

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, MOTIVASI KERJA, EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

SINGGIH ANGGITO GUMELAR

B 200 140 225

**PROGAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, EFEKTIVITAS SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

SINGGIH ANGGITO GUMELAR

B200140225

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Fauzan, SE., M.Si., Ak., CA

NIDN. 060516701

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, EFEKTIVITAS
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten
Klaten)**

Yang ditulis oleh :

SINGGIH ANGGITO GUMELAR

B 200 140 225



Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Padahari Jum'at , 20 Juli 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Fauzan, SE.,M.Si.,Ak.,CA
(Ketua Dewan Penguji)

2. Andy Dwi Bayu Bawono SE,M.Si, Ph.D
(Anggota 1 Dewan Penguji)

3. Dra Rina T., M.Si, Ph.D
(Anggota 2 Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin, MM

PERYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwan dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ada bukti ketidakbenaran dalam pernyataan diatas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 Agustus 2018

Penulis



SINGGIH ANGGITO GUMELAR

B 200 140 225

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Klaten dengan metode *purposive sampling*. Analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa statistik deskriptif dengan menggunakan model regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan tabulasi data kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melaksanakan pengujian hipotesis sebagai pengujian terakhir. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Pendidikan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of training education, leadership, work environment, work motivation, and effectiveness of accounting information system on employee performance at the office of regional financial management agency in Klaten Regency with purposive sampling method. statistical analysis used in this research is descriptive statistical analysis by using multiple linear regression model. This research uses quantitative method. Quantitative research is a study that emphasizes the testing of theories through the measurement of research variables. The collected data is then analyzed by data analysis method which is done by tabulation of data then tested the classical assumption before executing hypothesis testing as final testing. The result of the research shows that training education and work motivation have an effect on employee performance. While the leadership, work environment, and effectiveness of accounting information systems have no effect on employee performance.

Keywords : *Training Education, Leadership, Work Environment, Work Motivation, Effectiveness of Accounting Information System and Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat dan sarana untuk mencapai tujuan bersama yang terdiri dari beberapa individu dengan berbagai macam karakteristik dan keahlian. Di dalam

suatu organisasi tak lepas dari perbedaan pola pikir antar individu sehingga membutuhkan suatu koordinasi. Dari hal yang membedakan tersebut diubah menjadi suatu sinergi dalam pencapaian tujuan. Seorang pemimpin harus mampu memfokuskan pikiran dan tindakan bawahannya untuk mencapai tujuan yang sudah di programkan, pemberdayaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, mengayomi dan membina kepada bawahannya agar dapat membangun suatu ikatan yang baik, dan mampu menentukan visi dan misi yang tepat guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Pendidikan pelatihan merupakan salah satu proses meningkatkan kemampuan pegawai dalam menerima tugas yang diberikan atasan agar pegawai tersebut dapat berkembang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan harapan dalam pendidikan pelatihan. Pemersalahan yang mungkin terjadi dalam pendidikan pelatihan adalah tidak semua pegawai dapat ikut serta dalam pendidikan pelatihan. Dari berbagai pertimbangan pendidikan pelatihan yaitu (1) factor usia pegawai dalam kasus ini pegawai yang berumur tua kurang dapat mengikuti bahkan cenderung malas mengikuti pendidikan pelatihan. , (2) factor kesibukan dari para pegawai.

Peran dari seorang pemimpin akan menjadi panutan apabila mampu menyampaikan visi misi organisasi secara jelas dan mudah dimengerti agar orang lain mau melaksanakan apa yang ingin dicapai dan berdampak memotivasi bawahan agar lebih semangat. Dalam kasus ini yang menjadi sorotan adalah bagaimana seorang pemimpin menilai pegawai bekerja dan menunjukkan kemampuannya secara maksimal atau belum maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam memimpin yang mengarahkan pegawai kepada tujuan yang telah di tetapkan organisasi tersebut agar siap bekerja dan berusaha dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk memberikan dorongan yang mengakibatkan seseorang mencapai tujuan organisasi dengan mengerahkan seluruh kemampuan dalam bentuk kemampuan atau keahlian, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai rencana kerja yang akan dilaksanakan yang telah menjadi suatu tanggungjawab bersama para karyawan.

Dari beberapa penelitian mengenai kinerja karyawan yang telah penulis ketahui, terdapat hasil yang cukup beragam. Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu merupakan dasar dilakukannya penelitian ini. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah

untuk mengetahui apakah Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Efektivitas system Informasi akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

2. METODE

Populasi dari penelitian ini adalah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan kantor BPKD. Dalam melakukan penarikan sampel, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang merupakan pengumpulan informasi yang memenuhi kriteria sesuai dengan yang penulis kehendaki. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari hasil survey kuesioner yang diantar dan diambil sendiri oleh peneliti. Sumber data dalam pengisian ini adalah skor dari masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagi kepada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Berganda karena menyangkut penggunaan lima variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen. Data yang siap diolah akan dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan program

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PP	65	36	60	48,3846	4,98025
KP	65	17	25	20,9385	1,91928
LK	65	42	69	54,8	5,58417
MK	65	19	30	23,9538	2,19681
ESIA	65	20	30	24,9231	2,16006
KK	65	44	75	59,5846	5,78763

Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden (N) adalah 65. Hasil analisis statistik deskriptif variabel terhadap pendidikan dan pelatihan memiliki

nilai terendah 36, nilai tertinggi 60, nilai rata-rata/mean 48,3846 dan standar deviasinya 4,98025. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju memilih pendidikan dan pelatihan yang baik dilihat dari nilai rata-rata/mean mendekati nilai maksimum 60.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel terhadap kepemimpinan memiliki nilai terendah 17, nilai tertinggi 25, nilai rata-rata/mean 20,9385 dan standar deviasinya 1,91928. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju memilih kepemimpinan yang baik dilihat dari nilai rata-rata/mean mendekati nilai maksimum 25.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel terhadap lingkungan kerja memiliki nilai terendah 42, nilai tertinggi 69, nilai rata-rata/mean 54,8 dan standar deviasinya 5,58417. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju memilih lingkungan kerja yang baik dilihat dari nilai rata-rata/mean mendekati nilai maksimum 69.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel terhadap motivasi kerja memiliki nilai terendah 19, nilai tertinggi 30, nilai rata-rata/mean 23,9538 dan standar deviasinya 2,19681. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju memilih motivasi kerja yang baik dilihat dari nilai rata-rata/mean mendekati nilai maksimum 30.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki nilai terendah 20, nilai tertinggi 30, nilai rata-rata/mean 24,9231 dan standar deviasinya 2,16006. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju memilih efektivitas sistem informasi akuntansi yang baik dilihat dari nilai rata-rata/mean mendekati nilai maksimum 30.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel terhadap kinerja karyawan memiliki nilai terendah 44, nilai tertinggi 75, nilai rata-rata/mean 59,5846 dan standar deviasinya 5,78763. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju memilih kinerja karyawan yang baik dilihat dari nilai rata-rata/mean mendekati nilai maksimum 75.

3.1.2 Uji Kualitas Data

3.1.2.1 Uji Validitas

Alat uji ini digunakan untuk mengukur valid atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan adalah purposive sampling. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dengan menggunakan program SPSS 21.0 menunjukkan hasil seluruh variabel dalam penelitian VALID.

3.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011). Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 21.0 didapatkan hasil uji reliabilitas untuk Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan adalah RELIABEL.

3.1.3 Uji Asumsi Klasik

3.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov- Smirnov Z	Asymp. Sig. (2- tailed)	Standar Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0,586	0,882	> 0,05	Normal

Sumber : Data primer 2018. Diolah

Dari hasil pengujian normalitas diperoleh nilai p -value > 0.05, sehingga dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian multikolinearitas tidak terjadi adanya multikolinearitas, karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, sedangkan *Tolerance Value* di atas 0,10.

3.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, dukungan manajemen puncak, kualitas data, implementasi sistem informasi akuntansi menunjukkan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, dukungan manajemen puncak, kualitas data, implementasi sistem informasi akuntansi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.1.4 Uji Hipotesis

3.1.4.1 Analisis linier berganda

Tabel 3. Persamaan Regresi Linear Berganda

(Constant)	B	t _{hitung}	Sig.
	7,345	0,726	0,471
Pendidikan dan Pelatihan	0,455	3,367	0,001
Kepemimpinan	0,112	0,276	0,783
Lingkungan Kerja	0,08	0,691	0,492
Motivasi Kerja	0,767	2,282	0,026
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	0,206	0,537	0,593

Sumber : Data primer 2018. Diolah

$$KK = 7,345 + 0,455PP + 0,112KP + 0,080LK + 0,767MK + 0,206ESIA + e$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis Tabel diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 7,345 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi diasumsikan konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 7,345.

Koefisien regresi pada variabel Pendidikan dan Pelatihan menunjukkan nilai sebesar 0,455. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan tingkat Pendidikan dan Pelatihan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,455.

Koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai sebesar 0,112. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan tingkat kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,112.

Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai sebesar 0,080. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan tingkat Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,080.

Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai sebesar 0,767. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan tingkat Motivasi Kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,767.

Koefisien regresi pada variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi menunjukkan nilai sebesar 0,206. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,206.

3.1.4.2 Hasil Uji T

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Standar Sig.	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan	3,367	1,6686	0.001	0,05	H1 Diterima
Kepemimpinan	0,276	1,6686	0,783	0,05	H2 Ditolak
Lingkungan Kerja	0,691	1,6686	0,492	0,05	H3 Ditolak
Motivasi Kerja	2,282	1,6686	0,026	0,05	H4 Diterima
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	0,537	1,6686	0,593	0,05	H5 Ditolak

Dari hasil tabel 4 tersebut dapat diketahui uji t untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel pendidikan dan pelatihan diketahui nilai t_{hitung} (3,367) > t_{tabel} (1,6686) dan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$, maka H1 diterima yang artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan diketahui nilai thitung (0,276) < ttabel (1,6686) dan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,783 > \alpha = 0,05$, maka H2 ditolak artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja diketahui nilai thitung (0,691) < ttabel (1,6686) dan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,492 > \alpha = 0,05$, maka H3 ditolak artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja diketahui nilai thitung (2,282) > ttabel (1,6686) dan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,026 < \alpha = 0,05$, maka H4 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi diketahui nilai thitung (0,537) < ttabel (1,6686) dan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,593 > \alpha = 0,05$, maka H5 ditolak artinya efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.1.4.3 Uji F

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F

t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standart Sig.	Keterangan
7,782	2,53	0	0,05	Model Fit

Sumber data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 5 untuk menghitung F_{tabel} dapat dengan rumus $F_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = f(4 ; 60) = 2,53$. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni dengan persamaan $7,782 > 2,53$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

3.1.4.4 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,63	0,397	0,346

Sumber data primer yang diolah, 2018

Hasil dari perhitungan R^2 didapat dari analisis regresi berganda, diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 model 1 sebesar 0,346. Hal ini berarti bahwa 34,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, sedangkan sisanya 65,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

4. PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kabupaten Klaten.

Berdasarkan simpulan di atas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut: Bagi peneliti berikutnya diharapkan menggunakan metode survey dengan wawancara langsung dalam pengisian kuesioner, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Menambah variabel independen serta menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodnar, George H, dan Hopwood Williams S, 2000, *Accounting Information System (Sistem Informasi Akuntansi)*, Buku I. Terjemahan Amir Abadi Jusuf dan Rudi M. Tambunan, Salemba Empat Jakarta.
- Cipto utomo, bangun prajadi. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta". *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta* ISSN : 2355-5009 Vol. 1 Nomor 1.
- Dahmiri., dan Kharisma Sakta. 2014. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun". *Jurnal Mankeu*, Vol. No. 3 No.1 2014:374-463.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Indeks.
- Febriyanti, Anggita R., Hamidah Nayati U., dan Mochammad Soe'oad H. 2013. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi

- Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG.Lestari Nganjuk)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 1 No. 2 April 2013.
- Ghaffari, sara., Dr. Ishak Mad Shah, Dr. John Burgoyne, Dr. Mohammad Nazri, Jalal Rezk Salleh.2017." The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia".Australian Journal of Basic and Applied Sciences.
- Ghazali, Imam. 2017."Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar".JIEB-ISSN 2442-4560.
- Insan, Pribadi Darmawan, ahyar yuniawana.2016."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)".E-journal S1 Universitas Diponegoro.
- Jayaweera,Thushel.2015."Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England". International Journal of Business and Management. Vol. 10, No. 3.
- Kustrianingsih, maria rini, maria Leonardo.2016."Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang".Journal Of Management Universitas Pandanaran Semarang.
- Laliasa, Gunawan, Muh. Nur, Rince Tambunan.2018."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja TerhadapKinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara". Journal of Economic and Business. Volume 1 Nomer 1.
- Maabut, Edward S.,2016."The Impact of Leadership, Work Orientation, and Organisational Culture to Employee Performance (Study In DISPENDA Sulut UPTD Tandano)". Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 Nomor 01.
- Mardiasmo. (2009). Akuntansi sektor publik, Edisi 4. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mulyadi. (2007). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor Setyo wardoyo,Moch.2012."Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri".Jurnal Ilmu Manajemen.Volume 1 Nomer 2.
- Puja Pratama,Gede Aditya.2013."Keahlian Pemakai Komputer dan Kenyamanan Fisik dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan".E-journal Akuntansi Universitas Udayana.
- Putu Febri Arsiningsih,Ni Luh,Diatmika, Surya Darmawan.2015."Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi

Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Buleleng Dan Bangli". E-journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha.

Ridha. 2012. "Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen Terhadap Transparansi Pelaporan Keuangan". Simposium Nasional Akuntansi XV Banjarmasin

Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Pustaka Setia. Bandung.

Sigilipu, Steffi. 2013. "Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial". Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 239-247.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV. Alfabeta: Bandung.

Sunarti, Raysid, Gunawan. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng". Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1.

Wahyu Indralaksana, Kadek dan I.G.N. Agung Suaryana. 2014. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Nusa Penida". E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 8.1 (2014): 14-26. ISSN: 2302-8556.

Wahyuni, Evi. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)". Jurnal Nominal. Volume IV Nomor 1.

Watta Onyango, James. 2014. "Penelitiannya Effects Training On Employee Performance: A Survey Of Healthy Workers In Siaya County Kenya". European Journal of Material Sciences. Vol.1, No.1, pp.11-15.