

STUDI MENTAL ACCOUNTING ATAS PERILAKU TENAGA KERJA DALAM PENDAPATAN INSENTIF

khusnul khotimah¹, ika oktaviana dewi², Ach. Baihaki³

(Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Madura, Pamekasan)

Correspondent: khnl1563@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze how mental accounting practices influence workers' behavior in perceiving and managing incentives at J&T Express Pamekasan Branch. The research employed a descriptive qualitative approach with in-depth interviews of two active couriers. Findings indicate differences in how workers interpret incentives—some consider them as their primary income, while others view them as additional bonuses. Incentives were categorized differently: daily incentives were used for short-term needs, while monthly incentives were used for savings or installments. Furthermore, incentives played a significant role in shaping motivation and work discipline, proving that mental accounting affects financial management and work performance among employees.

Keywords: mental accounting, worker behavior, incentive, J&T express

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana praktik mental accounting memengaruhi perilaku tenaga kerja dalam mempersepsikan dan mengelola insentif di J&T Express Cabang Pamekasan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara mendalam terhadap dua orang kurir. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan dalam memaknai insentif; sebagian pekerja menganggapnya sebagai gaji utama, sementara yang lain memandangnya sebagai bonus tambahan. Insentif juga dikelompokkan berbeda: insentif harian digunakan untuk kebutuhan konsumtif, sedangkan insentif bulanan diarahkan pada kebutuhan besar seperti tabungan atau cicilan. Selain itu, besar kecilnya insentif berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa mental accounting berpengaruh kuat terhadap pengelolaan keuangan dan kinerja tenaga kerja.

Kata kunci: mental accounting, perilaku tenaga kerja, insentif, j&t express

PENDAHULUAN

Perilaku tenaga kerja di sebuah perusahaan pastinya berperan penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas di lingkungan kerja yang terbentuk oleh faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan (Irlianti, 2016). Faktor internal meliputi motivasi, keterampilan, dan sikap individu. sementara faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan dukungan manajerial. Dalam upaya menciptakan tenaga kerja yang produktif, diperlukan pendekatan yang menggabungkan kedua faktor tersebut. Salah satu pendekatan yang relevan adalah konsep kualitas kehidupan kerja. Konsep ini mengemukakan pentingnya penghargaan, pelatihan, dan karir dalam lingkungan kerjanya (Fani & Ranto, 2023). Ada beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam, di mana perilaku kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Steven & Yanuar, 2024). Tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai menurut (Annisa, 2024)

Hal ini menyoroti pentingnya memahami kinerja pegawai sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang baik, baik oleh perusahaan, manajer, maupun para pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik, meliputi keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan lainnya (Parta et. all. 2023). Mental accounting ini dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja dalam mencapai target karena mereka sering melihat penghargaan atau imbalan sebagai bonus terpisah bukan sebagai bagian dari hasil kerja yang terus menerus. hal ini membuat mereka kurang termotivasi untuk bekerja dengan disiplin dan mencapai target yang telah ditentukan. Mental accounting (mental akuntansi) ini lebih merujuk pada perilaku atau cara berpikir seseorang dalam mengelompokkan uang dan memperlakukannya secara berbeda tergantung pada sumber pendapatannya. Misalnya, uang yang diperoleh dari hasil kerja, baik harian, mingguan bahkan bulanan akan di gunakan berbeda dengan uang yang di peroleh dari undian, hadiah, bonus bahkan tunjangan (Cristanti & luhsasi, 2021). Mental accounting juga di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti jenis kelamin, pendapatan orang tua, dan tempat tinggal. Misanya laki-laki dan perempuan mungkin memiliki cara berbeda dalam berpikir soal keuangan (Arafah et, al, 2019.). faktor-faktor ini mempengaruhi keputusan mereka dalam mengatur keuangan dan menghindari perilaku konsumtif. Begitu juga dalam konteks tenaga kerja, Mental accounting bisa mempengaruhi bagaimana mereka mengevaluasi pengeluarannya, yang akhirnya berdampak pada disiplin kerja mereka (stevany 2016).

Setiap individu memiliki cara tersendiri dalam mempersepsikan uang yang mereka

peroleh. Salah satu konsep yang menjelaskan hal tersebut adalah mental accounting, yaitu kecenderungan seseorang dalam mengelompokkan, mengevaluasi, dan mengelola pendapatan atau sumber daya keuangan ke dalam akun mental yang berbeda-beda. Hal ini menyebabkan individu sering memperlakukan uang secara berbeda, tergantung dari sumber dan tujuan pengeluarannya, meskipun secara nilai uang tersebut sama. Dalam konteks dunia kerja, konsep mental accounting menjadi relevan untuk memahami bagaimana pekerja memandang insentif yang di berikan oleh perusahaan. Seringkali, insentif dipersepsikan sebagai bonus tambahan yang terpisah dari gaji pokok, sehingga penggunaannya pun di anggap berbeda. Namun tidak semua pekerja merespon insentif dengan cara yang sama. Meskipun insentif di berikan sebagai bentuk penghargaan dan pemicu eksternal, dalam praktiknya masih banyak yang di temukan perilaku kerja yang kurang sesuai, seperti seperti perilaku kerja kurang maksimal dalam pencapaian target. Fenomena ini menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti mental accounting turut mempengaruhi perilaku kerja tenaga kerja.

J&T EXPRESS CABANG PAMEKASAN sebagai salah satu perusahaan ekspedisi terbesar di daerah MADURA menerapkan sistem insentif bagi para pekerjanya khususnya tenaga kerja posisi kurir. Insentif yang di berikan meliputi komisi pengiriman paket berdasarkan delivery rate, pick-up paket dan bonus capaian target pengiriman. Meskipun berbagai insentif yang di sediakan, kenyataannya masih di temui tenaga kerja yang kinerjanya belum maksimal dalam mencapai target. Bisa jadi hal tersebut di khawatirkan bukan karna besar kecil insentifnya, bisa jadi konsep psikologi (mental accounting) mereka tentang mempersepsikan insentif itu beda-beda dan pada akhirnya berpengaruh kepada kinerja mereka sehari-hari.

Landasan Teori

mental accounting

Mental accounting merupakan konsep yang menggambarkan bagaimana seseorang memperlakukan uang secara psikologis. Konsep ini diperkenalkan oleh Richard Thaler yang menjelaskan bahwa orang cenderung mengelompokkan uang mereka ke dalam "akun mental" yang berbeda berdasarkan sumber atau tujuan penggunaannya. Misalnya, seseorang mungkin memiliki akun mental terpisah untuk uang sewa, belanja bahan makanan, atau tabungan liburan (Ismia &Sinta, 2024)

Menurut Kamal (2020) Mental accounting yang sama dikemukakan dan dikembangkan oleh Profesor Richard Thaler (1985) yang berasal dari Chicago University. Dalam pengertiannya sendiri, Mental accounting dapat diartikan sebagai serangkaian ukuran kognitif pelaku ekonomi dalam mengelola, mengevaluasi, dan memelihara kegiatan

keuangannya (Thaler, 1999). Dari perspektif lain, Mental accounting adalah aktivitas pengkodean (coding), kategorisasi (categorizing), dan evaluasi keputusan keuangan (Sabarullah, 2020). Komponen Mental Accounting

Dalam praktiknya Thaler (1999) dalam penelitian Kamal (2020) mengklaim Mental accounting mencakup tiga komponen utama., bentuknya adalah:

1. Pengkodean (coding)

Thaler dan Shefrin (1981) serta Thaler (1990) mengatakan bahwa tahap mengkode pada Mental accounting terlihat dari pemikiran seseorang ataupun suatu entitas memiliki kecenderungan untuk memposkan kebutuhan. Komponen pertama berkaitan dengan bagaimana suatu hasil di rasakan dan di gunakan sebagai pengalaman. Itu juga melihat bagaimana membuat keputusan dan kemudian mengevaluasi keputusan itu.

2. Mengkategorikan (categorizing)

Komponen kedua tentang Mental accounting melibatkan aktivitas ke dalam akun tertentu, baik itu pada sumber dan penggunaan dana (pengeluaran) yang diberi keterangan secara nyata maupun ke dalam sistem mental accounting. Pengeluaran dapat dikelompokkan ke dalam kategori (operasional, bahan baku, dan lain-lain. serta pengeluaran terkadang dibatasi oleh anggaran implisit atau eksplisit. Dana yang dibelanjakan juga diberi keterangan, baik itu sebagai aliran (pendapatan) dan sebagai investasi (uang tunai, ekuitas, kekayaan, dan lain-lain).

3. Mengevaluasi (evaluating)

Mental accounting juga memicu individu untuk membedakan dari mana uang itu berasal serta mempengaruhi kegunaannya. Thaler (2008) serta Damayanti dan Supramono (2011) mengatakan bahwa dalam Mental accounting individu cenderung membedakan penggunaan uang tergantung dari mana uang itu berasal. Semakin sering akun dievaluasi, semakin berhati-hati orang tersebut dalam mengambil keputusan berikutnya.

Komponen terakhirlah dari Mental accounting yaitu menyangkut frekuensi yang mana akun dievaluasi dan dibaca, Rabin (1998) telah memberi keterangan “penggolongan pilihan”. Di mana pencatatan dapat dilakukan setiap hari, mingguan, tahunan, dan lain-lain, serta pencatatan tersebut dapat didefinisikan secara sempit atau luas. Analisis Mental accounting yang dinamis akan menunjukkan adanya saran yang sangat baik, dalam situasi lain yang melibatkan pengambilan keputusan berikutnya. (Sabarullah, 2020)

perilaku tenaga kerja

Perilaku kerja merupakan tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa

perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. (Maulana, 2018)

Sedangkan dalam penelitian (S et al., 2022) Perilaku kerja menurut Robbins (2002: 35 dan 39) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

Insentif

Menurut Hasibuan, dalam Reny (2016) insentif ialah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sarwoto dalam Reny (2016) insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan (Kurniawan, 2021)

Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif merupakan suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, karena peneliti berupaya untuk mengidentifikasi dan memahami fenomena *mental accounting* terhadap perilaku tenaga kerja dalam menerima insentif. Menurut Abdussamad (2021), metode kualitatif deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan memahami makna dari suatu fenomena secara mendalam berdasarkan pengalaman subjek penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor J&T Cabang Pamekasan, yang berlokasi di Jl. Jokotole, Pamekasan, Jawa Timur, dengan waktu pelaksanaan penelitian mulai bulan April 2025 hingga Juli 2025.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya melalui wawancara dan observasi (Abdussamad, 2021). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari tenaga kerja terpilih di Kantor J&T Pamekasan melalui wawancara mendalam dan observasi lapangan, guna

memperoleh pemahaman mengenai perilaku dan persepsi mereka terhadap sistem insentif yang diterapkan.

Metode pengumpulan data melibatkan beberapa langkah, yaitu observasi dan wawancara mendalam. Observasi dilakukan untuk mengetahui kondisi lapangan dan memahami bagaimana tenaga kerja memaknai insentif dalam konteks *mental accounting*, misalnya apakah mereka menganggap insentif sebagai bonus tambahan atau sebagai bagian dari pendapatan utama. Selain itu, peneliti juga menelusuri penggunaan insentif dan dampaknya terhadap perilaku tenaga kerja, termasuk motivasi dan produktivitas kerja.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data, yang dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu: (1) reduksi data, yakni proses pemilihan dan penyederhanaan data yang relevan; (2) penyajian data, yaitu penyusunan data dalam bentuk narasi yang sistematis agar mudah dipahami; dan (3) penarikan kesimpulan, yaitu tahap untuk menemukan makna dan hasil penelitian. Seluruh tahapan analisis ini mengacu pada konsep analisis data kualitatif sebagaimana dijelaskan oleh (Wahyudi et al., 2021; Wahyudi et al., 2022; Dewi et al., 2023; Dewi et al., 2024a–e; Dewi et al., 2025).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan insentif oleh tenaga kerja, khususnya kurir di J&T Express Cabang Pamekasan, mencerminkan praktik *mental accounting* yang berkembang secara alami dalam kehidupan kerja harian. Meskipun insentif berasal dari sistem yang sama dan diberikan berdasarkan jumlah paket yang dikirim, setiap individu menunjukkan cara yang berbeda dalam mempersepsikan, mengelompokkan, dan menilai pendapatan tersebut. Pola ini secara langsung mengacu pada teori *mental accounting* yang dikemukakan oleh Richard Thaler, yang menekankan bahwa individu tidak bersikap sepenuhnya rasional dalam mengelola keuangan, melainkan membentuk akun-akun mental yang membimbing keputusan finansial mereka.

Pada aspek pertama, yaitu *coding*, ditemukan bahwa pekerja memiliki kecenderungan untuk memberi makna yang berbeda terhadap uang berdasarkan cara mereka memperolehnya. Insentif yang diterima, meskipun dari sumber yang sama, dipersepsikan secara subjektif ada yang menganggapnya sebagai bonus atas kinerja. dan ada pula yang memaknainya sebagai gaji. Proses ini menggambarkan bagaimana setiap individu memberi label tertentu pada pendapatan yang diterima, sesuai dengan cara pandang dan kondisi ekonomi mereka. Seperti yang dijelaskan oleh (Ismia, 2021), proses

coding dalam *mental accounting* mendorong seseorang untuk menempatkan uang dalam kerangka makna tertentu, yang memengaruhi cara penggunaannya. Fenomena ini memperlihatkan bahwa insentif tidak hanya dipandang sebagai nominal ekonomi, tetapi juga dimaknai secara personal sebagai hasil kerja yang memiliki arti penting dalam keberlangsungan hidup tenaga kerja.

Dimensi kedua, *categorizing*, menunjukkan adanya variasi dalam cara tenaga kerja mengalokasikan dan mengelompokkan penghasilannya berdasarkan fungsi dan prioritas penggunaan. Meskipun tidak semua tenaga kerja secara sadar memisahkan uang ke dalam kategori tertentu, sebagian dari mereka membentuk struktur penggunaan uang berdasarkan waktu pemberian atau besar kecilnya nominal yang diterima. Insentif yang diberikan secara rutin atau dalam jumlah besar cenderung dialokasikan untuk kebutuhan jangka panjang, seperti menabung atau membayar kewajiban rutin. Sementara penghasilan tambahan dengan jumlah kecil diprioritaskan untuk pengeluaran harian. (Ricardo & Ginting, 2023) menyebutkan bahwa proses pengelompokan keuangan ini bersifat psikologis dan membantu individu membuat keputusan finansial yang lebih teratur, walaupun tidak selalu disadar secara penuh. Dengan demikian, *categorizing* dalam konteks ini bukan hanya mencerminkan pembagian pengeluaran, tetapi juga mencerminkan cara berpikir dan strategi bertahan hidup yang dibentuk oleh pengalaman kerja dan tekanan ekonomi.

Sementara itu, dimensi *evaluating* mencerminkan bagaimana tenaga kerja menilai penghasilan yang mereka terima dan bagaimana penilaian tersebut berdampak terhadap motivasi kerja. Penilaian ini tidak hanya bersifat objektif atau berbasis angka, melainkan sangat berkaitan dengan kepuasan pribadi, rasa dihargai, dan persepsi terhadap keberhasilan kerja. Ketika insentif dianggap setimpal dengan usaha yang dilakukan, semangat kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, ketika insentif dinilai tidak memadai, semangat dapat menurun meskipun tugas tetap dijalankan sesuai prosedur. Evaluasi seperti ini mendukung temuan (Hasan, 2022) yang menyatakan bahwa insentif berperan penting dalam membentuk motivasi kerja dan persepsi individu terhadap pencapaian diri. Evaluasi mental terhadap uang berfungsi sebagai penguat atau pemicu perilaku kerja, tergantung dari sejauh mana penghasilan tersebut dianggap bermakna secara emosional maupun ekonomis.

Keseluruhan proses ini memperlihatkan bahwa *mental accounting* tidak hanya terjadi dalam konteks konsumen atau masyarakat umum, tetapi juga hadir dalam lingkungan kerja, khususnya dalam sektor informal atau sistem kerja berbasis insentif. Ketiga dimensi dalam

kerangka mental accounting coding, categorizing, dan evaluating terbukti membentuk pola perilaku tenaga kerja dalam memahami, mengelola, dan merespons pendapatan mereka. Praktik ini tidak terlepas dari konteks sosial dan ekonomi di mana mereka berada, serta sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kebutuhan individu. Dengan memahami proses ini, perusahaan dapat mempertimbangkan aspek psikologis dalam perancangan sistem insentif agar lebih efektif dalam membangun motivasi, loyalitas, dan performa kerja karyawan secara menyeluruh

Kutipan dan Referensi

- Abdussamad. (2021). buku penelitian. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Ahmad Nur Eksan. (n.d.). *PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULIA WISNU SETYA DI SURABAYA* Ahmad. 1, 372–382.
- Amar, H., & Fikri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka. *KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 275–291. <https://doi.org/10.31629/kemudi.v4i2.1932>
- Annisa. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 3, 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- arafah .at. all. (n.d.). *PERILAKU MENTAL ACCOUNTING DALAM MENGELOLA PENGELUARAN HARIAN DAN INVESTASI (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universtias Tanjungpura Pontianak)*.
- Austin, J. N., & Nuryasman. (2021). Perilaku, Sikap Dan Pengetahuan Keuangan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(1), 63.
- Ayu Irlianti, E. D. (2016). *ANALISIS PERILAKU AMAN TENAGA KERJA MENGGUNAKAN*

MODEL PERILAKU ABC (Antecedent Behavior Consequence). 94–106.

- Dewi, I. O., & Wahyudi, I. (2025). The Evolution of Ponzi Schemes: From Traditional Frauds to Digital Money Games. *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 13(1), 41-66.
- Dewi, I. O., Setiawan, N., Rohemah, R., Muria, R. M., & Wahyudi, I. (2024). Revealing The Meaning of Émbu in Buying and Selling Transactions in Madura: A Phenomenological Study. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 17(3), 592-613.
- Dewi, I. O., Wahyudi, I., & Setiawan, N. (2024). PROBLEMATIKA TERKINI IMPLEMENTASI SAK EMKM SEBUAH STUDI LITERATUR. *Journal of Accounting and Financial Issue (JAFIS)*, 5(1), 1-29.
- Dewi, I. O., Wahyudi, I., & Setiawan, N. (2024, February). Identity Theft In Peer-To-Peer Lending Platform. In *Proceedings of the 2nd International & 5th National Conference Accounting & Fraud (Vol. 2, pp. 1-12).*
- Dewi, I. O., Wahyudi, I., & Setiawan, N. (2024, February). Identity Theft In Peer-To-Peer Lending Platform. In *Proceedings of the 2nd International & 5th National Conference Accounting & Fraud (Vol. 2, pp. 1-12).*
- Dewi, I. O., Wahyudi, I., Setiawan, N., & Uyun, J. (2023). Fraud Ditinjau dari Etika Profesi dan Etika Bisnis. *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 44-51.
- Fani Kesya Ismia*1, Sinta Udzikrilah2, P. D. P. (2024). *PENGARUH MENTAL ACCOUNTING DAN LITERASI KEUANGAN TERHADAP FINANCIAL BEHAVIOUR DENGAN DIMEDIASI GAYA HIDUP KONSUMTIF*. 9(2), 118–130.
- Fani, N., & Wahyu Pril Ranto, D. (2023). Pengaruh Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan J&T Exspress. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 179–185. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1233>
- Feby Ayu Safira Email: (n.d.). *Soetomo Management Review, Volume 2, Nomor 4, Hal 435-442* *PENGARUH DISIPLIN KERJA, ABSENSI, KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BUMI PANDAAN PLASTIK*. 2, 435–442.

- Hasan, J. (2022). *PENGARUH PEMBERIAN REWARD , INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SILOAM MEDAN. 1*, 8–13. <https://doi.org/10.51179/eko.v14i1.1037>
- I Ketut Wira Parta 1*, Deden Ismail 2, N. S. W. 3. (2023). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
- Indah Lely Cristanti, Dwi Iga Luhsasi, D. S. S. (2021). *PANDEMI COVID-19: PENGARUH PERILAKU KONSUMTIF DAN MENTAL ACCOUNTING TERHADAPPENGELOLAAN KEUANGAN MAHASISWA FKIP UKSW*. 22(01), 128–135.
- Karmila, N. (2021). *Financial Behavior and Financial Literation Millenial Generations in the City of Makassar in Investing*.
- Kurniawan, A. (2021). *Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan*. 7(2018), 1–18.
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Maulana, T. (2018). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 563–577.
- Melial, N. Y., & Universitas. (2023). *Mengungkap Peran Mental Accounting dalam Pengelolaan Keuangan Geprek Generation*. 11(3), 275–287.
- Ricardo, W. N., & Ginting, R. (2023). *Mental Accounting dan Problematika Pola Perilaku Keuangan Working Student : Berhasil Atau Gagalkah ?* 11(3), 267–274.
- S, M. A., Yunus, M., & Syahribulan, S. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 242–258. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i2.8441>
- Sabarullah, K. (2020). *PENGARUH MENTAL ACCOUNTING PRACTICE TERHADAP MICRO BUSINESS (USAHA MIKRO KECIL MENENGAH) PERFORMANCE DENGAN*

GROWTH MINDSET SEBAGAI VARIABEL INTERVENING SKRIPSI.

- Setiawan, N., & Wahyudi, I. (2023). Pencegahan fraud pada kejahatan siber perbankan. *Kabillah: Journal of Social Community*, 8(1), 508-518.
- Steven, S., & Yanuar, Y. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 478–493. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29852>
- Tattipikalawan, G., Silaya, M. A., Istia, M. D., Ekonomi, F., Kristen, U., & Maluku, I. (2024). *DAMPAK FINANCIAL SELF EFFICACY DAN MENTAL ACCOUNTING TERHADAP PERILAKU KEUANGAN* Gabriela Tattipikalawan, Micrets Agustina Silaya, Mozes David Istia Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Maluku. 115–126.
- Utarindasari, D. (2021). *Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan*. 2(1), 12–19.
- Wahyudi, I., & Malia, E. (2023). Evaluasi Tax Amnesty di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pamekasan. *Pajak Kita: Problematika Terkini*, 48.
- Wahyudi, I., Alim, M. N., Malia, E., & Dewi, I. O. (2021). Budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen pada perguruan tinggi. *Kabillah: Journal of Social Community*, 6(2), 126-140.
- Wahyudi, I., Dewi, I. O., Setiawan, N., Muria, R. M., Rohemah, R., Naila, I., & Maisaroh, S. (2024). The Émbu Tradition in Madura: Integration of Islamic Values and Local Wisdom in Trading. *Indonesian Journal of Islamic Religion and Culture*, 1(2).
- Wahyudi, I., Haryadi, B., & Hayati, N. (2022). Uncovering the dark side of Ponzi schemes through money game. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 17(2), 201.
- Wahyudi, I., Muntasa, A., Yusuf, M., & Hamzah, A. (2021). Mengungkap Dan Menguji Keaslian Bukti Digital Pada Kejahatan Cybercrime Dengan Metode Digital Forensic Research Workshop. *Jurnal Aplikasi Teknologi Informasi dan Manajemen (JATIM)*, 2(2), 120-127.
- Wahyuningsih & Kirono. (2023). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*. 5, 152–162.

- Yehuda Shaharoni, & Colline, F. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Pendapatan, Dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Yang Sudah Bekerja. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 8(2), 42–52. <https://doi.org/10.54526/jes.v8i2.165>
- Yuniarsih, E., Tiarani, R., Fariyanda, R., Raki, E. Y. A., & Damayanti, F. (2024). Pengaruh Gaya Hidup dan Mental Accounting Terhadap Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Penerima KIP Kuliah (Studi Kasus: Mahasiswa FEB UNTAN). *Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura*, 13(1), 111–137. <https://doi.org/10.26418/jaakfe.v13i1.81912>