

AUDIT OPERASIONAL, AKUNTABILITAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Achmad Nur Firdaus¹, Evi Dwi Kartikasari², Heti Nur Ani³

¹²³ITB Ahmad Dahlan Lamongan

nrfrds@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh audit operasional, akuntabilitas dan motivasi terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. BRI Cabang Lamongan. Sampel penelitian terdiri dari semua karyawan bagian operasional, bagian SDM, bagian logistik, bagian keamanan, bagian *account officer* dan bagian *Funding Officer* yang berjumlah 40 karyawan. Teknik penelitian menggunakan teknik total sampling, yaitu semua karyawan bagian operasional bagian SDM, bagian logistik, bagian keamanan, bagian *account officer* dan bagian *Funding Officer*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program *SPSS for windows versi 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit operasional, akuntabilitas, dan motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BRI Cabang Lamongan.

Kata Kunci : Audit Operasional, Akuntabilitas, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of operational auditing, accountability and motivation on employee performance. This research was conducted at PT. BRI Branch of Lamongan. The research sample was all employees of the operational division, the human resources department, the logistics department, the security department, the account officer section and the Funding Officer section, totaling 40 employees. The research technique used a total sampling technique, namely all employees in the operational section of the HR department, the logistics department, the security department, the account officer section and the Funding Officer section. This type of research is quantitative research. Data analysis used multiple linear regression with SPSS for windows version 20 program. The results showed that operational auditing, accountability, and motivation were able to improve employees performance of PT. BRI Branch of Lamongan.

Keywords: Operational Audit, Accountability, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang mengevaluasi untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan instansi dalam menerapkan strategi yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi (perbedaan atau penyimpangan) antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Pengukuran kinerja organisasi penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi agar lebih baik di masa yang akan datang, adapun pengukuran kinerja dapat dinilai dari beberapa sisi salah satunya yaitu melalui pelaksanaan audit yang kemudian dikaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya organisasi akan mengetahui hal-hal apa saja yang patutnya ditingkatkan ataupun dihilangkan untuk meningkatkan kinerja dari laporan hasil audit.

Pemeriksaan adalah salah satu cara perusahaan untuk mengintrospeksi diri Tunggal A. W. (2010: 37): “Audit Operasional merupakan audit atas operasi yang dilaksanakan dari sudut pandang manajemen untuk menilai ekonomis, efisiensi, dan efektivitas dari setiap dan seluruh operasi, terbatas hanya pada keinginan manajemen”. Agoes (2014: 4): “Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut”. Dari pelaksanaan audit perusahaan dapat mencari solusi atas masalah-masalah yang diketemukan, sehingga perusahaan beroperasi secara efektif dan efisien.

Pertanggungjawaban diri merupakan hal yang mendasar untuk semua pekerjaan yang dilakukan, apabila rasa tanggungjawab atas pekerjaan tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal, Mardiasmo (2012: 20) akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Motivasi kerja merupakan salahsatu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Widhianingrum (2017) motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer, karena kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para bawahannya (karyawan) akan menentukan efektivitas manajer tersebut. Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer.

Beberapa penelitin terdahulu yang meneliti tentang variabel audit operasional, akuntabilitas dan motivasi menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari tiga variabel audit operasional, akuntabilitas dan motivasi terhadap kinerja (Manuaba dan Ketut, 2019; Herlisnawati & Heri, 2015; Laoli, 2018; Umar, dkk, 2018; Wardianan dan Hermanto, 2019; Pratolo dkk., 2020;).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2016: 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Audit Operasional

Tunggal (2012: 52) Audit operasional dimaksudkan terutama untuk mengidentifikasi kegiatan, program, aktivitas yang memerlukan perbaikan atau penyempurnaan dengan bertujuan untuk menghasilkan perbaikan atas pengelolaan struktur dan pencapaian hasil dari objek yang efisien, efektif dan ekonomis.

Tunggal (2012: 22) jenis audit operasional terdiri atas tiga kategori utama :

1. Audit Fungsional

Fungsional adalah kategori aktivitas dalam suatu bisnis, misalnya fungsi akuntansi dapat dibagi menjadi fungsi pengeluaran kas, penerimaan kas, dan penggajian. Fungsi penggajian dapat dibagi menjadi fungsi penetapan karyawan, pencatatan waktu, dan pembayaran gaji.

2. Audit Organisasional

Audit Operasional dalam suatu organisasi berfokus pada seluruh unit organisasi seperti departemen, cabang dan anak perusahaan. Dalam audit ini rencana organisasi dan metode untuk koordinasi aktivitas merupakan hal penting dan diutamakan.

3. Penugasan Khusus

Dalam audit operasional, penugasan khusus muncul atas permintaan dari manajemen, dengan bermacam-macam jenis audit. Misalnya untuk menentukan penyebab inefisiensi sistem Teknologi Informasi.

Akuntabilitas

Kusumastuti (2014: 2) Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerjanya.

Hanifah (2019) dalam akuntabilitas aspek yang dapat melatih jiwa bertanggungjawab antara lain:

1. Pertanggungjawaban sebagai hubungan, yaitu komunikasi dua arah antara dua pihak yang saling terkait dan membutuhkan. Pemerintah dan rakyatnya, perusahaan terhadap investornya.
2. Berorientasi hasil yang kebanyakan ada di sektor swasta atau perusahaan publik.
3. Kebutuhan terhadap laporan yang berarti laporan merupakan tulang punggung akuntabilitas. Misalnya saja laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban finansial.
4. Pertanggungjawaban tidak berarti tanpa konsekuensi karena didalamnya ada kewajiban yang datang bersamaan konsekuensi. Cek saja perusahaan Tbk yang harus memaparkan rencana ke depan kepada pemegang saham yang kemungkinan besar diketahui kompetitor sebagai konsekuensinya.
5. Meningkatkan kinerja sesuai tujuan dari akuntabilitas itu sendiri. Karena pertanggungjawaban tidak boleh dipahami sebagai cara mencari kesalahan dan untuk memberi hukuman jika terjadi kegagalan atau kerugian.

Motivasi

Secara etimologi kata motivasi ini berasal dari bahasa Inggris, ialah “*motivation*”, yang arti itu adalah “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi sendiri ialah segala sesuatu yang mendorong atau juga menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu itu dengan tujuan tertentu.

Eko (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Lebih lanjut Darmawan (2013: 41) mendefinisikan motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Motivasi didefinisikan tiga komponen utamanya yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Berdasarkan uraian dari landasan teori serta hasil dari penelitian terdahulu peneliti menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Ada pengaruh Audit Operasional terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Lamongan.

H₂ : Ada pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Lamongan.

H₃ : Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Lamongan.

H₄ : Ada pengaruh Audit Operasional, Akuntabilitas dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Lamongan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif ini juga diterapkan oleh peneliti dalam meneliti peranan audit operasional, akuntabilitas dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Lamongan.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Cabang BRI Lamongan yang berjumlah 40 orang, (14 bagian Operasional, 4 bagian SDM, 3 bagian Logistik, 4 Satpam, 11 bagian *Account Officer*, 4 bagian *Funding Officer*).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam meneliti Pengaruh Audit Operasional, Akuntabilitas dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di Kantor Cabang BRI Lamongan antara lain:

1. Data primer berupa jawaban responden dari sebaran kuisioner.
2. Data sekunder dari penelitian keperpustakaan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji instrumen, untuk menguji keterkaitan variabel menggunakan uji asumsi klasik dan uji koefisien determinasi, dan untuk menguji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Audit Operasional (X₁), Akuntabilitas (X₂), dan Motivasi (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pengujian ini dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 20. Regresi linier berganda ini didasarkan pada hubungan fungsional dan kasual atas variabel independen yang lebih dari satu dan satu variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Beta
(Constant)	0,185	1,799
Audit Operasional (X_1)	0,343	0,105
Akuntabilitas (X_2)	0,330	0,104
Motivasi (X_3)	0,278	0,100

Sumber: Data Diolah (2020)

Dari Tabel 1 dirumuskan bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,185 (\alpha) + 0,343 (\beta_1 X_1) + 0,330 (\beta_2 X_2) + 0,278 (\beta_3 X_3)$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 0,185 artinya apabila semua variabel independen (audit operasional (X_1), akuntabilitas (X_2), dan motivasi (X_3)) dianggap konstan atau bernilai 0, maka pengungkapan kinerja karyawan (Y) akan sebesar 0,185.
2. Koefisien regresi audit operasional (X_1) sebesar 0.343 artinya apabila audit operasional (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan maka pengungkapan kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.343.
3. Koefisien regresi akuntabilitas (X_2) sebesar 0,330 artinya apabila akuntabilitas (X_2) mengalami penurunan sebesar 1 satuan sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan maka pengungkapan kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,330.
4. Koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0,278 artinya apabila motivasi mengalami (X_3) kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan maka pengungkapan kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,278.

Uji Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel terkait terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel terkait terhadap kinerja.

Hipotesis 1

Berdasarkan analisis diketahui variabel audit operasional menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi audit operasional bernilai positif sebesar 3,260. Dari hasil uji t untuk variabel audit operasional diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002. nilai signifikan tersebut lebih kecil dari nilai toleransi yaitu $\alpha = 0,05$ maka H_1 menyatakan bahwa audit operasional berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.

Hipotesis 2

Berdasarkan analisis diketahui variabel akuntabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi akuntabilitas bernilai positif sebesar 3,268. Dari hasil uji t untuk variabel akuntabilitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. nilai signifikan tersebut lebih kecil dari nilai toleransi yaitu $\alpha = 0,05$ maka H_1 menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja diterima

Hipotesis 3

Berdasarkan analisis diketahui variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif sebesar 2,775. Dari hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009. nilai signifikan tersebut lebih besar kecil nilai toleransi yaitu $\alpha = 0,05$ maka H_1 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja diterima

Hipotesis 4

Berdasarkan analisis diperoleh hasil nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa secara simultan variabel audit operasional, akuntabilitas, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Lamongan.

PEMBAHASAN

Audit Operasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh audit operasional terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang lamongan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan audit operasional terhadap kinerja, jika hal tersebut dikembalikan kepada masalah yang ada di PT BRI Cabang Lamongan dapat diketahui audit operasional adalah salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan BRI Cabang Lamongan. hal itu didasari alasan semakin baik dan semakin sering audit operasional dilakukan akan lebih sering pula terjadi koreksi, baik koreksi untuk sistem, koreksi karyawan ataupun koreksi di aspek lainnya yang akan menjadikan kinerja karyawan lebih baik. Hipotesis di atas berbanding lurus dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Laoli (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Gunungsitoli. Peran Audit Manajemen sangat diperlukan untuk menjalin komunikasi antar pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli supaya terjalin dengan baik. Manuaba dan Ketut (2019) menyimpulkan bahwa audit manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, Audit manajemen yang dilakukan di Bank Panin Cabang Kendari telah dapat meningkatkan kinerja karyawan bank.

Akuntabilitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Lamongan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan akuntabilitas terhadap kinerja, jika hal tersebut dikembalikan kepada masalah yang ada di PT BRI Cabang Lamongan dapat diketahui akuntabilitas adalah salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan BRI Cabang Lamongan. Hal itu didasari alasan semakin tinggi akuntabilitas karyawan akan menimbulkan sifat kesadaran kinerja dan kesadaran pekerja sehingga semua aspek kerja yang dilakukan juga mempertimbangkan seberapa baik kinerja terhadap perusahaan dan seberapa baik kinerja terhadap pekerja lainnya sehingga akan muncul kinerja yang efisien dan efektif. Hipotesis diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Umar dkk. (2018) menyimpulkan bahwa akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja instansi Kantor Inspektorat Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,155. Hasil penelitian ini memberikan dampak bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instansi Kantor Inspektorat Aceh. Saputra. Abdullah dkk. (2014) menyimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja SKPD Aceh Selatan, Kinerja SKPD diharapkan dapat meningkat dengan adanya akuntabilitas publik yang tinggi dari setiap kegiatan aparatur pada semua tingkatan SKPD.

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Lamongan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja, jika hal tersebut dikembalikan kepada masalah yang ada di PT BRI Cabang Lamongan dapat diketahui motivasi adalah salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan BRI Cabang Lamongan. Hal itu didasari alasan semakin tinggi motivasi karyawan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Hipotesis diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian sebelumnya dari Widhianingrum (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Syaifuddin (2016) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif, dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Audit Operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Lamongan. Akuntabilitas

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Lamongan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Lamongan. Secara bersama-sama Audit Operasional, Akuntabilitas dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Lamongan. Audit operasional, akuntabilitas, dan motivasi merupakan faktor penting yang dapat diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Lamongan.

Saran

Saran untuk manajemen agar lebih menekankan dalam penerapan audit operasional, akuntabilitas dan motivasi baik berupa *reward*, pemeriksaan rutin dan lain-lain di perusahaan agar meningkatkan etos dan semangat kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan agar sering melakukan *sharing* bersama seluruh karyawan mulai dari bagian yang terbawah sampai pihak manajemen agar dapat memantau kendala-kendala yang dialami karyawan dari *sharing* banyak pihak. Bagi penelitian selanjutnya disarankan memperhatikan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (selain variabel dalam penelitian ini), misalnya pengendalian internal, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., Saputra, D.S. dan Darwanis. (2014). Pengaruh transparansi, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. *Jurnal administrasi akuntansi: program pascasarjana Unsyiah*, 3(2).
- Agoes, Sukrisno. (2014). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan. Akuntan oleh Akuntan Publik*. (4th ed). Jakarta: Salemba.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Eko, W.S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Hanifah, N. (23 september 2019) *Akuntabilitas, Jenis, dan Aspeknya dalam Kehidupan*. <https://lifepal.co.id/blog/contoh-bisnis-plan>
- Herlisnawati, D. dan Heri, A. (2015). Pengaruh audit operasional SDM terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT Mekar Langgeng. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIAFE)*, 1(1).
- Laoli, V. (2018). Pengaruh audit manajemen terhadap kinerja pegawai RSUD Gunung Sitoli. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 2(2), 1-7.
- Kusumastuti, P. (2014). *Membumikan Transparansi Dan Akuntabilitas. Kinerja Sektor Publik: Tantangan Berdemokrasi Ke Depan*. Gramedia. Jakarta.
- Manuaba dan Ketut, M. (2019). Pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(1), 322-350.
- Mardiasmo. (2012). *Perpajakan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed). Remaja Rosdakarya. Bandung

- Pratolo, S., Binary, J., dan Sofyani, H. (2020). Determinan motivasi kerja pegawai dan kinerja panti asuhan di Yogyakarta. *Nominal: barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 9(1), 109-123.
- Syaifuddin. (2016). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra fajar jaya Medan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 9(2).
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- Tunggal, A. W. (2010). *Dasar-dasar Audit mnajemen*. Jakarta: Harvarindo.
- Umar, Z., Syawalina, C.F. dan Khairunnisa. (2018). Pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja instansi inspektorat Aceh. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 6(2), 136-148.
- Tunggal, A. W. (2012). *Pokok pokok Oprasional & Finacial Auditing*. Harvarindo. Jakarta.
- Wardiana, I.A. dan Hermanto, S.B. (2019). Pengaruh akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan dimediasi motivasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 12(1), 129-144.
- Widhianingrum, W. (2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.