

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Akunting Pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha Periode 2012

The Influence Of Ability And Motivation Accounting Employee Performance At Tax Consultant Firm Pakar Penata Usaha Period 2012

PERGUA ADY SETYA PRABOWO
NURDHIANA

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA MANGGALA
Jln. Sriwijaya No. 32&36 Semarang
Email: tyo.asakura@yahoo.com

***Abstract :** Human resources is one important asset of a company to compete in the business world. Besides being supported by an educational background and skills, employees also must have appropriate skills to work. This research was done to know and analyze the influence of ability and motivation to external accounting employee performance of tax consultant office Pakar Penata Usaha in 2012. The population of this research was 50 external accounting employees, and the samples were 30 people. The sampling technique used was non-probability sampling method or saturated sampling. The analysis tool was multiple linear regression and classical assumption tests. The result showed that $\hat{Y} = 7.744 + 0.561 (X1) + (-0.026) X2$. The number of partial multiple linear regression (t test) indicated that ability (X1) had a positive influence to performance (Y). Concurrent test (F test) showed the ability and motivation had a positive influence to performance. Meanwhile, the level of significance of independent variable of ability (X1) and motivation (X2) and also dependent variable of performance had the influence 15.3% and the rest 84.7% was explained by other variables, not included in this study.*

Keywords: Ability, Motivation, Job Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan untuk bersaing dalam dunia usaha. Unsur-unsur lain dalam perusahaan seperti modal, mesin dan material dapat bermanfaat bila telah diolah oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terbina dan berkualitas turut menentukan

keberhasilan suatu perusahaan. Karenanya perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya menurut Setiono (2000) dalam Jurnal Manajemen (2000: 60). Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk selalu berproduktif dan berprestasi tinggi. Untuk mengetahui hasil kerja dan prestasi karyawannya maka perusahaan perlu melaksanakan penilaian prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu. Dengan adanya penilaian prestasi kerja perusahaan dapat lebih mengenal, menilai dan mengembangkan potensi individual yang ada dalam perusahaan menurut Setiono (2000) dalam Jurnal Manajemen (2000: 60).

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk membuat dasar keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi, dan penempatan karyawan dengan tepat. Selain itu melalui penilaian prestasi kerja perusahaan dapat menentukan perlu tidaknya seorang karyawan mengikuti program atau latihan menurut Setiono (2000) dalam Jurnal Manajemen (2000: 60).

Dengan adanya penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat memantau hasil kerja karyawan agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Bila terdapat penyimpangan atau ketidaksesuaian maka perusahaan dapat mengambil tindakan untuk mengatasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan menurut Setiono (2000) dalam Jurnal Manajemen (2000: 60).

Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan motivasi. Mangkunegara (2001:67) kemampuan terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, karyawan yang memiliki 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, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Menurut Mangkunegara (2001:68) motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk

mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha belum pernah dilakukan penilaian kinerja karyawan akunting. Dengan dilakukannya penilaian kinerja akan dapat diketahui seberapa kemampuan dan motivasi para karyawan akunting dalam melaksanakan tugas yang diberikan Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Akunting Pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha Periode 2012”.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan akunting pada kantor konsultan pajak Pakar Penata Usaha periode 2012.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan akunting pada kantor konsultan pajak Pakar Penata Usaha periode 2012.

TINJAUAN TEORETIS

Pengertian Kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2001:67). Sedangkan menurut Hasibuan (1997) dalam Setiono (2010:61) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan hati. Berbeda halnya menurut Hariandja (2002:195) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Unjuk kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan

pekerjaan tertentu dan akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk itu Nawawi (1997) dalam Patiran (2010:33) mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan dalam pekerjaan, baik bersifat fisik non fisik.

Kemampuan.

Mangkunegara (2001:67) kemampuan terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, karyawan yang memiliki 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, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Menurut Robbins (1998:46) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins (1998:46) berpendapat bahwa kemampuan dibagi menjadi 2 yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

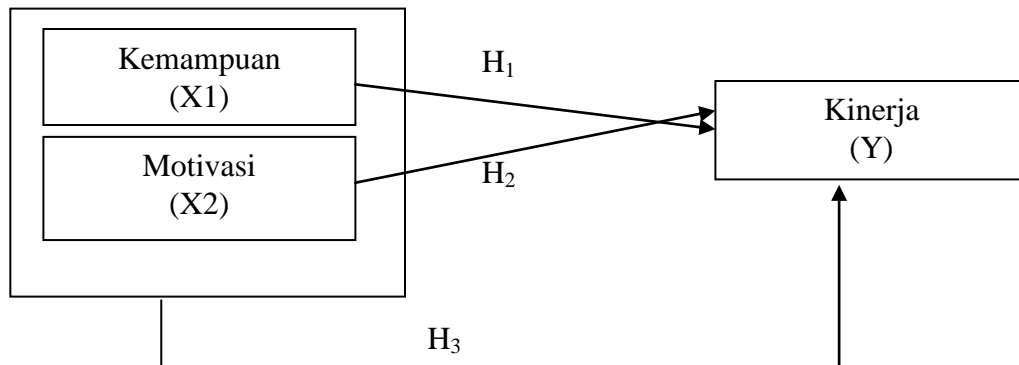
Motivasi.

Menurut Mangkunegara (2001:68) motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 1998:198). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang (Sutrisno, 2007:115) Sedangkan motivasi menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2007:117) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kerangka Teoretis.

Berdasarkan pemaparan diatas maka kerangka teoritis ini adalah sebagaimana sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Teoretis Penelitian

Sumber : Mangkunegara (2001:67)

Hipotesis

Berkaitan dengan dalam penelitian ini adalah Menurut Mangkunegara (2001:67)

H1 : Diduga ada pengaruh positif antara kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha.

H2 : Diduga ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha.

H3 : Diduga ada pengaruh positif antara kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian.

Penelitian ini dengan pendekatan penelitian kuantitatif lebih didasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh. Informasi kuantitatif dalam bidang akuntansi dapat digunakan misalnya untuk menetapkan tingkat penggunaan dana dari suatu kegiatan usaha (Umar, 2001:65).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Indriantoro dan Supomo 1999 : 115).

Populasi & Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu Indriantoro dan Supomo (1999:115). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan akunting yang berada di Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha. Sampel adalah sebagian dari elemen-elemen populasi Indriantoro dan Supomo (1999:115). Sampel dari penelitian ini 50 karyawan akunting yang berada di Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha. Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh (sensus), yaitu teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan akunting yang berada di Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan dengan mempelajari literatur yang mendukung penelitian ini..

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan pada tahun 2012. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Kemampuan

Kemampuan terdiri dari potensi dan kemampuan *reality (knowledge +skill)*. Variabel kemampuan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2001) yaitu :

pengetahuan yang dimiliki karyawan, ketrampilan yang dimiliki karyawan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, pendidikan yang sesuai dengan jabatan. .

b) Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2001) yaitu dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, rasa tanggung jawab serta dorongan mengenal setiap pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda Selanjutnya rumus regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah menurut (Indriantoro dan Supomo, 1999 :230)

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} : Kinerja

b_0 : Konstan

b_1 b_2 : Koefesien Regresi

X_1 : Kemampuan

X_2 : Motivasi

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual mempengaruhi variabel terikat (Y). Uji hipotesis ada dua macam yaitu uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F).

Semua perhitungan data dalam pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *software windows version 16.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan *indicator* dari *variable*. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data dengan rumus Alpha Cronbach (Ghozali, 2005:41). Dari data perhitungan SPSS 16.0 diperoleh bahwa nilai r hitung untuk Kemampuan (X1) = 0,754 ; Motivasi (X2)= 0,680 ; Kinerja (Y)= 0,820 semuanya lebih besar dari α *standard* (0,6). Hal ini menunjukkan bahwa semua data kuesioner tersebut adalah reliabel dan layak untuk diuji lebih lanjut.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali :2005:45).

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,3673) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan kuesioner bisa segera disebarkan untuk kemudian diuji dengan analisa data berikutnya. Adapun hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Uji Validitas

No.	Variabel dan indikatornya	r hitung	> atau <	r tabel	Keterangan
1	Kinerja (Y)				
	• Y1	0,765	>	0,3673	Valid
	• Y2	0,865	>	0,3673	Valid
	• Y3	0,798	>	0,3673	Valid
	• Y4	0,795	>	0,3673	Valid
2	Kemampuan (X1)				
	• X1	0,666	>	0,3673	Valid
	• X2	0,808	>	0,3673	Valid
	• X3	0,725	>	0,3673	Valid
	• X4	0,828	>	0,3673	Valid
3	Motivasi (X2)				
	• X1	0,586	>	0,3673	Valid
	• X2	0,772	>	0,3673	Valid
	• X3	0,788	>	0,3673	Valid
	• X4	0,705	>	0,3673	Valid

Pengujian Normalitas

Melalui program SPSS dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat diketahui bahwa uji normalitas normal. Dapat dijelaskan dengan tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kemampuan	motivasi	kinerja
N		30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	15.4667	16.1000	16.0000
	Std. Deviation	1.85199	1.86344	2.22834
Most Extreme Differences	Absolute	.213	.152	.167
	Positive	.187	.137	.085
	Negative	-.213	-.152	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.168	.833	.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130	.491	.375

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data yang diolah 2012

Dijelaskan kemampuan sebesar 0.130, motivasi sebesar 0.491, dan kinerja sebesar 0.375.

Analisa Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis-hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi linier akan dilakukan uji parsial (uji T) dan uji serentak (uji F).

Tabel 3
Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.744	4.037		1.918	.066		
kemampuan	.561	.215	.466	2.605	.015	.913	1.096
motivasi	-.026	.214	-.022	-.120	.905	.913	1.096

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Output SPSS 2012

Bila hasil perhitungan dari *print out* komputer dengan bantuan program SPSS dimasukkan dalam persamaan diatas dapat diperoleh nilai sebesar :

$$Y = 7,744 + 0,561X_1 + (-0,026)X_2$$

Dari persamaan diatas, dapat diperoleh koefesien regresi bernilai positif dari kemampuan (X1) dan motivasi (X2). Hal ini berarti bahwa :

- a. Koefesien sebesar 7,744 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen (kemampuan dan motivasi) maka kinerja karyawan akunting adalah positif.
- b. Koefesien regresi $b_1 = 0,561$ artinya apabila kemampuan (X1) meningkat maka kinerja karyawan akunting (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi (X2) dianggap konstan.
- c. Koefesien regresi $b_2 = -0,026$ artinya apabila motivasi (X2) meningkat maka kinerja karyawan akunting (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel kemampuan (X1) motivasi (X2) dianggap konstan.

Tabel 4
Uji Serentak (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.473	2	15.237	3.624	.040 ^a
	Residual	113.527	27	4.205		
	Total	144.000	29			

a. Predictors : (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable : kinerja

Sumber : Output SPSS 2012

Karena nilai F hitung = 3,624 > F tabel 3,35 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara kemampuan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan akunting (Y) pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha. Signifikansi F = 3,624 ; $\alpha = 5\%$; artinya ada pengaruh antara kemampuan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan akunting (Y) pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha.

Pembahasan

Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor konsultan pajak Pakar Penata Usaha. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) kemampuan terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, karyawan yang memiliki 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. Menurut Mangkunegara (2001:68) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi

mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2001:67). Karena nilai F hitung = $3,624 > F$ tabel $3,35$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara kemampuan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan akunting (Y) pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha. Kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akunting.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

- a. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha, hal ini berarti bahwa apabila kemampuan meningkat maka kinerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha akan mengalami peningkatan. Demikian pula jika kemampuan kerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha tidak memadai maka kinerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha akan mengalami penurunan.
- b. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha, hal ini berarti bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha akan mengalami peningkatan. Demikian pula jika karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha tidak termotivasi maka kinerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha akan mengalami penurunan.
- c. Kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha. Hal ini dapat diartikan bahwa jika karyawan akunting pada Kantor Konsultan

Pajak Pakar Penata Usaha memiliki kemampuan yang baik, didukung dengan motivasi yang tinggi maka kinerja akan meningkat, demikian juga sebaliknya bila seorang karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha memiliki kemampuan dan tidak termotivasi dengan baik maka kinerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha akan menurun.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah :

- a. Kemampuan karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha yang masih kurang optimal dapat ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan terhadap karyawan, kemudian karyawan diberikan tugas yang sesuai dengan bidangnya yang dituntun oleh atasannya. Dengan demikian dapat diketahui kelemahan pada diri karyawan akunting Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha yang nantinya dapat dijadikan koreksi dan masukkan dalam mengoptimalkan kemampuan karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha yang masih kurang optimal dalam bidangnya.
- b. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi terhadap karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha yang masih kurang optimal dapat dilakukan secara berkala (*breafing*) dapat dijadikan alat untuk meningkatkan semangat dalam berkerja. Pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha perlu diadakan hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Misalnya dengan pemberian penghargaan dan pemberian kompensasi kepada karyawan akunting pada

Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha yang masih kurang optimal yang berprestasi.

- c. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha perlu diketahui faktor-faktor selain kemampuan dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha yang masih kurang optimal. Keterbatasan dalam penelitian ini yang berupa minimnya jumlah sampel yang kembali dari populasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian*. Bandung : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Proses SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, Tua Efendi Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rodakarya
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Patiran, Andrias (2010), “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol 5 No 2.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Prenhallindo
- Sutrisno, Edy. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana Prenada Media Group
- Setiono, Luis Margaretha (2000). “Penilaian Prestasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kegiatan”, *Jurnal Manajemen*, TH.IV/02/JUNI/2002
- Sastrohadiwiryo. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara