

**ANALISIS FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL KARYAWAN YANG  
BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAITUL MAL WAT TAMWIL  
(Studi Empiris pada *Baitul Mal Wat Tamwil* di Pekalongan)**

Oleh :

Nabiela Yanazin

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**ABSTRACT:** *This study aims to analyze internal and external employee factors toward accounting and financial parts of employee performance in Baitul Mal Wat Tamwil (BMT). The subject in this study were employees of BMT in Pekalongan. The sampel in this study are 35 respondents were selected using purposive sampling. Analysis tool used in this study is Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 15.0. The result based on the analysis are competence, work motivation, internal control system and accounting information system has positive influence toward employee performance, while the compensation is not influence toward employee performance.*

**Keywords:** *Competence, Work Motivation, Internal Control System, Accounting Information System, Compensation And Employee Performance*

**INTISARI:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor internal dan eksternal karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT). Subyek dalam penelitian ini yaitu karyawan BMT di Pekalongan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden yang telah dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 15.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja, Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompetensi, Motivasi Kerja, Sistem Pengendalian Internal (SPI), Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Berkembangnya perekonomian masyarakat membuat industri lembaga keuangan menjadi minat masyarakat untuk mengelola keuangan. Salah satunya yaitu *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT). BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang menjalankan prinsip syariah berdasarkan Al'Qur'an dan Hadis dengan pembagian keuntungan berdasarkan sistem bagi hasil.

BMT biasanya memiliki badan hukum berbentuk koperasi sehingga BMT juga disebut sebagai koperasi syariah. Bagian akuntansi dan keuangan penting karena bersinggungan langsung dengan kegiatan operasional BMT.

Industri lembaga keuangan merupakan industri yang mengutamakan pelayanan kepada nasabah (Shaputra dan Hendriani, 2015), sehingga sumber daya

manusia yang berkualitas dibutuhkan untuk meningkatkan bisnis dan tujuan BMT. Oleh karena itu, karyawan bagian akuntansi dan keuangan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil dan prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja dalam perspektif islam diperoleh sebanding dengan proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan manusia sebagai kewajibannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi faktor internal (kompetensi dan motivasi kerja) dan faktor eksternal (Sistem Pengendalian Internal (SPI), Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan kompensasi).

Kompetensi merupakan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi dapat dicapai melalui banyak cara, misalnya pendidikan dan pelatihan. Karyawan dengan kompetensi yang sesuai bidangnya akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaan sehingga menghemat waktu kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja berdasarkan perspektif Islam diperlukan karyawan BMT karena pekerjaan karyawan dikerjakan atas dasar kewajiban beribadah. Tingginya kinerja karyawan dapat ditandai dengan perilaku karyawan yang selalu termotivasi untuk kreatif dan inovatif serta berusaha melakukan perbaikan dalam melaksanakan tanggung jawab.

Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Gitayani dkk., 2015). Penerapan SPI yang baik bagi perusahaan yaitu SPI yang dijadikan kontrol karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mengusahakan agar proses kerja yang

dilakukan tidak ada unsur kecurangan sehingga produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan salah satu cerminan penggunaan teknologi informasi dalam perusahaan. Peran SIA dalam perusahaan berguna untuk membantu mengelola dan mengendalikan aktivitas yang terkait dengan keuangan (Dita & Putra, 2016). Dengan menggunakan SIA, karyawan lebih mudah dalam memproses transaksi dan data sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima setelah melakukan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, hal tersebut hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji termasuk kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan pada perusahaan (Satriowati dkk., 2016).

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## II. LANDASAN TEORI

### 1. Teori *Locus of Control*

Konsep *locus of control* menurut Rotter (1966) menjelaskan bahwa individu memiliki keyakinan sebagai cara pandanganya dimana mereka dapat

mengendalikan setiap keadaan yang mereka temui dengan cara mereka sendiri (*locus of control* internal) atau dikendalikan oleh faktor lain diluar dirinya (*locus of control* eksternal). Jadi, perilaku individu dapat dikendalikan oleh faktor internal atau faktor eksternal.

Dalam penelitian ini, apabila karyawan bagian akuntansi dan keuangan berkeyakinan bahwa kinerjanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi dan motivasi kerja, maka karyawan tersebut mengacu pada *locus of control* internal, sedangkan apabila karyawan berkeyakinan bahwa kinerjanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan kompetensi, maka karyawan mengacu pada *locus of control* eksternal.

## 2. Teori Atribusi

Teori atribusi menurut Heider (1958) menjelaskan bahwa terjadinya peristiwa ditentukan oleh kombinasi hal yang berasal dari dalam diri individu (faktor internal) dan hal yang berasal dari luar individu disebut (faktor eksternal).

Dalam hubungannya dengan penelitian ini, karyawan bagian akuntansi dan keuangan memiliki faktor internal yang berasal dari diri mereka sendiri yaitu kompetensi dan motivasi dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan BMT yaitu sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerjanya.

## 3. *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT)

BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang menjalankan prinsip syariah dengan pembagian

keuntungan berdasarkan sistem bagi hasil. BMT biasanya berbadan hukum koperasi. Namun, bentuk badan hukum lain yang mungkin dimiliki oleh BMT adalah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Syariah (Rafidah, 2014). BMT memiliki dua fungsi utama, yaitu:

- a. *Baitul Mal* : BMT melakukan penghimpunan dan penyaluran dana sosial. Dana tersebut berupa zakat, infak, sedekah, dan sumber dana lain yang bersifat non-profit.
- b. *Baitul Tamwil* : BMT menjalankan fungsi bisnis yaitu melakukan penghimpunan dan penyaluran dana dari masyarakat. Dana dalam fungsi bisnis ini akan memberikan keuntungan bagi para anggotanya dan akan dibagi berdasarkan sistem bagi hasil.

## 4. Kompetensi

Menurut Rahman (2014), kompetensi merupakan cerminan potensi, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terkait dengan pekerjaan serta diwujudkan melalui tindakan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat bekerja pada bidang yang sesuai dengan kompetensinya agar kemampuannya dapat terus berkembang dan menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, adanya pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan cakap dan menguasai bidang pekerjaannya.

Tingginya pendidikan yang karyawan dapat meningkatkan kompetensi karyawan (Riyanti dan Sudibya, 2015). Semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin banyak pengetahuan yang diserap karyawan sebagai dasar kompetensi dan penguasaan terhadap pekerjaan.

## 5. Motivasi Kerja

Menurut Harahap (2016), motivasi merupakan proses pemuasan kebutuhan dan jembatan berbagai kepentingan anggota organisasi yang sangat penting. Individu memiliki kebutuhan yang menjadi tujuan dan memiliki manfaat, pada akhirnya muncul keputusan bahwa ia harus melakukan tindakan untuk mencapai kebutuhan tersebut. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012), tujuan adanya motivasi yaitu agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Timbulnya motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Harahap, 2016). Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang seperti sikap, harapan, cita-cita dan kebutuhan. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul dari luar seperti keadaan lingkungan, budaya, sistem, dll. Motivasi kerja berdasarkan perspektif Islam (spiritual) merupakan dorongan untuk bekerja guna mencari rezeki yang dilakukan atas dasar beribadah dan bukan untuk mengejar kebutuhan hedonisme manusia (Harahap, 2016). Motivasi spiritual merupakan hal penting bagi individu karena selain mempertimbangkan kehidupan dunia, namun juga sangat mempertimbangkan kehidupan akhirat.

## 6. Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Menurut Gitayani dkk. (2015), sistem pengendalian internal memegang peran penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sistem pengendalian internal digunakan sebagai pedoman dalam melakukan setiap aktivitas dalam

perusahaan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan kinerja karyawannya (Gitayani dkk., 2015). Sistem pengendalian internal yang baik dapat menjadi alat pemantau kinerja karyawan dan menghindari terjadinya kecurangan dan ketidakamanan kekayaan perusahaan (Oktarnia, 2014).

## 7. Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem informasi akuntansi merupakan sebuah sistem yang mengubah data menjadi informasi (Hasanuh, 2016). SIA merupakan perpaduan antara teknologi dengan informasi yang bermanfaat untuk membantu mengelola dan mengendalikan aktivitas dalam organisasi yang terkait dengan keuangan (Dita dan Putra, 2016).

Menurut Dita dan Putra (2016), SIA dapat memberi nilai tambah dan meningkatkan kinerja individual. SIA juga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Mudah-mudahan informasi yang diperoleh perusahaan dapat mempercepat pengambilan keputusan dan peningkatan produktivitas kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

## 8. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau kontribusi jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Menurut Satriowati dkk. (2016), karyawan dengan kinerja yang baik seharusnya diimbangi dengan perolehan gaji sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan. Menurut Murty & Hudiwinarsih (2012), pemberian kompensasi kepada karyawan harus

adil dan tidak berbeda jauh dengan harapan karyawan.

Menurut Siagian dan Khuzaini (2015), kompensasi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan penerapan kompensasi yang memberikan kepuasan bagi karyawan, karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena karyawan cenderung ingin mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

## 9. Kinerja Karyawan

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012), kinerja yang tinggi terjadi apabila terdapat naiknya efisiensi, efektivitas dan kualitas dari pekerjaan. Pentingnya kinerja dalam perusahaan juga mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia (Dita dan Putra, 2016). Dalam hal tersebut, perusahaan berusaha mengelola karyawan sehingga dapat terciptanya pencapaian kinerja sesuai target yang diharapkan. faktor-faktor kinerja:

- a. Faktor Individu: Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari individu yang bersifat nonpsikologis atau yang dapat dilihat melalui tindakan dan menjadi kekhasan karyawan. Misalnya kompetensi, keterampilan kerja, pendidikan, dan disiplin.
- b. Faktor Lembaga: Faktor lembaga merupakan faktor yang berasal dari lembaga atau perusahaan. Faktor lembaga dapat berupa *reward*, sistem kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, politik kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

- c. Faktor Psikologis: Faktor psikologis merupakan faktor dari individu yang bersifat psikologis. Misalnya kepuasan kerja, motivasi, stres dan kenyamanan

## 10. Hasil Penelitian Terdahulu

- a. Kompetensi  
(+)Rahman (2014); Shaputra dan Hendriani (2015); Riyanti dan Sudibya (2015); dan Setyaningrum (2016)  
(-)Prayudha (2014)
- b. Motivasi kerja  
(+)Murty dan Hudiwinarsih (2012); Riyanti dan Sudibya (2015); Harahap (2016); Prayudha (2014); dan Novitasari (2015)  
(-)Hanita (2017)
- c. SPI  
(+)Oktarnia (2014); Gitayani dkk. (2015); Hakim dkk. (2016); dan Nurmalita (2017)  
(-)Prayudha (2014)
- d. SIA  
(+)Novalia dkk. (2014); Panggeso (2014); Dita dan Putra (2016); dan Hasanuh dan Diana (2016)
- e. Kompensasi  
(+)Siagian dan Khuzaini (2015); dan SatrioWati dkk. (2016)  
(-)Prayudha (2014); dan Hanita (2017)

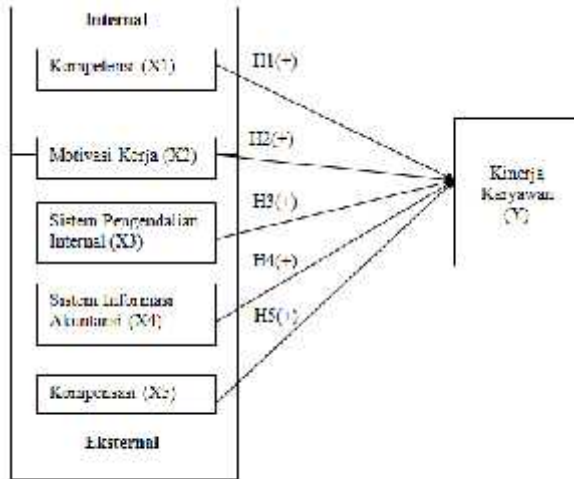
## 11. Hipotesis

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*
- H3: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

H4: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 12. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

## III. METODE PENELITIAN

Subyek pada penelitian ini yaitu karyawan BMT di Pekalongan, Jawa Tengah. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan pengambilan sampel berdasarkan teknik *purposive sampling*. Kriteria sampel yang digunakan yaitu karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Pekalongan dan masa kerja karyawan minimal 1 tahun. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner tertutup berskala *likert*.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Tabel 4.7 Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO
Kinerja Karyawan	0,884
Kompetensi	0,850
Motivasi Kerja	0,833
Sistem Pengendalian Internal	0,854
Sistem Informasi Akuntansi	0,858
Kompensasi	0,769

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai KMO lebih besar dari 0,5.

### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Kinerja Karyawan	0,941
Kompetensi	0,898
Motivasi Kerja	0,904
Sistem Pengendalian Internal	0,940
Sistem Informasi Akuntansi	0,938
Kompensasi	0,817

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur seluruh variabel dengan responden yang berbeda atau reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7

### 3. Uji Koefisien determinasi

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.914 <sup>b</sup>	.836	.807	2.396	2,274

a. Predictors: (Constant), KMS, MOT, SPI, SIA, SIA

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,807 atau 80,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, SPI, SIA dan kompensasi mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 80,7%, sedangkan 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

#### 4. Uji Simultan (uji f)

Tabel 4.14  
Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,247	5	68,849	29,413	,000 <sup>b</sup>
	Residual	103,190	28	3,711		
	Total	1310,743	34			

a. Predictors: (Constant), KMT, MOT, SPI, SIA, KMS

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, nilai Sig. yaitu 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Oleh karena itu, variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen.

#### 5. Uji Parsial (uji t)

Tabel 4.15  
Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Partial		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6,426	3,857			,148		
	KMT	,557	2,118	,230	,2575	,016	,448	2,232
	MOT	,236	,105	,239	2,244	,033	,395	2,531
	SPI	,362	,173	,239	2,057	,049	,422	2,362
	SIA	,366	,163	,280	2,161	,021	,130	2,298
	KMS	,069	,145	,032	,464	,853	,823	1,215

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan analisis regresi berganda, didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$KK = -6,426 + 0,557KMT + 0,236MOT + 0,362SPI + 0,398SIA + e$$

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, nilai Sig. pada variabel kompetensi, motivasi kerja, SPI dan SIA lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 sehingga H1, H2, H3 dan H4 diterima. Selain itu, nilai beta menunjukkan arah positif. Namun, nilai Sig. pada variabel kompensasi lebih besar dari  $\alpha$  0,05 sehingga H5 tidak diterima.

### V. PENUTUP

#### A. Simpulan

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Pekalongan.

2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Pekalongan.
3. SPI berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Pekalongan.
4. SIA berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Pekalongan.
5. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Pekalongan.

#### B. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian, menambah variabel dan merubah model penelitian dengan mempertegas antara faktor internal dan faktor eksternal sebagai keterbaruan penelitian serta meneliti kembali hipotesis ke-5 dengan pendekatan kualitatif.
2. Untuk pihak BMT, upaya peningkatan kinerja karyawan yang utama yaitu meningkatkan kompetensi karyawan bagian akuntansi dan keuangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dita, M. A., & Putra, I. W. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* .

- Gitayani, W. T., Darmawan, N. A., & PurnamaWati, G. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha* .
- Hakim, L., Asmony, H. T., & Inapty, B. A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *JAFFA Vol.04 No.2* .
- Hanita, E. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pembiayaan pada Baitul Maal Wat Tamwil. *Skripsi Akuntansi FEB UMY* .
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri,Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah Volume 3 No.2* .
- Hasanuh, N. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Singaperbangsa Karawang* .
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relation*. Ney Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review Volume 2* .
- Narsih. (2016). Pengaruh Desentralisasi, Sistem pengendalian Internal Pemerintah (SPI) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Skripsi Akuntansi FE UMY* .
- Novalia, D., Hidayat, D., & Hariswanto. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Retail Di Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi I Vol.22 No.1* .
- Novitasari. (2015). 2015. *pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta* , Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nurmalita, H. (2017). Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Good Corporate Governance Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Manajerial Rumah Sakit. *Skripsi Akuntansi FE UMY* .
- Oktarnia, L. (2014). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. *Jurnal Universitas Maritim Raja Ali Tanjungpinang* .
- Panggeso, N. F. (2014). Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Atas



- Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulselbar di Makasar. *Skripsi Akuntansi FEB Universitas Hasanuddin* .
- Peraturan Menteri Koperasi dan UKM No. 16/Per/M.KUKM/IX/2015 Pasal 17 Ayat 4 tentang Ruang Lingkup Standar Operasional Manajemen.
- Prayudha, A. (2014). Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Baitul Maal Wat Tamwil . *Skripsi Akuntansi UMY* .
- Rafidah. (2014). Analisis Kompetensi terhadap Kinerja Keuangan di lembaga keuangan Mikro Syariah Kota Jambi. *Nalar Fiqh* .
- Rahman, A. A. (2014). Pengaruh Pemahaman Prinsip Syariah dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Artikel Ilmiah Mahasiswa* .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi (Accounting Information System) Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied Vol.80* .
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasilohan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management Volume 2 No.2* .
- Setyaningrum, R. I. (2016). Pengaruh Kompetensi Kerja, Peran Audit Internal dan Pemberdayaan Psikologis (Meaning, Self Determination, dan Impact) Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Melalui Good Government Governance Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Akuntansi UMY* .
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* .
- Siagian, S. S., & Khuzaini. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* .
- Srimindarti, C., Hardiningsih, P., & Oktaviani, R. M. (2015). Keahlian Auditor Dan Turnover Intention Sebagai Mediasi Pengaruh Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol.12 No.2* .