

Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Kabupaten Tana Toraja

Analysis of the Application of Behavioral Accounting On Employee Performance at The Regional and Asset Management Agency of the Tana Toraja Regency

Ennike Verawati Pauranan*¹, Muhlis Ruslan², Indah Syamsuddin¹

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: ennikevpauranan@gmail.com

Diterima: 19 Januari 2024 / Disetujui: 30 April 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan akuntansi keperilakuan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tana Toraja. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan analisis yang mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Tana Toraja belum sepenuhnya optimal. Kendala utama yang diidentifikasi meliputi keterlambatan bendahara Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam menyerahkan laporan keuangan sesuai batas waktu yang ditentukan, sehingga mengakibatkan proses penyelesaian laporan keuangan menjadi tidak produktif. Selain itu, ditemukan adanya kesalahan dalam penempatan angka-angka pada laporan keuangan, yang memerlukan waktu tambahan untuk pemeriksaan ulang dan perhitungan nilai nominal yang benar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan belum sepenuhnya terintegrasi dalam pengukuran kinerja, penilaian kinerja, pengungkapan, dan penyajian laporan keuangan. Oleh karena itu, dibutuhkan peningkatan dalam penerapan akuntansi keperilakuan untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih baik, termasuk pelatihan teknis bagi bendahara OPD, peningkatan koordinasi, serta penerapan mekanisme pengawasan yang lebih efektif. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Tana Toraja.

Kata Kunci: Penerapan Akuntansi Keperilakuan, Kinerja Pegawai

Abstract. This study aims to analyze the application of behavioural accounting to employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Tana Toraja Regency. The research employs a qualitative descriptive method with an in-depth analytical approach. The findings indicate that the implementation of behavioral accounting in employee performance at BPKAD has not been fully optimized. Key challenges identified include delays by Organizational Unit (OPD) treasurers in submitting financial reports within the specified timeframe, resulting in unproductive financial report completion processes. Furthermore, errors in the placement of figures in financial reports were found, necessitating additional time for re-examination and recalculation of accurate nominal values. The study also reveals that the application of behavioral accounting has not been fully integrated into performance measurement, performance evaluation, disclosure, and financial reporting. Therefore, improvements in the application of behavioral accounting are required to support better employee performance, including technical training for OPD treasurers, enhanced coordination, and the implementation of more effective oversight mechanisms. These findings provide significant contributions to efforts aimed at improving the efficiency and effectiveness of regional financial management in Tana Toraja Regency.

Keywords: Application of Behavioral Accounting, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Ilmu akuntansi saat ini berkembang pesat sehingga memunculkan beberapa bidang ilmu akuntansi, antara lain: Akuntansi Keuangan Pemerintahan, Akuntansi Manajemen, Perpajakan, Akuntansi Keuangan, dan Sistem Informasi Akuntansi dan dengan perkembangan yang baru khususnya di Indonesia yaitu Akuntansi Keperilakuan. Akuntansi Keperilakuan merupakan dimensi akuntansi yang menyangkut perilaku manusia dan hubungan dengan desain dan penyusunan sistem akuntansi. Lingkup akuntansi keperilakuan sangat luas, yaitu terdiri dari aplikasi konsep-konsep ilmu keperilakuan pada

desain dan penyusunan sistem akuntansi, studi reaksi manusia terhadap format dan isi laporan keuangan, cara-cara memproses informasi untuk pembuatan keputusan, pengembangan teknik-teknik pelaporan untuk mengkomunikasikan informasi keperilakuan pada penggunaannya, dan pengembangan strategi untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku, aspirasi, dan tujuan manusia yang mengelola organisasi (Supriyono 2018). Berbalik pada topik permasalahan akuntansi keperilakuan yang ada disekitar tanpa disadari ataupun tidak penerapan akuntansi keperilakuan telah diketahui semua aspek, baik itu pada diri sendiri maupun instansi/organisasi apapun itu. Realitanya ketika kita melihat dilingkungan tersebut, baik yang berprofesi sebagai akuntansi maupun bukan bergelar akuntansi (Asma, 2018). Secara simbolisasi, hubungan antara manusia dengan keperilakuan dalam akuntansi tidak terlepas dari kebutuhan organisasi akan informasi akuntansi. Kesempurnaan teknis tidak pernah mampu mencegah orang yang mengetahui bahwa tujuan jasa akuntansi bukan hanya sekedar teknik yang didasarkan pada efektivitas dari segala prosedur akuntansi, melainkan bergantung pada bagaimana perilaku orang-orang di dalam organisasi (Heridiansyah dan Wiranti,2010).

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (out-come), (Supriyono 2018). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atas jabatan adalah suatu proses yang mengelola in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur kinerja individu, bersumber dari fungsi–fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Kinerja adalah setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi timbul adanya perasaan kepuasan kerja dan ketidakpuasan. Oleh karena itulah setiap pimpinan atau manajer suatu organisasi perlu dengan kepuasan. Oleh karena itulah setiap pimpinan atau manajer suatu organisasi perlu menciptakan suatu iklim yang sehat secara etis bagi anggotanya atau pegawainya, dimana mereka melakukan pekerjaan secara maksimal dan produktif. Hal ini sudah tentu adanya perilaku individu dalam organisasi yang merupakan interaksi antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Perusahaan dapat berkembang sesuai dengan keinginan masing-masing individu dalam perusahaan tersebut, perusahaan dapat bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan dan kinerja karyawan, perusahaan juga harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan tersebut.

Suatu organisasi, pegawai memiliki peranan sangat penting karena hidup organisasi semata-mata tergantung pada pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk memiliki perilaku disiplin dan etika yang tinggi dalam melaksanakan akuntansi sehingga akan menghasilkan pencapaian kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika pegawai bekerja tanpa etika dan disiplin yang tinggi maka menurunkan performa perusahaan/instansi dan akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan (Halimah et.all.,2018).

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kabupaten Tana Toraja adalah organisasi perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang pemerintahan daerah dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas. BPKAD mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh bupati berdasarkan peraturan undang-undangan yang berlaku. BPKAD dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sudah bisa dikatakan sangat baik. Salah satu perkembangan yang sudah dilakukan oleh instansi pemerintah adalah membuat sistem pelaporan keuangan pemerintah, baik yang ada didaerah maupun pusat sudah terhubungkan antara satu dengan yang lainnya. Namun, meskipun segala pekerjaan telah diselesaikan sebagaimana mestinya tetapi apabila diselesaikan dengan mengulur waktu dengan tidak tepat waktu dalam penyelesaian laporan yang seharusnya dikerjakan dihari yang sama namun dikerjakan dikemudian hari, kemudian kurangnya bukti data dalam penyelesaian sebuah laporan maka tercipta penerapan akuntansi yang tidak berperilakuan.

Sikap tergesa-gesa dalam menyelesaikan penyusunan laporan keuangan, akan membuat laporan keuangan menjadi tidak baik. Oleh karena itu, untuk bisa menyelesaikan suatu laporan keuangan, perlu dikerjakan dengan teliti dan hati-hati untuk menghindari kesalahan yang berakibat fatal. Seperti halnya data yang diinput tersebut belum lengkap datanya ataukah masih ada yang belum ditandatangani oleh pihak yang berwenang sehingga data atau laporan tersebut harus dikembalikan kepada pihak yang

berwenang sehingga data atau laporan tersebut harus dikembalikan kepada bagian itu untuk dilengkapi kembali. Hal ini tentunya membuang waktu yang sementara jadwal di sistem sudah berjalan terus menunggu untuk pengimputan. Apabila jadwal pengimputan sudah tertutup maka laporan tidak terselesaikan dan tidak dapat diinput (Asma, 2018). Pentingnya produktivitas kinerja organisasi yang sehat untuk dapat menciptakan suatu hasil yang baik. Begitupun sebaliknya, bisa dibayangkan seandainya dalam dunia kerja para pekerjanya memiliki pola kerja yang biasa-biasa saja atau mungkin pola kerja yang cenderung malas dan tidak disiplin apa yang akan terjadi terhadap lingkungan pekerjaan tersebut tentunya sesuatu hal yang dapat merugikan semua pihak dilingkungan kerja (Akbar 2018). Muhlis R. dkk. (2017) menjelaskan bahwa organisasi yang baik jika terdapat sehat keuangan dan kompetensi sumber daya manusia sebab mempengaruhi kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan akuntansi berperilaku terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tana Toraja.

B. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Deskriptif kualitatif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menganalisis dan mendeskripsikan hasil penelitian menjadi kesimpulan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana penerapan akuntansi berperilaku terhadap kinerja pada kantor Badan Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tan Toraja, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dimulai dari bulan April sampai bulan Mei 2023.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan wawancara, yang akan ditanyakan kepada informan, alat tulis, alat rekam dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dengan mengumpulkan data secara langsung ditempat penelitian serta melalui wawancara dan dokumentasi untuk mendapat data dari informan yang ada di Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tana Toraja. dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu data primer dan data sekunder, data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara secara langsung. dokumentasi untuk melengkapi data yang dikumpulkan, dan data sekunder yaitu data yang tidak diperoleh secara tidak langsung, data sekunder dalam penelitian adalah data yang diperoleh melalui jurnal, studi pustaka, dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu melalui wawancara kepada informan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung dengan informan yang berkaitan dengan penelitian untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas mengenai penerapan Akuntansi berperilaku terhadap kinerja pegawai dan dokumentasi untuk memperoleh data secara langsung, dokumentasi yang dimaksud adalah dokumentasi tertulis, gambar/foto yang berisi keterangan atas hal-hal yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Pengukuran

Penerapan Akuntansi Berperilaku pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tana Toraja berdasarkan indikator akuntansi berperilaku yaitu pengukuran kinerja belum produktif dalam penyelesaian laporan keuangan karena mengalami kendala pada OPD Kabupaten dimana masih kurang memahami penyusunan laporan keuangan sehingga kurang maksimal dalam mengerjakan laporan keuangan khususnya OPD yang memiliki bendahara baru masih perlu menyesuaikan sehingga terkadang masih salah dalam penempatan angka-angka pada neraca sehingga hal tersebut membuat bidang akuntansi lambat menyelesaikan laporan keuangan karena perlu dilakukan pemeriksaan kembali serta perbaikan untuk laporan keuangan yang salah atau tidak balance. Bukan hanya terkendala dalam penyusunan laporan keuangan tetapi sering pula terjadi auto disconnected terhadap user serta masih kurang disiplin waktu sehingga pekerjaan kadang lambat dimulai sehingga pekerjaan yang dikerjakan hari ini tidak selesai dalam melakukan penundaan pekerjaan yang mengakibatkan akhir bulan terburu-buru menyelesaikan tugas.

Terkait dengan kendala diatas, pimpinan pada BPKAD Kabupaten Tana Toraja selalu memberikan arahan/petunjuk sebelum melakukan suatu pekerjaan dan mendiskusikan jika ada hal-hal yang kurang dimengerti atau kendala yang dihadapi sehingga dalam melaksanakan tugas tidak asal-asal mengerjakan tetapi mengerjakan sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan adanya arahan serta komunikasi yang baik pekerjaan pegawai akan lebih mudah dilakukan dan diselesaikan dengan baik. Sebagai pemimpin harus terbuka untuk memudahkan pegawai dalam menyampaikan atau saling komunikasi jika ada hal-hal yang menjadi kendala dalam mengerjakan suatu tugas. Dalam menjalankan tugas pasti dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dimana pada kantor BPKAD ini pemimpin selalu memberikan mengingatkan untuk tidak bekerja secara egois karena dalam suatu organisasi hanya kerja sama yang dibutuhkan untuk bisa menyelesaikan tugas.

Terkait budaya organisasi sangat mempengaruhi karena menjadi tolak ukur dalam organisasi yang konsisten karena organisasi yang tidak komitmen akan lebih sulit untuk mengerjakan tugas bersama-sama. Kinerja pegawai dibutuhkan namanya budaya organisasi karena dalam suatu pekerjaan berkumpul berbagai macam karakter dan pendapat sehingga memunculkan berbagai ide-ide dalam menyelesaikan suatu pekerjaan lebih mudah. Budaya organisasi merupakan faktor utama dalam pencapaian kinerja pegawai. Dimana budaya organisasi adalah cara berinteraksi seseorang dalam menjalankan tugas dalam setiap organisasi.

Berdasarkan akuntansi keperilakuan bahwa dalam pengukuran kinerja dilihat dari cara menyelesaikan laporan keuangan dengan waktu yang ditentukan, penempatan angka-angka yang benar sehingga laporan keuangan akan menghasilkan neraca yang balance. Pengukuran kinerja juga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai melalui pemberian arahan kepada pegawai sebelum mengerjakan tugas dan mendiskusikan jika ada kendala atau masalah yang di hadapi serta dengan budaya organisasi pun sangat penting dalam organisasi karena dapat saling tukar pikiran dan bekerja sama dalam mencapai suatu target.

b) Penilaian

Penilaian kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Tana Toraja terkait dengan kualitas layanan, kemampuan serta jumlah pekerjaan yang diselesaikan dari berbagai bidang yang ada. Dimana kualitas layanan sudah bisa dikatakan baik, dimana pelayanan sudah maksimal sesuai target yang telah direncanakan, melayani pengacuan pencairan untuk semua OPD dengan syarat kelengkapan semua berkas serta memproses setiap hari surat masuk tanpa ada yg ditunda.

Kemampuan dalam bekerja pasti sangat dibutuhkan karena dalam menyusun laporan bukan hanya menyusun perencanaan, penganggaran, penatausahaan sampai dengan pertanggungjawaban. Dengan kemampuan yang dimiliki lebih mudah untuk menyelesaikan tugas karena bukan hanya untuk mengetahui berapa uang masuk dan keluar tetapi harus mengetahui alurnya tidak asal-asal memasukan ke dalam akun. Persoalan mengenai kualifikasi khusus tentu beda dengan perusahaan dengan pegawai paling tidak pekerjaan itu adalah pengalaman disitulah ada peningkatan kualitas. Khususnya pada BPKAD tidak semua penempatannya masing-masing bidang yang sesuai dengan kemampuan/keahlian tetapi ada beberapa yang benar-benar sesuai dengan ilmunya yang mempunyai kemampuan dalam bidang tersebut. Ada juga yang ditempatkan tidak sesuai ilmu tetapi memiliki pengalaman kerja pada bidang tersebut sehingga bisa ditempatkan dan jika benar-benar tidak mempunyai pengalaman maka akan dibantu atau menyesuaikan dan akan nantinya diberikan pelatihan khusus.

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai di BPKAD Tana Toraja sudah sesuai dengan target yang ditentukan. Dimana ketentuan mengenai pelaporan bahwa penyelesaian laporan keuangan harus sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Dengan pencapaian target tersebut dapat mengukur atau menilai kinerja para pegawai, sehingga diakhir waktu pegawai kadang lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Jumlah tenaga kerja di BPKAD masih kurang tetapi ada usaha untuk mencapai target walaupun sisi sumber daya manusia masih terbatas.

Penilaian kinerja dalam penyusunan laporan oleh sebuah organisasi/instansi bergantung pada individu pengelolaan laporan tersebut. Apabila pengelola memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidang tersebut akan memudahkan dalam penyusunan laporan keuangan sesuai standar akuntansi yang telah ditetapkan. Dengan kemampuan/keahlian tidak cukup untuk bisa menyelesaikan laporan keuangan, akan tetapi ketepatan dalam menyelesaikan laporan keuangan dengan tepat waktu, kejujuran,

serta bertanggungjawab juga diperlukan. Berbicara tentang penerapan akuntansi keperilakuan bukan hanya dilihat dari kualitasnya, keahliannya/kemampuan, serta pencapaian target dalam menyelesaikan laporan keuangan akan tetapi bagaimana setiap individu itu memiliki sikap disiplin, jujur serta bertanggungjawab.

c) Pengakuan

Berdasarkan penerapan akuntansi keperilakuan melalui indikator pengakuan bahwa kualitas informasi yang ada di BPKAD kabupaten Tana Toraja sudah efektif dimana sudah ada peningkatan komunikasi antara satu sama lain. Persoalan pelaporan baik kepada pimpinan maupun pelaporan ke Provinsi tingkat pusat sudah dilakukan dengan menggunakan aplikasi untuk mendapatkan informasi. Sehubungan dengan kualitas informasi yang dihasilkan sangat bermanfaat bagi pegawai. Dengan adanya informasi yang jelas dapat melakukan pekerjaan dengan mudah sehingga informasi yang disampaikan dapat diproses secara baik. Penyampaian informasi sekarang lebih mudah dijangkau baik itu dilakukan lewat media atau persuratan langsung.

Penyelesaian laporan keuangan di BPKAD dikatakan belum cukup produktif dimana masih ada beberapa kendala yang dialami bidang akuntansi khususnya bagi OPD yang masih terlambat menyeter laporan keuangan. Akan tetapi, hal tersebut menjadi bahan evaluasi untuk memberikan pelatihan khusus kepada ASN untuk lebih produkti dalam menyusun laporan keuangan.

Akuntansi sangat bergantung pada dokumen maupun bukti-bukti yang lengkap untuk dapat disusun menjadi sebuah laporan akuntansi sebagai bentuk informasi untuk dijadikan sebagai pengambilan keputusan oleh instansi. Informasi yang baik, maka akan menghasilkan keputusan yang baik pula. Apabila informasi yang dilaporkan tidak baik, maka keputusan bisa menjadi tantangan atau hambatan yang didapatkan instansi tersebut dari pihak pemerintah.

d) Penyajian

Kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab di organisasi/instansi. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan suatu laporan keuangan akan menghasilkan suatu laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang ditentukan. Pada kantor BPKAD Kabupaten Tana Toraja sangat perlu dilakukan evaluasi untuk mengukur kinerja pegawai agar memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi kinerja dilakukan setiap bulan untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan jika ada kendala di dalamnya akan dilakukan komunikasi untuk menyelesaikan.

Berlandaskan pada akuntansi keperilakuan, evaluasi kinerja sangatlah perlu dilakukan untuk melihat bagaimana penyajian laporan keuangan yang dibuat sudah sesuai dengan standar akuntansi yang ditentukan atau tidak, melakukan penilaian terhadap kinerja serta melakukan komunikasi dalam menyelesaikan kendala yang dihadapi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Tana Toraja belum sepenuhnya optimal. Kendala utama yang diidentifikasi meliputi keterlambatan bendahara Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam menyerahkan laporan keuangan sesuai batas waktu yang ditentukan, sehingga mengakibatkan proses penyelesaian laporan keuangan menjadi tidak produktif. Selain itu, ditemukan adanya kesalahan dalam penempatan angka-angka pada laporan keuangan, yang memerlukan waktu tambahan untuk pemeriksaan ulang dan perhitungan nilai nominal yang benar. Penerapan akuntansi keperilakuan belum sepenuhnya terintegrasi dalam pengukuran kinerja, penilaian kinerja, pengungkapan, dan penyajian laporan keuangan. Oleh karena itu, dibutuhkan peningkatan dalam penerapan akuntansi keperilakuan untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih baik, termasuk pelatihan teknis bagi bendahara OPD, peningkatan koordinasi, serta penerapan mekanisme pengawasan yang lebih efektif. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Tana Toraja.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Surya. 2018. Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jurnal Jiaganis, Vol.1, No. 2

- September 2018.
- Ambari, Indah Putri dan Ramantha, Wayan. 2017. Pertimbangan Pasar Kerja, pengakuan professional, Nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, personalitas pemilihan karir sebagai Akuntan Publik” Jurnal Akuntansi universitas Udayana Vol 18.1 Januari (2017): 705-734
- Amraeni. 2022. Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada Pt. Bank Bri Kantor Cabang Panakukang. Skripsi. Dosen Pendidikan 2 (2022). “Akuntansi Keperilakuan”. <https://www.dosenpendidikan.co.id/akuntansi-keperilakuan/>. Diakses pada 18 januari 2023
- Halimah et.all (2018). “Telah Akuntansi Keperilakuan Terhadap Akuntansi Pada Pt Hexindo Adiperkasa, Tbk Cabang Kota Samarinda”. Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (JAMDI). Volume 1, Nomor 1, Nobember 2018 (Hal 59).
- Herry. 2020. “Akuntansi Keperilakuan”. Jakarta Kompas Gramedia.
- Hesnawati, M Sapiri, M Ruslan (2020). “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara kelas 1B selayar. Indonesia Journal of Business and Management vol (2), Nomor 2, Juni 2020. Hal 87-93.
- Mangkunegara, A. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama
- M Mubarak, M Ruslan, H Rammang (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tekanan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Universitas Bosowa. Indonesia Journal of Business and management 4(2), juni 2022. hal 165-171
- Ruslan M. Chalid Imran Musa, Dian Anggraec. The Influence of Healthy Financial, Business, and Human Resource Competence toward the Performance of Cooperation Institution: A Study on the People Living in the Coastal Area in Makassar. International Review of Management and Marketing, vol 7, 2017. ISSN: 2146-4405.<http://www.econjournals.com>. <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/437>
- Nada Karisma (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. <https://lifepact.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Nurliani. 2020. “Analisis Perlakuan Akuntansi aktiva Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Skripsi: Makassar Universitas Bosowa.
- Puspitasari, S., A Mane, I Syamsuddin (2021). Pengaruh Motivasi dan Hasil Belajar Mahasiswa Terhadap Pembelajaran Daring (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Bosowa). Economics Bosowa, 7(003), 216-227.
- Sinambela, P. L, 2018. “Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Supriyono R.A. 2018. Akuntansi Keperilakuan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suwardjono, 2016. Teori Akuntansi Perencanaan laporan Keuangan Edisi III. Yogyakarta (ID). Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.