

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGENDALIAN
INTERNAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag)**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

Lusy Nanda

B 200 100 277

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGDI AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertadatangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGENDALIAN INTERNAL,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag)

Yang ditulis oleh:

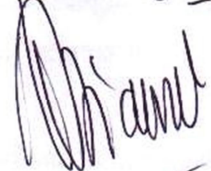
LUSY NANDA

B200100277

Penandatanganan berpendapat naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat
untuk diterima:

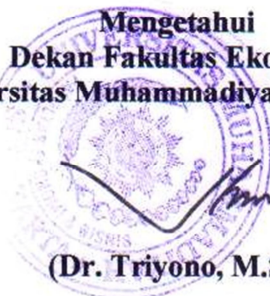
Surakarta, Maret 2013

Pembimbing I



(Dr. Erma Setiawati, AK,MM.)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, M.Si)

SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

Nama : Lusy Nanda
NIM NIRM : B 200 100 277 / 10.6.106.02030.50277
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Akuntansi
Jenis : Skripsi
Judul : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris
Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag)

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak penyimpanan, mengalih menyediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikan, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan ~~sebagaimana~~ mestinya.

Surakarta, Maret 2014

Yang Menyatakan


(Lusy Nanda)

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGENDALIAN
INTERNAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag)

Lusy Nanda

B 200 100 277

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: lusy.nanda@ymail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer dengan metode survey kuisioner pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *covinience sampling* berdasarkan kemudahan. Jumlah kuisioner yang terkumpul sebanyak 52.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, Uji F, Uji t (t-test), dan Uji Koefisien determinasi (R^2), Uji asumsi klasik juga digunakan dalam penelitian ini, antara lain: uji *normalitas*, uji *multikolinearitas*, uji *heteroskedastisitas*. Data diolah dengan bantuan *software SPSS 16.0*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Kedua pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Ketiga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri.

Kinerja dapat dipengaruhi faktor internal, seperti kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006:412).

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan

terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag?
2. Apakah pengendalian internal mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag?
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2003 : 74) motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sopiah (2008 : 179) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu.

B. Pengendalian Internal

Pengendalian intern berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan mana manajemen suatu organisasi berusaha untuk

memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas-aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan (Sukrisno Agoes, 2009:232).

C. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan (Iksan Arfan, 2010:53).

D. Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003 : 13). Menurut Handoko (2001 : 55) kinerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag. Instrumen yang digunakan pada pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner, observasi dan riset kepustakaan (dokumentasi).

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap yang berada di AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag yang berjumlah sekitar 75 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* adalah teknik pemilihan sampel berdasarkan kemudahan (Indriantoro, 2002: 130). Dimana responden bersedia mengisi secara lengkap kuesioner yang diberikan.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan sumber yang diperoleh dari data primer, data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara membagi kuesioner. Teknik pengukuran skala yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert.

D. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, pengendalian internal dan komitmen organisasi.

Instrumen motivasi kerja terdiri dari sembilan butir pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan
- b. Keinginan dan harapan
- c. Lingkungan kerja

Instrumen pengendalian internal terdiri dari tujuh butir pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator dari pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- a. Reliabilitas pelaporan keuangan
- b. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan
- c. Efisiensi dan efektivitas Operasi

Instrumen komitmen organisasi terdiri dari sepuluh butir pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
- b. Keinginan berusaha keras
- c. Penerimaan nilai organisasi
- d. Penerimaan tujuan organisasi

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag. Instrumen kinerja karyawan terdiri dari tujuh butir pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan waktu.

E. Alat Analisis Data

Sebelum dilakukan analisa lebih lanjut, maka perlu dilakukan uji instrumen pertanyaan, yang berupa uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, dengan taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian validitas diketahui semua pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,279)$.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel kuesioner dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas pada semua variabel diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ menunjukkan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai probabilitas diatas 0,05 yaitu sebesar 0,324. Sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel independen yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Glejser. Dari hasil uji heteroskedastisitas diketahui hasil nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 6,871 + 0,159MK + 0,217PI + 0,289KO + e$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} (3,250) > t_{tabel} (2,021)$ dengan p-value (0,002)

$< 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima. Sehingga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal mempunyai nilai $t_{hitung} (2,740) > t_{tabel} (2,021)$ dengan p-value $(0,009) < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima. Sehingga pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} (4,066) > t_{tabel} (2,021)$ dengan p-value $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima. Sehingga komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Dari hasil analisis diperoleh dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (16,848) > F_{tabel} (2,84)$ dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut adalah fit.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Perhitungan untuk Adjusted R^2 sebesar 0.482. Hal ini berarti 48,2% variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, pengendalian internal, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel motivasi kerja (MK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga (H_{a1}) diterima.
2. Variabel pengendalian internal (PI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ sehingga (H_{a2}) diterima.
3. Variabel komitmen organisasi (KO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga (H_{a3}) diterima.

B. Saran

1. Bagi peneliti sebaiknya terlibat langsung dalam penyebaran kuesioner untuk responden dan perlu metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara, agar responden bisa memberikan jawaban yang seharusnya dan hasil penelitian tidak bersifat bias.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada beberapa perusahaan, agar hasilnya tidak hanya mewakili satu perusahaan saja, dan diharapkan menambah sampel penelitian sehingga akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.
3. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natlie J., John P. Meyer. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18
- Alvin A. Arens dkk. (2006). *Auditing dan Jasa Assurance*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosda Karya
- _____. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arens 2006 Dalam Dewi Sarita Permata (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group) “Artikel”
- Arifiyani dan, Sukirno. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Baridwan, Zaki. 2005. *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Edisi 7, BPFE, Yogyakarta.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

_____. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.

Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hesti, Sukirno. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal*.

Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat, Jakarta.

Ikhsan, A. dan M. Ishak. *Akuntansi Keprilakuan*, Edisi Dua, Salemba Empat, Jakarta, 2010.

Imam Ghazali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE: Yogyakarta

Juniarti Indira, Ashari Bunyaanudin, 2006, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Islam Dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi*.

Mamik. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Majalah Ekonomi*. Universitas Brawijaya Malang.

Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Mangkuprawira, S. Tb. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Margareth, Helga. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management Pt Indosat, Tbk.) “*Artikel*”.

Mathieu, I., and Zajac, D. (1990). *A review and metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Mayangsari, Lia. 2013. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PT. Pusri. "Artikel". Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment *Human Resource Management Review* 1, 61-89.

Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mooday, R.T., Porter, L.W., & Steer, R.M. (1982). *Employees organization linkages*. New York: Academic Press.

Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

_____. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Murti, Agustini. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol.1 No. 1*

Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN MUARA ENIN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No. 6. Desember 2005.

Ricky Griffin. (2003). *Manajemen*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Skt_sologladag@bumiputera.com

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta.

Sugiyanto. (2004), "*Analisis Data Spasial Menggunakan Metode Geographically Weighed Regression*", Tesis Magister, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS), Surabaya.

Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

_____. (2007). *Statistik untuk Penelitian*, Jakarta, Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.

Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada. (2009). *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Susilowati, Ifa. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Semarang "*Jurnal Dinamika Manajemen*" Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.

Suyadi Prawirosentono.(2008). *Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Tobing, Diana Sulianti. K.L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 11, No.1 Maret 2009:31-37*.

Utomo, Sulistyo Budi. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*.

Widono, Subur. 2012. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi Vol. 1, Nomor 3*.

Wilopo. (2006). "Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia." *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*. 23-26 Agustus 2006.

Yasiroh, Iis. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan. "*Artikel*"

