



Pengaruh Akuntansi Keprilakuan terhadap Kinerja Karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Rotat

Maria Silviani Berek Atakiwang¹, Siktania Maria Dilliana², Paulus Libu Lamawitak³

^{1,2,3}Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Abstract. *The aim of this research is to find out whether behavioral accounting has an effect on employee performance at KSP Kopdit Pintu Air Rotat. The data used in this research uses primary data where primary data collection is carried out by distributing questionnaires to employees of KSP Kopdit Pintu Air Rotat. The sampling technique used in this research is probability sampling using the Simple Random Sampling Technique method, namely sampling is carried out randomly without paying attention to strata in the population so that the number of samples obtained in this research is 43 employees of the Main Branch of KSP Kopdit Pintu Air Rotat. The data collection process was carried out by distributing questionnaires to respondents. Where the research instrument uses a Likert scale. The data analysis method uses simple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results of this research show that behavioral accounting variables have a significant effect on employee performance at KSP Kopdit Pintu Air Rotat. This can be seen from the results of the partial test (t test) with a significant value of $0.001 \leq 0.005$. The results of this research are also supported by the results of descriptive analysis of variables, the average score of the behavioral accounting variable is 83.13%, while the average score of the employee performance variable is 79.41%.*

Keywords: Behavioral Accounting, Employee Performance, KSP Kopdit Pintu Air Rotat.

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah akuntansi keprilakuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Rotat. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dimana pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling dengan menggunakan metode Teknik Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu sehingga jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu 43 karyawan Cabang Utama KSP Kopdit Pintu Air Rotat. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada para responden. Dimana instrument penelitian menggunakan skala *Likert*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel akuntansi keprilakuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Rotat. Hal ini dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dengan nilai signifikan sebesar $0,001 \leq 0,005$. Hasil penelitian ini juga di dukung juga dengan hasil analisis deskriptif variabel atas variabel rata-rata skor variabel akuntansi keprilakuan adalah 83,13% , sedangkan rata-rata skor variabel kinerja karyawan adalah 79,41%.

Kata kunci: Akuntansi Keprilakuan, Kinerja Karyawan, KSP Kopdit Pintu Air Rotat.

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia koperasi berperan penting dalam menggalang ekonomi bangsa. Koperasi adalah badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggotanya atas dasar prinsip-prinsip koperasi dan kaidah usaha ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat kerja pada umumnya (Rudianto, 2010). Koperasi merupakan lembaga yang menjalankan suatu kegiatan usaha dan pelayanan yang sangat membantu dan diperlukan oleh anggota koperasi dan masyarakat.

Tujuan utama kegiatan koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, karena koperasi dipandang sebagai soko guru

ekonomi Indonesia yang berkembang dari bawah berubah menjadi badan usaha lainnya, seperti Koperasi Unit Desa (KUD), Koperasi KP-RI (KKP-RI), Koperasi Simpan Pinjam (KSP), dan lain-lain. Untuk mencapai tujuan tersebut koperasi menyelenggarakan berbagai usaha yang bermanfaat bagi anggotanya baik sebagai produsen maupun konsumen (Departemen Kementrian Koperasi, 2010).

Untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan koperasi, maka secara periodik koperasi melakukan pengukuran kinerja, salah satunya dengan pengukuran kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Rerung, 2019). Keberhasilan suatu koperasi dalam kinerja keuangannya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan (Fahmi, 2016).

Akuntansi keperilakuan berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Akuntansi keperilakuan dapat membantu pengukuran kinerja agar memperoleh hasil yang lebih optimal. Menurut (Supriyono, 2018) akuntansi keperilakuan adalah salah satu bidang akuntansi yang menghubungkan antara perilaku manusia dengan sistem informasi yang lingkungannya mencakup akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Dengan adanya akuntansi keperilakuan, pengukuran kinerja pegawai dari perusahaan yang terkait lebih maksimal. Dalam pengukuran kinerja ini, akuntansi keperilakuan berperan penting khususnya akuntansi keperilakuan dalam aspek pengendalian. Dalam aspek pengendalian, terdapat komponen-komponen penting yang dapat diterapkan dalam pengukuran kinerja, yaitu komponen komunikasi dan informasi. Menurut (Ompusunggu & Salomo, 2019) *controlling* atau pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen organisasi yang dilakukan untuk memastikan organisasi masih berjalan dengan arah yang tepat sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut (Wibowo, 2014) sikap merupakan pandangan terhadap suatu objek maupun orang atau kejadian dalam lingkungannya, melalui suatu pernyataan seseorang, yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sikap tercermin dalam perilaku yang ditunjukkan oleh individu. (Lubis, 2017) menyatakan bahwa sikap adalah suatu hal yang mempelajari mengenai seluruh tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang kurang menguntungkan, tujuan manusia objek, gagasan, atau situasi. Setiap orang memiliki karakteristik kepribadian, tetapi karakteristik kepribadian itu sering kita campur adukkan dengan sikap emosi kita.

Menurut *Newston* yang dikutip oleh (Wibowo, 2010), motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu mengkategorikan informasi dan bagaimana menginterpretasikan dalam kerangka kerja pengetahuan kita yang telah ada.

Sedangkan Persepsi yaitu bagaimana manusia menginterpretasikan peristiwa objek, dan orang lain dengan demikian persepsi merupakan suatu proses yang dilakukan manusia untuk memilih, menjalankan, dan menafsirkan suatu hal menjadi gambaran yang bermakna (Supriyono, 2017). Para akuntan penting mengetahui karena persepsi yang dibentuk dalam suatu ide, dan sikap dapat mempengaruhi perilaku.

Aspek keperilakuan dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja karyawan. Kinerja merujuk pada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dikatakan baik jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Lubis, 2010).

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Priansa, 2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya.

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Duha, 2018), yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Theory of Planned Behavior

Menurut (Ajzen, 1991) tentang *Theory of Planned Behavior* (TPB) menjelaskan bahwa ada tiga faktor penentu niat yang berdiri sendiri. Pertama sikap arah perilaku yang mengacu pada persetujuan bahwa seseorang telah dinilai baik atau tidak baik, atau penilaian perilaku yang dipermasalahkan. Faktor yang kedua adalah faktor sosial berupa norma subyektif, yang mengarah pada tekanan sosial yang diterima untuk melaksanakan atau tidak untuk dilaksanakannya perilaku tertentu. Dan faktor ketiga adalah kontrol perilaku yang dapat diterima mengarah pada kemudahan yang dirasakan dalam melaksanakan perilaku dan

diasumsikan terhadap pencerminan pengalaman masa lalu seperti halangan dan rintangan yang sudah diantisipasi.

Pengertian Akuntansi Keperilakuan

Menurut (Lubis, 2017) akuntansi keperilakuan sebagai subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan beberapa aspek keperilakuan manusia yang berkaitan dengan proses dalam kegiatan pengambilan sebuah keputusan ekonomi.

Peran Akuntansi Keperilakuan

Menurut (Supriyono, 2018) menyatakan bahwa peran akuntansi keperilakuan merupakan memperluas peran dan fungsi akuntansi tradisional dalam memberikan informasi yang relevan untuk pembuatan dan pengambilan keputusan para pemangku kepentingan dalam organisasi. Sedangkan, (Suartana, 2010) menyatakan bahwa peran akuntansi keperilakuan yaitu menekankan hubungan dari informasi akuntansi terhadap pengambilan keputusan antara perusahaan dengan karyawan didasari komunikasi yang telah mereka lakukan di perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Mangkunegara, 2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya (Priansa, 2014).

Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi

kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi (Adinata, 2011).

Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Suwatno & Priansa, 2011) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain:

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan *demotion*.
- d. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal
- e. *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*.
Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
- h. *Equal Employment Opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
- i. *External Challenges*. Tantangan-tantangan eksternal.
- j. *Feedback*. Umpan balik bagi karyawan dan perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012) Mengemukakan secara umum penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang diolah peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu numerik (angka) dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan data yang digunakan dalam penelitian adalah sekunder. Data sekunder yaitu berupa data tabel. Sedangkan menurut (Arikunto, 2010) menyatakan bahwa, penelitian kuantitatif memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis, menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberikan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu,

memiliki desain jelas dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili, serta analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul.

Tempat dan waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di KSP Kopdit Pintu Air Rotat Kecamatan Nita Kabupaten Sikka yang akan diteliti adalah Kinerja karyawan.

2) Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam 1 Juni – 20 Juni 2024.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat.

Dari pengertian tersebut, dapat di mengerti bahwa pada hakikatnya yang di maksud dengan populasi adalah subjek yang menjadi sasaran perhatian penelitian yang merupakan suatu kelompok yang terwakili dalam sampel berkaitan dengan hal ini maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat yang berjumlah 43 karyawan (Manager, Supervisor, Adk, Kasir, Teler, Ao, Daperma, Administrasi, Security, Supir).

2) Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi tersebut. maka sampel yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 43 karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat (Manager, Supervisor, Adk, Kasir, Teler, Ao, Daperma, Administrasi, Security, Supir).

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan metode atau *Teknik Simple Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampling dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2017).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah dan Perkembangan KSP Kopdit Pintu Air

Sejak tahun 1980-an Yakobus Jano punya keprihatinan untuk mengubah wajah kampung halamannya. Demikian penuturan Robertus Balarminus, anggota printis dengan nomor buku 01 sebagai anggota kelompok arisan simpan pinjam. Cikal bakal yang menjadi embrio berumbuhnya KSP Kopdit Pintu Air. Dukungan dari sosok sepupuh Wendelinus Botu jadi kekuatan bahwa gerakan awal ini siap dimulai. Bersama bidan densi yang kemudian menjadi ketua pertama dan Yakobus Jano sebagai wakil, terhimpunlah lima puluh anggota pertama yang kemudian dikenal sebagai anggota printis. Sejarah baru dari kampung Rotat pun bergulir dalam cerita-cerita dengan impian besar. Wajah kampung ini harus berubah.

Alkisah pada minggu terakhir dari bulan maret 1995, Yakobus Jano salah satu inisiator awal berdirinya Koperasi Kredit Pintu Air melakukan pendekatan kekeluarga dari hati ke hati kepada sejumlah warga yang kemudian dikenal sebagai lima puluh anggota pertama Koperasi Kredit Pintu Air. Sebagai ketua Lingkungan dari Stasi Rotat, Yakobus Jano mengajak umat stasi Rotat dari Paroki St. Mikhael Nita Rotat untuk bergabung. Niat awal mengubah ekonomi warga dan wajah kampung Rotat itu akhirnya termaktud dalam acara kumpul bersama Rumah Bapak Wendelinus Botu pada Sabtu 1 April 1995. Pertemuan selanjutnya adalah dibawah naungan pohon kakao tepatnya di Posyandu Rotat. Sabtu, 1 April 1995 tonggak baru sejarah dimulai

“Kami memang tak punya tempat dan pilihan untuk berkumpul dibawah naungan pohon kakao dan ada sebuah pondok. Di situ ada pohon asam besar yang sudah tumbang. *Ada juga mahe*. Dan kami semua nyaman pada awal berkumpul menyatakan niat untuk memulai sebuah kelompok yang kami sebut CU atau Credit Union,” ujar Yakobus Jano mengisahkan rentetan sejarah awal.

Berdiri awalnya pun bukan tanpa tantangan. orang kampung sendiri bahkan mencibir sampai saat ketika lima puluh anggota awal berkumpul dan memulai niat berkoperasi saja tak jauh dari naungan pohon kakao ada sekelompok warga yang hadir memprovokasi dan menyatakan ketidaksetujuan mereka. Buat apa bergabung dia itu sudah kerja di Bank lalu dia mau apa lagi dengan kita ini. Begitu kira kira beberapa selentingan warga yang mencoba mempengaruhi lima puluh anggota awal. Ada lagi yang bilang buat apa ikut orang gila itu. Beragam komentar pedas seolah tak menyurutkan niat Yakobus Jano.

“Saya ni kerja di Bank tapi saya punya mimpi agar orang di kampung punya hak sama seperti orang lain yang bisa mencapai penghidupan yang lebih baik. Ketika mereka bilang saya

gila, saya tetap tenang faktanya memang ibu saya adalah seorang OdGJ (orang dengan gangguan jiwa) toh dan ayah saya buta huruf. Intinya kami maju terus”.

Pertemuan pertama itu pun dimulai dengan simpanan wajib sebesar Rp 1.000 dan simpanan pokok sebesar Rp 10.000. hari pertama yang bahagia itu pun jadi titik pijak penuh kepercayaan bahwa restu alam, arwah leluhur dan Allah Sang Pencipta menaungi semua yang berkumpul. Begitu kira kira keyakinan besar kami saat itu. Dibalik keyakinan besar itu sebetulnya adalah mengubah ekonomi warga dan wilayah Kampung Rotat.

Rotat di tahun 1990-an adalah kampung yang tanpa geliat. Untuk makan saja susah. Banyak warga yang terpaksa harus berhutang pada rentenir. Rumah rumah warga umumnya masih beratapan daun kelapa dan berdinding pelupuh atau bambu cincang. Yakobus Jano yang hadir pada saat itu senantiasa memotivasi warga di kampungnya bahwa mereka pasti bisa.

Pada pertemuan pertama itu pun jadi kesempatan mengajukan nama yang cocok dan menjadi spirit bagi sebuah koperasi yang lahir dari sebuah dusun kecil dari kampung yang bernama Rotat.

Nama Pintu Air memiliki beberapa arti: *Pertama*, berdasarkan Letak Geografis tempat lahirnya Kopdit Pintu Air memiliki pusat mata air yang cukup besar yaitu **Wair Puan** (Pusat Mata Air) yang dinikmati oleh warga Kota Maumere. Kenangan akan hal itu, para pengggagas memberi nama Pintu Air menjadi nama koperasi.

Kedua, berdasarkan arti kata: **Pintu** dan **Air**; **Pintu**: Pengaman sebuah bangunan, Itanpa pintu bangunan tersebut tidak akan aman; dan **Air** : kebutuhan vital semua makluk hidup, dimana tanpa air semuanya akan mati. Jika kedua kata ini dikaitkan maka akan menjadi koperasi. Lantaran pada saat ini koperasi telah menjadi soko guru ekonomi masyarakat kecil. Modal (uang) anggota akan menjadi aman apabila ada pintu yang mengamankan. Dan air sama halnya dengan Uang. Tanpa Air semuanya akan mati dan tanpa Uang pun kita tidak bisa berbuat apa-apa. Sehingga kalau dari arti kata, maka Pintu Air adalah wadah yang mengamankan segala aset (uang) yang dimiliki para anggota.

Ketiga, secara teologis istilah “Pintu” dan “Air” diambil dari Alkitab. **PINTU** (Yoh. 10:9) “*Akulah pintu, barang siapa masuk melalui Aku, ia akan menemukan padang rumput*”; dan **AIR** (Yoh. 4:14) “*Akulah air kehidupan, barang siapa minum air dari pada-Ku, ia tidak akan haus untuk selamanya*”, sehingga secara teologis-spiritual pendiri mengidentikkan Kopdit Pintu Air sebagai Yesus. Dalam sejarah Agama Kristen diyakini bahwa dalam Yesus tidak ada yang mustahil.

Beberapa contoh dapat diangkat dari Kisah biblis seperti orang buta bisa melihat, orang bisu bisa berkata-kata, orang lumpuh bisa berjalan dan bahkan orang mati sekalipun bisa bangkit. Dan semuanya terjadi hanya dalam nama Yesus.

Secara sosial ekonomi dapat ditafsirkan dari kisah biblis tersebut di atas bahwa buta, bisu, lumpuh dan mati adalah rentetan sebab karena pintu ekonomi (kesejahteraan sosial) dan aliran (keadilan ekonomi) tidak terbuka dan tidak mengalir secara merata bagi yang membutuhkan kehidupan yang lebih baik dan sejahtera.

Oleh karenanya, berangkat dari latar di atas, Kopdit Pintu Air hadir memberikan solusi yang menyembuhkan (menyelamatkan).

Hasil Penelitian

Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukurnya atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2017). Sementara menurut Sugiyono (2017), hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Bila nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,5 maka dikatakan valid dan sebaliknya tidak valid.

Hasil Uji Validitas Data Variabel Akuntansi Keprilakuan dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Data Variabel Akuntansi Keprilakuan

No	Indikator	α	Sig
1	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya	$\leq 0,05$	0,000
2	Saya selalu jujur dalam melakukan setiap pekerjaan		0,000
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu		0,000
4	Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan		0,000
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat		0,000
6	Saya merasa senang karena karyawan di instansi ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik		0,000
7	Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi		0,000
8	Saya merasa bahwa tim kerja saya memiliki komunikasi yang efektif		0,000
9	Saya percaya bahwa Perusahaan saya memiliki visi dan misi yang jelas		0,000
10	Saya tidak merasa frustrasi Ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan		0,000
11	Saya merasa bangga Ketika berhasil melewati tantangan yang sulit		0,002
Nilai Sig $\leq \alpha$ = Valid			

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari data pada tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi masing-masing indikator variabel Akuntansi Keprilakuan yang digunakan dalam penelitian ini \leq tingkat α yang digunakan yakni 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha = 0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation*. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansi di bawah 0,05

Dari data pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi masing-masing indikator variabel Akuntansi Keprilakuan yang digunakan dalam penelitian ini \leq tingkat α yang digunakan yakni 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha = 0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	α	Sig
1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurasi dan kecermatan yang tinggi	$\leq 0,05$	0,000
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan penuh tanggung jawab		0,002
3	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan		0,000
4	Saya mampu mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan		0,000
5	Saya memiliki produktifitas yang tinggi dalam menjalankan tugas		0,000
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan		0,003
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu		0,000
8	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan		0,000
9	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu	$\leq 0,05$	0,000
10	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil Keputusan		0,000
11	Saya mampu menghasilkan Solusi yang efektif dalam menghadapi masalah		0,000
12	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien		0,000
13	Saya dapat mengambil Keputusan yang tepat tanpa harus terus-menerus mendapatkan arahan		0,000
14	Saya memiliki inisiatif dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri		0,000
15	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan		0,000
Sig $\leq \alpha$ = Valid			

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari data pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi masing-masing indikator variabel Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini \leq tingkat α yang digunakan yakni 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha = 0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa konsisten dan dapat diandalkan instrumen Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat atau taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,6. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, maka instrumen dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Hasil Uji Reabilitas Data dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reabilitas

No	Variables	Batas Bawah	Cronbach's Alpha
1	Akuntansi Keprilakuan	$\geq 0,70$	0,909
2	Kinerja Karyawan		0,889
Cronbach's Alpha $> 0,70$ = Reliabel			

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari data tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel yaitu Akuntansi Keprilakuan dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

Uji Normalitas Data

Priyanto (2012) mengemukakan bahwa Uji normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik, misalnya analisis regresi. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal maka data tersebut dianggap mampu mewakili satu populasi. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS dengan Langkah-langkah sebagai berikut (Priyanto, 2012):

- a. Merumuskan hipotesis
- b. Menentukan nilai signifikansi (Sig)
- c. Kriteria pengujian

Jika signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak

d. Membuat kesimpulan

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Data variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak normal sama sekali. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,98176094
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,102
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

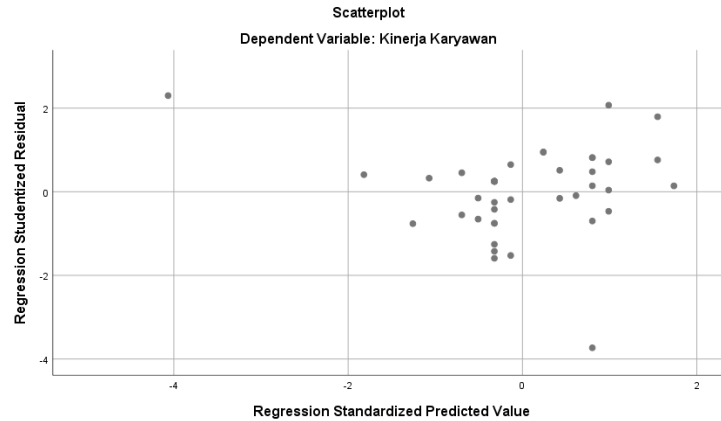
Sumber: Data Diolah, 2024

Dari tabel 4 dapat di jelaskan bahwa dari hasil uji data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari hasil uji dengan metode *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. ($0,200 > 0,05$) Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. (Ghozali, 2016)

Uji Heterokedastisitas

Menurut Gozhali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksaman *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis yang digunakan adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 1.



Sumber: Data diolah 2024

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 1 di atas dapat dijelaskan bahwa Dari sebaran data di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan dan tingkat keparahan multikolinearitas antara variabel independe dalam model statistik.

Salah satu cara untuk mengetahui tidak terjadinya multikolinearitas pada suatu model regresi yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

- a) Apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- b) Apabila nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Hasil Uji Multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

No	Variables	Tolerance	VIF
1	Akuntansi Keprilakuan	1,000	1,000
Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 = Tidak terjadi Multikolonieritas			

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari data pada tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa dari hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independen yang nilainya lebih dari 95%. Demikian juga hasil dari VIF (*Variance Inflation Factor*) menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variable independen dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Priyanto, 2012) Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	31,801	8,048	
	Akuntansi Keprilakuan	,607	,175	,477

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari data pada tabel 6 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi seperti di bawah ini:

$$Y = 31,801 + 0,607$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

- 1) Konstanta sebesar 31,801. Nilai konstanta ini menyatakan bahwa jika variable independen (Akuntansi Keprilakuan) dianggap konstan atau memiliki nilai 0 maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 31,801 satuan;
- 2) Variabel Akuntansi Keprilakuan memiliki nilai positif sebesar 0,607. Artinya jika variabel Akuntansi Keprilakuan mengalami peningkatan atau meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,607 satuan;

Signifikansi (Uji t)

Uji Statistik t yaitu uji yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (sikap, emosi, motivasi dan persepsi) secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel terikat (kinerja karyawan) (Ghozali 2018).

Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3,951	,000
	Akuntansi Keprilakuan	3,472	,001

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data pada tabel 7 di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

Pengaruh Akuntansi Keprilakuan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien dari variabel Akuntansi Keprilakuan (X). Besarnya koefisien regresi yaitu sebesar 3,472 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Pada tingkat sig. $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,001 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa Akuntansi Keprilakuan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini konsisten dengan perbandingan t_{tabel} dengan t_{hitung} dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,472 dan t_{tabel} sebesar 2,019 (untuk uji *two tail*). Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Akuntansi Keprilakuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2014) koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independent atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Tujuannya adalah mengetahui presentase pengaruh variabel bebas secara sempurna (serentak) terhadap variabel terikat. Variabel dependen dapat dijelaskan melalui regresi linear sederhana.

Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 ^a	,227	,208	6,05427

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari data pada tabel 8 di atas, dapat dijelaskan bahwa Dari tampilan SPSS pada model summary, besarnya *R Square* (R^2) adalah 0,227. Hal ini artinya 22,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variable independen (Akuntansi Keprilakuan) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 77,3% dijelaskan oleh variable lain yang tidak

digunakan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen kurang lengkap (kurang dari 50%) dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016).

Pembahasan

Pengaruh Akuntansi Keprilakuan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji di atas menunjukkan hasil bahwa akuntansi keprilakuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin baiknya akuntansi keprilakuan pada koperasi maka kinerja karyawan koperasi KSP kopdit pintu air rotat pun semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap adalah suatu yang mempelajari mengenai seluruh tendensi tindakan, baik yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan, tujuan, menysia, objek, gagasan dan situasi. Menurut (Wibowo, 2014) sikap merupakan pandangan terhadap suatu objek maupun orang atau kejadian dalam lingkungannya, melalui suatu pernyataan seseorang, yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sikap tercermin dalam perilaku yang ditunjukkan oleh individu. (Lubis, 2017) menyatakan bahwa sikap adalah suatu hal yang mempelajari mengenai seluruh tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang kurang menguntungkan, tujuan manusia objek, gagasan, atau situasi Setiap orang memiliki karakteristik kepribadian, tetapi karakteristik kepribadian itu sering kita campur adukkan dengan sikap emosi kita.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Emosi merupakan reaksi terhadap suatu objek, dan akhirnya tidak bertahan ciri kepribadian. Emosi memberikan peran nyata bagi kehidupan kita sehari-hari, hal ini sering mengejutkan kita sehingga kita tertarik mempelajarinya. Ketika emosi dipertimbangkan, pembahasan difokuskan pada emosi negatif yang kuat, khususnya kemarahan yang bercampur dengan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif maka emosi dapat mempengaruhi perilaku dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut *Newston* yang dikutip oleh (Wibowo, 2010), motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu mengkategorikan informasi dan bagaimana menginterpretasikan dalam kerangka kerja pengetahuan kita yang telah ada.

Sedangkan persepsi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persepsi yaitu bagaimana manusia menginterpretasikan peristiwa objek, dan orang lain dengan demikian persepsi merupakan suatu proses yang dilakukan manusia untuk memilih, menjalankan, dan menafsirkan suatu hal menjadi gambaran yang bermakna (Supriyono, 2017). Para akuntan penting mengetahui karena persepsi yang dibentuk dalam suatu ide, dan sikap dapat mempengaruhi perilaku.

Hasil penelitian ini juga di dukung juga dengan hasil analisis deskriptif atas variabel rata-rata skor variabel akuntansi keprilakuan adalah 83,13 % yang termasuk dalam kategori sangat baik, sedangkan rata-rata skor variabel kinerja karyawan adalah 79,41 termasuk dalam kategori baik.

Dengan *theory of planned behavior* (TPB) dapat membantu organisasi memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk praktik akuntansi keprilakuan tertentu. Dengan memperhitungkan sikap, norma sosial, dan kontrol perilaku yang dirasakan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan praktik akuntansi yang diinginkan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lubis (2017:20) akuntansi keprilakuan sebagai subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan akuntansi keprilakuan manusia yang berkaitan dengan proses dalam kegiatan pengambilan sebuah keputusan ekonomi. Akuntansi keprilakuan adalah salah satu bidang akuntansi yang menghubungkan antara perilaku manusia dan lingkungannya yang mencakup akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen.

Selanjutnya, Lubis (2017) menegaskan bahwa akuntansi keprilakuan (*behavior accounting*) merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan, serta dimensi keprilakuan dari organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Akuntansi keprilakuan menjadi indikator yang dapat mempengaruhi kinerja. Perusahaan salah satunya dalam perkembangan Sejarah akuntansi keprilakuan, riset akuntansi keprilakuan merupakan suatu bidang baru yang secara luas berhubungan dengan perilaku individu, kelompok dan organisasi bisnis terutama yang berhubungan dengan proses informasi akuntansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2023), Riska Saputri, Risa Hartini, dan Shavira Rizki Maharani (2024) yang menyatakan bahwa akuntansi keprilakuan memiliki pengaruh secara parsial dengan variable kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Cici Haprina (2020) menunjukkan hasil bahwa akuntansi keprilakuan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh akuntansi keprilakuan terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Akuntansi keprilakuan menunjukkan hasil bahwa rata-rata skor variabel akuntansi keprilakuan adalah 83,13% dengan kriteria sangat baik hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan melakukan proses akuntansi dan informasi yang dihasilkan sesuai dengan perilaku manusia yang berhubungan dengan akuntansi keprilakuan sedangkan kinerja karyawan adalah 79,41% dengan kriteria baik . Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki kinerja yang sangat baik dalam melakukan proses akuntansi yang dihasilkan sesuai dengan perilaku manusia.
- 2) Akuntansi keprilakuan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya Proses akuntansi yang dihasilkan pada perilaku manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan disuatu perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan pada penelitian ini adalah:

- 1) Bagi Koperasi
Penelitian ini diharapkan dapat membantu koperasi dalam melihat pengaruh penerapan akuntansi keprilakuan terhadap kinerja Karyawan pada KSP kopdit pintu air rotat.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya
Disarankan agar dapat melakukan penelitian lanjutan terhadap konsep penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya seperti sistem pengendalian manajemen. (*Financial Manajemen Behavior*).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, antara lain:

- 1) Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Oleh karena itu, peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan mereka yang sesungguhnya karena kurang seriusnya responden dalam mengisi kuesioner.

- 2) Sampel dalam penelitian ini hanya berfokus pada karyawan cabang utama KSP Kopdit Pintu Air Rotat.

REFERENSI

- Adinata, A. (2011). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lubis, A. I. (2010). *Akuntansi keperilakuan*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ompusunggu, S., & Salomo. (2019). Analisis pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(1), 78–89.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior. *CV. Media Sains Indonesia*.
- Rudianto. (2010). *Akuntansi koperasi: Konsep dan teknik penyusunan laporan keuangan*. Erlangga.
- Suartana, I. W. (2010). *Akuntansi keperilakuan: Teori dan implementasi*. Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyono, A. (2017). Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1–12. <https://doi.org/10.33830/jp.v18i2.269.2017>
- Suwatno, & Priansa. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.