J-MAS
Jurnal Manajemen dan Sains, 7(1), April 2022, 198-202
Program Magister Manajemen Universitas Batanghari
ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI 10.33087/jmas.v7i1.384

Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi

Wulan Novi Hastuti, Netty Herawaty*, Lutfi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
*Correspondence email: netherawaty@unja.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah penerapan sistem pengendalian manajemen, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi baik secara simultan maupun parsial. Penerapan sistem pengendalian manajemen, motivasi dan gaya kepemimpinan menjadi variabel independen, sedangkan kinerja manjerial menjadi variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dimana jenis data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. Teknik analisis data yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ialah seluruh tingkat manajemen organisasi yang ada pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja; Motivasi; SPM

Abstract. *This study aims to determine and analyze whether the application of management control systems, motivation and leadership style affect managerial performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi either simultaneously or partially. The implementation of management control system, motivation and leadership style are independent variables, while managerial performance is the dependent variable. This type of research is quantitative where the type of data used is primary data in the form of a questionnaire at PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The population in this study is all levels of organizational management at PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi with a total sample of 52 people. The results of this study indicate that management control system, motivation and leadership style affect managerial performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.*

Keywords**:** *Leadership Style; Motivation; Performance; SPM*

Pendahuluan

Persaingan antara perusahaan akan semakin tajam dan konsekuensi logisnya terjadi tiga kemungkinan yaitu kemunduran, bertahan atau diam ditempat, dan lebih berkembang. Perusahaan akan saling bersaing demi mencapai tujuannya. Perusahaan harus ada manajer yang bertanggungjawab dan profesional, untuk dapat menjalani perusahaan dan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Menjalani suatu perusahan akan diperlukan suatu sistem pengendalian manajemen yang efektif dan efisien. Permasalahan yang muncul dalam dunia usaha saat ini terkait dengan penerapan sistem pengendalian manajemen adalah upaya peningkatan sistem pengendalian yang tidak berjalan secara otomatis. Artinya sistem pengendalian manajemen memerlukan beberapa faktor pendukung terutama dari lingkungan internal perusahaan yaitu karyawan dan manajer perusahaan sebagai eksekutor dan basis utama untuk menciptakan kinerja yang optimal, sehingga pengetahuan yang dimiliki manajer adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan (Setiawan dan Kartika, 2016). Mulyadi (2011) mengatakan sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan sasaran masa depan yang akan dicapai oleh organisasi, merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012). Peningkatan kinerja manajerial akan ditentukan oleh gaya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Kinerja manajerial adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. (Mangkunegara, 2012). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan (Rante dkk 2014). Gaya kepemimpinan yang baik yang diterapkan oleh seorang pemimpin haruslah mampu memotivasi karyawannya, agar kinerja karyawannya terus meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan, artinya bawahan dalam memenuhi kebutuhan tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin (Sutrisno, 2011). Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang diterapkan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti

yang dilihat (Thoha, 2013). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik salah satunya adalah motivasi (Mangkunegara, 2012). Kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai yang kemudian disebut sebagai motivasi kerja. Memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat. Memotivasi karyawan perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Individu- individu yang termotivasi akan tetap bertahan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan. (Robbins dan Judge, 2016). Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi ada yang positif misalnya dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang memiliki prestasi dan ada pula yang negatif seperti memberikan hukuman pada karyawan yang tidak bisa bekerja optimal. Penelitian sebelumnya terdapat hasil penelitian yang bervariasi dan tidak konsisten. Penelitian Wahyuni dkk (2020), Heliani (2019), Romadhani (2016), Rahmad dkk (2016), menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian Tamarindang dkk (2017) dan Setiawan dkk (2016) memperlihatkan bahwa sistem pengendalian manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian Gardjito dkk (2014), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian Tamarindang (2017) dan Surjosuseno (2015) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian Wiwaha (2018) dan Rante dkk (2014), menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan Penelitian Hakim dkk (2016) bahwa gaya kepemimipinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan variabel independennya. Penelitian ini menguji tiga variabel independen yaitu sistem pengendalian manajemen (SPM), motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama terhadap kinerja manajerial. Alasan memilih PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi sebagai tempat penelitian dikarenakan perolehan laba pada periode 2015-2018 Bank Jambi mengalami peningkatan yang signifikan. Berbeda dengan tahun 2019 laba bersih Bank Jambi menurun 1,82% dari tahun 2018, dimana laba 2019 sebesar Rp.255.501.301.826 sedangkan laba bersih Bank Jambi tahun 2018 ialah sebesar Rp.260.226.163.366.

Tabel 1

Perolahan Laba Bank Pembangunan Daerah Jambi Tahun 2015 – 2019

Tahun	Total Laba
2015	Rp.131.146.820.904
2016	Rp.170.321.459.548
2017	Rp.248.603.000.873
2018	Rp. 260.226.163.366
2019	Rp. 255.501.301.826

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan bahwa laba bersih PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi dari tahun 2015 sampai 2018 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tahun 2019 laba bersih PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi mengalami penurunan. Penurunan laba pada tahun 2019 ini salah satu penyebabnya ialah banyaknya penambahan karyawan yang menyebabkan biaya operasional khususnya biaya tenaga kerja meningkat. Sebelumnya jumlah karyawan pada tahun 2018 sebanyak 558 karyawan menurun jika dibandingkan pada tahun 2017 sebanyak 580. Penyebab jumlah karyawan menurun karena telah memasuki usia pensiun. Jumlah karyawan tahun 2019 terjadi peningkatan sebanyak 65 Orang sehingga total karyawan tahun 2019 sebanyak 623 orang. Beban tenaga kerja meningkat yang merupakan efek dari peningkatan jumlah karyawan, pada tahun 2018 beban tenaga kerja berjumlah Rp. 171. 864. 105. 672 sedangkan tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar Rp.184. 239.455.686.

Fenomena ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, setiap perusahaan memerlukan perencanaan, pengendalian manajemen yang berfungsi untuk menjaga operasional perusahaan agar berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Sistem pengendalian manajemen yang memadai yang dijalankan perusahaan dapat mencapai tujuan secara optimal. Penerapan sistem pengendalian manajemen, motivasi dan gaya kepemimpinan yang memadai sangat diperlukan agar pelakanaan dalam meningkatkan kinerja manajerial berjalan secara efektif dan efisisen. Perusahaan yang berorientasi pada laba, pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama yaitu mempertahankan hidup perusahaan, mendapatkan laba dan perusahaan yang terus berkembang. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah penerapan sistem pengendalian manajemen, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2016). Responden pada penelitian ini adalah seluruh tingkat manajemen organisasi yang ada di PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi, hal ini dikarenakan setiap tingkat manajemen organisasi memiliki peran tersendiri dan memiliki tanggung jawab dalam menghasilkan kinerja yang efisisen. Jumlah responden dalam penelitian adalah 52 orang terdiri dari direktur utama (1 orang), direktur pemasaran (1 orang), direktur umum (1 orang), direktur kepatuhan (1 orang), pemimpin divisi (14 orang) dan kepala bidang (34 orang). Kuesioner penelitian menggunakan skala likert dengan 4 tingkatan dimana untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, jawaban Setuju (S) diberi skor 3 dan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, Model analisis ini mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang baik. Penelitian ini memakai uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X1) menggunakan indikator perencanaan strategis, penyusunan anggaran, pelaksanaan dan pengukuran dan evaluasi kinerja dengan 9 pertanyaan. Variabel motivasi (X2) menggunakan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri dengan 11 pertanyaan. Variabel gaya kepemimpinan (X3) menggunakan indikator mengarahkan, melatih, mendukung dan mendelegasikan dengan 15 pertanyaan. Variabel kinerja manajerial (Y) menggunakan indikator perencanaan, investigasi, pengkoorganisa sian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staff, negosiasi dan perwakilan dengan 8 pertanyaan.

Hasil

Penelitian ini menyebarkan sebanyak 52 kuesioner, yang disebarkan ke semua tingkatan manajemen organisasi di PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. Responden dalam penelitian ini menjawab sembilan pertanyaan tentang sistem pengendalian manajemen, sebelas pertanyaan tentang motivasi, lima belas pertanyaan tentang gaya kepemimpinan dan delapan pertanyaan tentang kinerja manajerial. Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 92,30% yang berarti sebagian besar kuesioner dikembalikan kepada peneliti. Empat kuesioner yang tidak kembali dikarenakan kesibukan responden dan keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti. Semua kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti dapat diolah, hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pemahaman dan keseriusan yang cukup untuk memberikan persepsi mereka tentang kuesioner yang telah diisi. Responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 27 orang atau sekitar 56,25%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang atau 43,75%. Responden dari tingkat pendidikan yaitu responden memiliki tingkat pendidikan SMA dan Strata Dua (S2) tidak ada , sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Diplomat III (D3) sebanyak 9 orang atau 18,75%, dan responden memiliki tingkat pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 39 orang atau 81,25%. Responden berdasarkan usia dikelompokkan usia kurang atau berumur 25 tahun sebanyak 0. Responden berdasarkan kelompok usia 26-30 tahun berjumlah 20 orang atau 41,67%. Responden berdasarkan kelompok usia 31-45 tahun berjumlah berjumlah 19 orang atau 39,58%, dan responden berdasarkan usia > 45 tahun berjumlah 9 orang atau 18,75%.

Tabel 2

ANOVA

Model	*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	t
Regression	886,760	3	295,587	293,896	,000[b]
Residual	44,253	44	1,006		
Total	931,013	47			

Sumber: data olahan

Tabel 3

Hasil Regresi Linear Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	1,361	1,071		1,272	,210
	Sistem Pengendalian Manajemen	,160	,029	,195	5,597	,000
	Motivasi	,059	,025	,079	2,391	,021
	Gaya Kepemimpinan	,439	,017	,901	25,754	,000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 maka bisa dibuat persamaan regresi yaitu KM = 1,361 + 0,160SPM + 0,059M+ 0,439GK+ e dimana KM = Kinerja Manajerial, SPM = Sistem Pengendalian Manajemen, M = Motivasi dan GK = Gaya Kepemimpinan. Persamaan tersebut bisa dijabarkan sebagai berikut:

1. Kinerja manajerial akan bernilai konstan sebesar 1,361 jika semua variabel Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), motivasi dan gaya kepemimpinan bernilai nol (0)
2. Koefisien regresi variabel Sistem pengendalian Manajemen sebesar 0,160 memperlihatkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,160
3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,059 memperlihatkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0.059
4. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,439 memperlihatkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,439.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R -Square	Std. Error of the Estimate
1	,976	,952	,949	1,00287

Sumber: data olahan

Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial sebesar 94,9% yang diperlihatkan oleh besarnya *Adjusted R square* sedangkan sisanya 5,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Ghozali (2016) apabila nilai R^2 mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi- variabel dependen.

Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (293.896 > 3.20), sedangkan hasil menunjukkan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 atau 5%. Kesimpulannya berarti alternatif 1 (H1) diterima, artinya hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial.

Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai t hitung sistem pengendalian manajemen variabel sebesar 5,597 sedangkan angka tabel sebesar 2,014 jadi ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan signifikan jumlah 0,000 < 0,05 (5%). Kesimpulan dari ini adalah bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni dkk (2020) penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating Heliani (2019), yang menemukan jika penerapan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan penelitian Tamarindang dkk (2017) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja manajerial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dengan bantuan *SPSS for windows*. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi adalah 2,391 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,014 jadi ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan angka signifikan 0,021 < 0,05 (5%). Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial (H3 diterima). Penelitian ini sejalan Gardjito dkk (2014), menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian tidak sejalan dengan Surjosuseno (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Tamarindang (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Hipotesis keempat yang diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan pada kinerja manajerial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dengan bantuan program *SPSS for windows*. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai t hitung kepemimpinan variabel gaya sebesar 25,754 sedangkan t tabel sebesar 2.014 sehingga ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan signifikansi jumlah 0,000 < 0,05 (5%). Kesimpulan dari hal ini adalah bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja manajerial (H4 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiwaha (2018), penelitian tentang sistem akuntansi manajemen sebagai pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial Rante dkk (2014), menunjukkan hasil penelitian bahwa

gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan Penelitian Hakim dkk (2016) tentang pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial, menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), motivasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja manajerial di PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi, ini berarti semakin baik sistem pengendalian manajemen, semakin besar motivasi yang dimiliki dan semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja manajerial. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi, ini berarti semakin baik sistem pengendalian manajemen maka semakin baik kinerja manajerial. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi, ini berarti semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin baik kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi, ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja manajerial.

Daftar Pustaka

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 22*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hakim, Lukmanul. H. Thatok Asmony dan Biana Adha Inapty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. Magister Akuntansi, Universitas Mataram. *Jaffa*, 4(2)

Hasibuan, M. 2017. *Organisasi dan motivasi.* PT.Bumi Aksara. Jakarta.

Heliani. 2019. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Penelitian pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung). Universitas Nusa Putra.Bandung: *Jurnal Aktiva: Riset akuntansi dan keuangan*, 1(1, 38-49

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Revika Aditama

Mulyadi. 2011. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen.* Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Rahmad, Rudi. Rini Lestari dan Epi Fitriah. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Akuntansi Universitas Islam.* Bandung, 2(2).

Rante, Andika. Rosidi dan Ali Djamhuri. 2014. Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Pemediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasCendrawasih Jayapura. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 12(3).

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2016. *Organizational Behaviour*, Edition16. Boston: Pearson.

Romadhani, Putri Nur. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Manufaktur di Kabupaten Sukoharjo). Surakarta *Jurnal: Universitas Muhammadiyah Surakarta*

Setiawan, Iwan. Kartika Titisari dan Anita Wijayanti. 2016. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial di Lorin Group. Akuntansi, Ekonomi, Universitas Islam. *Seminar Nasional Ienaco*, ISSN: 2337 – 4349, Surakarta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*: *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Surjosuseno, Daniel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen. Surabaya, *Agora* , 3(2)

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tamarindang, Billy. Lisbeth Mananeke dan Merinda Pandowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal* EMBA, 5(2), 1599-1606

Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta. Rajawali Pers.

Wahyuni, Suci Widia dan Rini Lestari. 2020. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung. Bandung, Indonesia: 6(2).

Wirawan. 2012. *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiwaha, Gede Denik Purna Wiwaha dan Ni Wayan Suryathi. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial: Studi Kasus pada Seluruh LPD di Desa Dinas Dalung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi &* Bisnis, 3(2)