

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI PADA KOPERASI DI KABUPATEN
BANTUL**

***THE FACTORS WHICH INFLUENCE THE WORK OF ACCOUNTING
EMPLOYEES ON COOPERATION IN BANTUL DISTRICT***

Adityansyah Kaspayopa

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: Adityansyah1@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work motivation, work discipline, work environment, accounting control system, competence, and compensation to employee performance accounting. The population in this study are employees of the accounting department in Bantul District Cooperative, with a sample of 66 respondents. While the sampling technique in this research is purposive sampling. The hypothesis tested in this study using multiple linear regression.

These results indicate that the effect of work discipline, work environment, accounting control system, affect the performance and compensation of employees of the accounting department. However, motivation and competence showed no effect on the results of customer loyalty in Islamic banking.

Keywords: work motivation, work discipline, work environment, accounting control system, competence, and compensation

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi khususnya koperasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Menurut Reza (2010) sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi termasuk koperasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola koperasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Reza (2010) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan

oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Menurut Juniantara (2015) untuk mengelola koperasi tidak cukup hanya dengan dana yang besar, tetapi harus ditunjang dengan pola pembinaan yang intensif, terencana, dan terukur bagi semua karyawan koperasi khususnya di bagian akuntansi. Peran seorang akuntansi dalam koperasi sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi, sistem pengendalian akuntansi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul mengenai **“Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Koperasi Di Kabupaten Bantul”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
4. Apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
5. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
6. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
5. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
6. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. Kajian Teoritis dan Hipotesis

2.1 Teori Motivasi

Teori *Expectancy* yang diungkapkan oleh Greenberg dalam Rivai (2005) memandang motivasi sebagai akibat dari tiga tipe keyakinan yang dimiliki individu, terdiri dari ekspektasi berupa keyakinan bahwa usaha seseorang akan memengaruhi *performance*. *Performance* akan menuju pada *instrumentality*, yaitu berupa keyakinan bahwa kinerja seseorang yang bagus akan diberikan balas jasa yang setimpal. Individu akan menilai reward secara eksplisit maupun tersirat yang akan membentuk suatu persepsi atas reward itu sendiri.

2.2 Koperasi

Koperasi adalah salah satu urusan pembangunan yang sangat penting dari Koperasi Usaha-Usaha Kecil dan Menengah (KUKM). Koperasi sendiri telah memiliki sejarah yang sangat signifikan dalam proses perubahan bisnis dan ekonomi secara universal. Perbedaan yang nyata sebagai badan hukum antara koperasi dan perusahaan lain adalah prinsip-prinsip perkoperasian dan “*one man one vote*”-nya.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005 dalam Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Analisa (2011) Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011) mendukung hipotesis tersebut. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

H₁: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Disiplin Kerja

Menurut Reza (2010) disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) telah mendukung hipotesis tersebut. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Lingkungan Kerja

Menurut Analisa (2011) organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011) mendukung hipotesis tersebut. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Putri (2011) dalam Analisa (2011) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik suatu hipotesis, yaitu:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7 Sistem Pengendalian Akuntansi

Menurut Januarita (2014) apabila suatu organisasi mempunyai Sistem Pengendalian Akuntansi yang besar maka kinerja karyawan akan meningkat dan dampaknya tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Januarita (2014) mendukung hipotesis tersebut. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa SPA berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

H₄: Sistem Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Kompetensi

Menurut Winanti (2011) semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan Hakim (2008) mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Winanti (2011) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

H₅: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9 Kompensasi

Menurut Murty dan Gunasti (2012) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Bayu dalam Murty dan Gunasti (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

H₆: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah koperasi yang ada di Kabupaten Bantul.

3.2 Jenis Data

Data Primer dan Data Sekunder.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah jenis purposive sampling dengan criteria sebagai berikut :

- 1) Koperasi yang memperoleh predikat sehat dari Dinas Disperindakop.
- 2) Koperasi yang sudah berdiri minimal 10 tahun.
- 3) Karyawan yang berkerja di bagian akuntansi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survey yang diperoleh dengan menyebar kuesioner secara langsung yang diberikan kepada karyawan bagian akuntansi di Koperasi Kabupaten Bantul.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel dependen dan 6 variabel independen, dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), sistem pengendalian akuntansi (X_4), kompetensi (X_5), dan kompensasi (X_6) sebagai variabel independen.

2. Definisi Operasional

a. Motivasi Kerja (MK)

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja Indikator pertanyaan untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Reza (2010). Pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan (5) skala poin, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

b. Disiplin Kerja (DK)

Alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku (Rivai, 2004 dalam Reza, 2010). Indikator pertanyaan untuk mengukur

variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Reza (2010). Pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan (5) skala poin, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

c. Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Indikator pertanyaan untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Prayudha (2014) yang di modifikasi. Pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan (5) skala poin, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

d. Sistem Pengendalian Akuntansi (SPA)

Semua prosedur dan sistem formal untuk menjaga atau merubah aktifitas organisasi meliputi sistem perencanaan, sistem pelaporan, dan prosedur monitoring yang didasarkan pada informasi akuntansi (Simon, 1987 dalam Rambe 2003). Indikator pertanyaan untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Prayudha (2014) yang di modifikasi. Pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan (5) skala poin, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

e. Kompetensi (KT)

Menurut Haris dalam Winanti (2011) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari bakat (*aptitude*) dan kemampuan (*ability*). Kompetensi dapat dibentuk antara lain melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar yang diinginkan. Indikator pertanyaan untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Prayudha (2014) yang di modifikasi. Pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan (5) skala poin, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

f. Kompensasi (KP)

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai pengorbanan yang telah diberikannya organisasi/perusahaan tempat ia bekerja (Anoki, 2010). Indikator pertanyaan untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini

menggunakan kuesioner Prayudha (2014) yang di modifikasi. Pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan (5) skala poin, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

3.6 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun kelompok digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi masing-masing variabel.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, data dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut. Sedangkan suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau memiliki *factor loading* > 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Suatu instrumen penelitian akan dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6.

3.8 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

Selain itu pengujian model regresi juga dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai sig lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan nilai residual menyebar secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001 dalam Handayani, 2011)

4. Uji Autokorelasi

Menurut Santoso (2000) menyatakan bahwa pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada masing-masing variabel penelitian. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan cara uji *Durbin Watson* (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Nilai D-W antara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Kostanta
b1-b6	= Koefisien Regresi
X1	= Motivasi
X2	= Disiplin Kerja
X3	= Lingkungan Kerja
X4	= Sistem Pengendalian Akuntansi
X5	= Kompetensi
X6	= Kompensasi
e	= Error

Untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, maka perlu dilakukan uji koefisien.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Kriteria penentuan uji F adalah dengan melihat tingkat signifikansi (α 5%). Apabila nilai signifikansi $F < \alpha$ 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik *t*)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 96 kuesioner, dan disebar di beberapa koperasi di Kabupaten Bantul.

4.2 Uji Kualitas Data

1. Analisis Deskriptif

Tabel menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 24, rata-rata sebesar 20,23, dan standar deviasi sebesar 1,832. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,832 dari nilai rata-rata (20,23) jawaban responden atas pernyataan motivasi kerja.

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 25, rata-rata sebesar 20,53, dan standar deviasi sebesar 1,561. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,561 dari nilai rata-rata (20,53) jawaban responden atas pernyataan disiplin kerja.

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 25, rata-rata sebesar 20,61, dan standar deviasi sebesar 1,718. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,718 dari nilai rata-rata (20,61) jawaban responden atas pernyataan lingkungan kerja.

Variabel sistem pengendalian akuntansi mempunyai nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 34, rata-rata sebesar 28,53, dan standar deviasi sebesar 2,603. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,603 dari nilai rata-rata (28,53) jawaban responden atas sistem pengendalian akuntansi.

Variabel kompetensi mempunyai nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 29, rata-rata sebesar 24,08, dan standar deviasi sebesar 2,151. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,151 dari nilai rata-rata (24,08) jawaban responden atas pernyataan kompetensi.

Variabel kompensasi mempunyai nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25, rata-rata sebesar 20,17, dan standar deviasi sebesar 2,331. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar

2,331 dari nilai rata-rata (20,17) jawaban responden atas pernyataan kompensasi.

Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, rata-rata sebesar 25,02, dan standar deviasi sebesar 2,034. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,034 dari nilai rata-rata (25,02) jawaban responden atas pernyataan kinerja karyawan.

2. Uji Validitas

a. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 5 memiliki *factor loading* > 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja adalah valid.

b. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 5 memiliki *factor loading* > 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja adalah valid.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 5 memiliki *factor loading* > 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja adalah valid.

d. Variabel Sistem Pengendalian Akuntansi

Berdasarkan Tabel menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 7 memiliki *factor loading* > 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel system pengendalian akuntansi adalah valid.

e. Variabel Kompetensi

Berdasarkan Tabel menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 6 memiliki *factor loading* > 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi adalah valid.

f. Variabel Kompensasi

Berdasarkan Tabel menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 5 memiliki *factor loading* > 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi adalah valid.

g. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 6 memiliki *factor loading* > 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan adalah valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner merupakan indikator dari variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Hasil uji reliabilitas item kuesioner ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	,620	Reliabel
2	Disiplin Kerja	,680	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	,661	Reliabel
4	Sistem Pengendalian Akuntansi	,782	Reliabel
5	Kompetensi	,632	Reliabel
6	Kompensasi	,792	Reliabel
7	Kinerja Karyawan	,656	Reliabel

Sumber: Hasil Kuesioner diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap item kuesioner pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar item-item kuesioner pada masing-masing variabel penelitian adalah reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (1-KS)

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,79394722
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,471
Asymp. Sig. (2-tailed)		,979

Sumber: Hasil Kuesioner diolah, 2015

Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa kelima variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari: (1) motivasi, (2) disiplin kerja, (3) lingkungan kerja, (4) sistem pengendalian akuntansi, (5) kompetensi, dan (6) kompensasi masing-masing memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,471 dan

nilai *asymptotic sig (2-tailed)* 0,979 yang mana keduanya memiliki nilai $> 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa keenam variabel independen dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi data yang normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MO	,378	2,644
DK	,541	1,848
LK	,472	2,117
SPA	,449	2,229
KT	,520	1,921
KP	,467	2,140

Sumber: Hasil Kuesioner diolah, 2015

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas terhadap kelima variabel independen dalam penelitian ini, masing-masing diperoleh nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* $> 0,1$. Sehingga dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi terbebas dari multikolinieritas, artinya model persamaan yang dihasilkan adalah baik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients(a)

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	,391	,923		,423	,674
	MK	,057	,055	,215	1,047	,299
	DK	-,050	,054	-,161	-,938	,352
	LK	,016	,052	,058	,314	,754
	SPA	-,010	,035	-,056	-,296	,768
	KT	,044	,040	,193	1,100	,276

	KP	-,049	,039	-,234	-1.266	,210
--	----	-------	------	-------	--------	------

Sumber: Hasil Kuesioner diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Glejser* terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,921(a)	,848	,832	,833	1,811

a Predictors: (Constant), MK, DK, LK, SPA, KT, KP

b Dependent Variable: KK

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data Durbin Watson , 2015

Kriteria hasil uji *Durbin-Watson* model terbebas dari autokorelasi. Hal ini tampak pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *dw* adalah sebesar 1,811 nilai tersebut diantara (-2) sampai (+2). Maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi bahwa tidak memiliki autokorelasi.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, maka dapat dikatakan bahwa data variabel dalam penelitian ini sudah layak untuk dianalisa lebih lanjut dengan menggunakan regresi linier berganda.

4.4 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,848	,832	,833

Sumber: Hasil Kuesioner diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa besar koefisien determinasi (*adjusted R²*) atau kemampuan faktor-faktor variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, sistem pengendalian akuntansi,

kompetensi, kompensasi dalam menjelaskan atau memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0,848 atau 84,8% dan sisanya (100% - 84,8% = 15,2%) dijelaskan atau diprediksi oleh faktor lain di luar kelima faktor dan model lain di luar model tersebut.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.19

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,012	6	38,002	54,722	,000 ^a
	Residual	40,973	59	,694		
	Total	268,985	65			

Sumber: Hasil Kuesioner diolah, 2015

Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa hasil uji anova diperoleh nilai F hitung sebesar 54,722 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan/ bersama-sama kelima variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, sistem pengendalian akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 4.20

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,988	1,547		-1,285	,204
MK	-,025	,092	-,022	-,268	,789
DK	,655	,090	,503	7,283	,000
LK	,254	,088	,214	2,897	,005
SPA	,244	,059	,312	4,112	,000
KT	-,033	,067	-,035	-,501	,618
KP	,132	,065	,152	2,038	,046

Sumber: Hasil Kuesioner diolah, 2015

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel motivasi kerja (MK) mempunyai koefisien regresi sebesar -,025 atau dengan nilai signifikansi $0,789 > \alpha (0,05)$. Artinya

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Variabel disiplin kerja (DK) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,655 atau dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05). Artinya pengaruh disiplin kerja adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Variabel lingkungan kerja (LK) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,254 atau dengan nilai signifikansi $0,005 < \alpha$ (0,05). Artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Variabel sistem pengendalian akuntansi (SPA) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,244 atau dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05). Artinya pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

e. Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Variabel kompetensi (KT) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,033 atau dengan nilai signifikansi $0,618 > \alpha$ (0,05). Artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis kelima ditolak.

f. Pengujian Hipotesis Keenam (H_6)

Variabel kompensasi (KP) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,132 atau dengan nilai signifikansi $0,046 < \alpha$ (0,05). Artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis keenam diterima.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,789 yang lebih besar dari *alpha* 0,05. Kemungkinan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan kebutuhannya belum terpenuhi. Kebutuhan karyawan bisa berupa kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam hubungan ini, karyawan butuh penghargaan atas kerjanya dan mendapat pengakuan serta

tidak diperlakukan secara sewenang-wenang. Sedangkan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi dalam hubungan ini, karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil analisa ini menjelaskan bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, organisasi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya sehingga jika seseorang disiplin dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan baik atau optimal. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2013), Banni, Korompot, dan Robiansyah (2012), Wahyudi (2006) dan Reza (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,005 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil analisa ini dapat dikatakan apabila keadaan koperasi itu kondusif maka seorang karyawan akan merasa aman dan nyaman terlebih jika perilaku pimpinan dan rekan kerja menyenangkan maka seorang karyawan akan merasa senang terhadap koperasi dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik atau memuaskan. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permansari (2013) dan Wahyuningsih (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi menunjukkan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Sistem pengendalian akuntansi berarti pengendalian yang dilakukan secara terus menerus. Baik atau tidaknya sebuah system pengendalian akuntansi dalam suatu organisasi akan bergantung pada berapa sering system pengendalian akuntansi tersebut diterapkan. Hasil analisa ini menjelaskan bahwa sistem pengendalian akuntansi yang bagus atau tepat sasaran bila diterapkan pada koperasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliana (2008) dan Syuhada (2010) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,618 yang lebih besar dari *alpha* 0,05. Hasil penelitian ini tidak konsisten dan tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan hakim (2008) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap. Hal ini kemungkinan karena responden dalam penelitian ini masih ada yang pendidikan akhir SMA/ Sederajat, sehingga kompetensi yang dimiliki masih sedikit dari pada lulusan Diploma atau S1.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,046 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Kompensasi merupakan imbalan dari koperasi yang diberikan kepada karyawan atas jasa dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan, Saran, dan Keterbatasan Penelitian

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, sistem pengendalian akuntansi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di koperasi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di koperasi.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di koperasi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di koperasi.
4. Sistem pengendalian akuntansi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di koperasi.
5. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di koperasi.
6. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di koperasi.

5.2 Saran

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen yang sekiranya dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk mengembangkan model penelitian yang ada.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas area penyebaran.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan pencarian data dengan melakukan wawancara sehingga peneliti mampu memahami keadaan lapangan yang sebenarnya.

5.3 Keterbatasan

1. Sampel penelitian ini hanya terbatas pada karyawan bagian akuntansi di Koperasi Kabupaten Bantul.
2. Faktor yang diteliti terbatas pada motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, sistem pengendalian akuntansi, kompetensi dan kompensasi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan, 2011, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Banni, Korompot, dan Robiansyah, 2012, “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur dan Area Samarinda”, *Jurnal*, Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur.

- Anoki, H Dito, 2010, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, 2001, "Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS", Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Irawan, Adi, 2010, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Jember)", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember, Jember.
- Jogiyanto, 2014, *Pedoman Survei Kuesioner: Mengembangkan Kuesioner, Mengatasi Biasa, dan Meningkatkan Respon*. BPFE:Yogyakarta.
- Juliana, Mega, 2008, "Komitmen Organisasi, Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah", *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kementerian Koperasi dan UKM, 2007, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor:25 Tahun 1992 tentang Pengkoperasian*, Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, Jakarta.
- Mahesa, Deewar, 2010, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Murty dan Gunasti, 2012, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi", *The Indonesian Accounting Review*, Vol.1, No.1.
- Nazaruddin, Ietje dan Basuki, 2015, *Analisis Statistik dengan SPSS*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Danisa Media, Yogyakarta.
- Permansari, Ragil, 2013, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", PT. Anugraharjo Semarang, *Jurnal Sumber Daya Manusia*.

- Prayudha, Andika, 2014, “Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Baitul Maal Wat Tamwil”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Reza, Regina Aditya, 2010, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rivai, Hanif, 2005, “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual”, *Kajian Bisnis*, Vol.3.
- Mahesa, Deewar, 2010, “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Santoso, Singgih, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Media Komputindo Gramedia, Jakarta.*
- Sigit, A Saputra, 2010, “Pengaruh Kompensasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo”, *Skripsi*, STIE Perbanas.
- Sijabat, Saudin, 2012, “Evaluasi Pengembangan UKM Tenant di Inkubator Bisnis”, *Jurnal Pengkajian Koperasi dan UKM*, Vol.1.
- Sijabat dan Indra, 2012, “Evaluasi Kelayakan Koperasi menjadi Koperasi Skala Besar”, *Jurnal Pengkajian Koperasi dan UKM*, Vol.1.
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, 2001, *Statistik untuk Pemimpin berwawasan Global*, Salemba Empat, Yogyakarta.
- Wahyudi, Amin, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali”, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.

- Wahyuningsih, Sri, 2015, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Entervening, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wicaksono, 2013, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Cabang Madya Yogyakarta”, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Widyatmini dan Hakim, 2008, “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok”, *Jurnal*, Universitas Gunadarma, Depok.
- Winanti, Marlina Budhiningtias, 2011, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Majalah Ilmiah*, UNIKOM, Vol.7, No.2.