

Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Suci Widia Wahyuni, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

suciwidiawahyuni@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

Abstract—The phenomenon that occurs is marked by the existence of several BUMN companies, as well as Islamic banks in Indonesia that have poorly performing managerial performance. This is preliminary evidence of this research based on the fact that the increase in managerial performance is determined by the management control system and organizational culture. This study aims to test and provide empirical evidence regarding the influence of management control systems and organizational culture on managerial performance. The research method used is empirical method, with the verification and quantitative methods approach, because there are variables that will be explained and analyzed how much influence these variables have. The data was collected by distributing questionnaires that had been tested for their validity and reliability. This research was conducted at Islamic Commercial Banks in Bandung with a sample size of 30 respondents from operational managers in Islamic banks. Testing date using multiple linear regression analysis. The results showed that the application of management control systems and organizational culture has an effect on managerial performance at Islamic Commercial Banks in Bandung.

Keywords—*management control systems, organizational culture, managerial performance.*

Abstrak—Fenomena yang terjadi ditandai dengan adanya beberapa perusahaan BUMN, serta Bank Syariah di Indonesia memiliki kinerja manajerial yang kinerjanya buruk. Hal ini menjadi bukti awal penelitian ini dilatar belakangi oleh kenyataan bahwa peningkatan kinerja manajerial ditentukan oleh sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasiterhadap kinerja manajerial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode empiris dengan pendekatan metode verifikatif dan kuantitatif, karena ada variabel yang akan dijelaskan dan dianalisa seberapa besar pengaruh dari variabel tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Penelitian ini dilakukan pada Bank Umum Syariah di kota Bandung dengan jumlah

sampel 30 responden yaitu manajer operasional pada bank umum syariah. Pengujian data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasiberpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung.

Kata Kunci—*sistem pengendalian manajemen, budaya organisasi, kinerja manajerial.*

L. PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi akan semakin tajam dan konsekuensi logisnya ada tiga kemungkinan yang akan terjadi yaitu mundur, bertahan atau diam di tempat dan lebih berkembang (Pratipta, 2015). Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan saling berkompetisi untuk mencapai tujuannya. Untuk dapat mengarahkan mereka pada pencapaiannya tujuan perusahaan dan agar tindakan yang dilakukan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan salah satu alat untuk mencapai hal tersebut, maka diperlukan kehadiran manajer yang profesional dan bertanggung jawab. Pekerjaan seorang manajer profesional dapat dilihat dari kinerja manajerialnya (Romadhani, 2016)

Kinerja Manajerial adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mulyadi, 2007: 336). Namun, pada kenyataannya beberapa perusahaan BUMN dan Swasta di Indonesia pada tahun ini memiliki kinerja manajerial yang buruk, salah satunya pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Hal ini disebabkan oleh situasi bank muamalat memiliki masalah yang sejatinya bisa dialami oleh setiap Bank Syariah lainnya. namun demikian, perencanaan strategi yang kurang baik membuat kinerja Bank Muamalat memburuk ditengah siklus ekonomi yang sedang turun (Wibowo 2019).

Selain yang terjadi pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, kinerja manajerial yang belum optimal juga di rasakan oleh PT Garuda Indonesia Tbk, hal ini disebabkan merosotnya omset yang diterima maskapai PT Garuda Indonesia Tbk akibat kinerja manajerialnya yang buruk serta

penumpukan utang (Alvin, 2019).

Persoalan terkait dengan masih banyaknya masalah-masalah yang ada pada bank syariah diantaranya yaitu perbankan syariah belum memiliki modal yang cukup, kurangnya koordinasi dengan pemerintah dan otoritas jasa keuangan membuat bank syariah sulit berkembang sehingga berdampak pada kesulitan mengembangkan usaha seperti membuka kantor-kantor cabang, mengembangkan infrastruktur dan pengembangan segmen layanan (Romadhani, 2016).

Pratipta (2015) menyatakan bahwa perusahaan dalam mencapai tujuannya dan mempertahankan perusahaan memerlukan peningkatan dalam mengefisienkan dan mengefektifkan kerja dalam perusahaan, perlu dilakukan pendelegasian tugas dari manajer puncak kepada bawahan. Pada saat perusahaan tumbuh, manajemen puncak biasanya menciptakan berbagai wilayah tanggungjawab yang dikenal sebagai pusat pertanggungjawaban dan menugaskan manajer di bawahnya untuk menangani wilayah tersebut. Kemudian, salah satu faktor untuk mempertahankan perusahaan, diantaranya yaitu mengevaluasi sistem pengendalian manajemen di mana pengendalian juga merupakan salah satu fungsi dasar dari manajemen.

Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Supriyono 2000:27). Namun, pada salah satu perusahaan jasa yaitu First Travel penerapan sistem pengendalian manajemen yang belum efektif (Wiwoho, 2017). Dan sistem pengendalian yang kurang maksimal juga terjadi pada Bank Umum Syariah (BUS) sehingga perlu adanya Sinergi kerja sama antara BUS dan Bank Umum ini memiliki hubungan kepemilikan melalui pengoptimalan sumber daya manusia, teknologi informasi dan sistem pengendalian manajemen yang harus diperbaiki serta jaringan kantor milik Bank Umum guna menunjang pelaksanaan kegiatan BUS yang memberikan nilai tambah bagi BUS dan Bank Umum (Catrina, 2019).

Selanjutnya budaya organisasi dapat menjadi suatu kekuatan untuk meningkatkan kinerja apabila tercipta pemahaman penerapan yang baik diantara para anggotanya atau bahkan menjadi sumber kelemahan organisasi yang bersangkutan (Siagian, 1995: 235). Budaya Organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan beragama (Kreitner dan Kinicki, 2014: 62).

Fenomena mengenai budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja manajerial yaitu pada PT Nyonya Meneer dinyatakan pailit oleh Majelis Hakim Pengadilan Negeri Semarang. Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional Bambang Brodjonegoro menilai Nyonya Meneer tergilas persaingan di tengah arus perubahan belanja maupun konsumsi masyarakat Indonesia dan kalah bersaing dengan perusahaan jamu lain yang lebih inovatif (Jatmiko 2017).

Selain fenomena pada nyonya meneer, budaya organisasi yang buruk juga terjadi pada beberapa Bank Umum Syariah yang ada di Indonesia yang disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor regulasi, bank syariah juga harus konsentrasi memperbaiki kualitas internal bank. Faktor internal bank diantaranya karakter budaya organisasinya yang belum baik dan kapasitas sumber daya insani bank serta kapasitas dan karakter nasabah. Faktor kapasitas sumber daya insani begitu berpengaruh terhadap tingginya pembiayaan bermasalah ini (Adi 2019).

Dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi di atas pihak manajemen diharapkan mampu mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda (Pabundu, 2010: 4). Pihak manajemen juga harus mampu mengelola budaya organisasi yang baik karena baik atau buruknya budaya organisasi akan berdampak pada kinerja perusahaan (Robbins dan Judge, 2017:379).

Dari teori-teori (Pabundu, 2014: 4; Robbins dan Judge, 2017: 379) di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2016) dan Dauhan (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Selain itu fenomena yang dipaparkan di atas menjelaskan juga bahwa permasalahan kinerja manajerial berkaitan dengan penerapan sistem pengendalian manajemen. Penerapan sistem pengendalian manajemen menunjukkan struktur sistem pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (Yustien, 2013). Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Musa (2013) menghasilkan temuan bahwa evaluasi sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja manajer yang menunjukkan hasil penelitian struktur sistem pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen juga berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Kemudian Rahmad dkk., (2016) menyatakan bahwa penerapan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dari hasil teori-teori yang dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian di atas tidak semua perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang sudah direncanakan, semua hasil akhir yang nanti diperoleh perusahaan dilihat dari bagaimana kinerja manajerial berjalan baik sesuai dengan apa yang direncanakan. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang mengalami kerugian akibat buruknya kinerja manajemen. Baik atau buruknya kinerja manajemen dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, perusahaan harus dapat membentuk perilaku karyawan sehingga karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.

Kemudian daripada itu, perusahaan harus bisa menerapkan struktur pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen beserta budaya organisasi dengan baik pada kinerja manajemennya karena hal ini dapat

berpengaruh besar terhadap kinerja para karyawan dan staf yang ada di bawahnya.

Atas dasar latar belakang tersebut, penelitian ini berjudul “PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA BANK UMUM SYARIAH DI KOTA BANDUNG”

II. LANDASAN TEORI

Dalam bagian ini, akan dibahas mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini. Teori-teori tersebut merupakan sebuah pondasi dasar dalam menentukan kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian. Berikut merupakan landasan teori yang akan dikaji.

A. Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen

Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Supriyono 2000:27). Sedangkan menurut Anthony dan Govindarajan (2005: 8) penerapan sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dimana sistem pengendalian manajemen terdiri dari struktur dan proses. Sementara itu Merchant et al(2014: 6), mendefinisikan penerapan sistem pengendalian manajemen adalah sistem pengaturan yang melibatkan umpan balik tunggal yang hampir sama dengan alat pengatur panas yang mengatur suhu, membandingkan ukuran dengan standar yang diinginkan, dan jika diperlukan melakukan tindakan koreksi.

Penelitian ini menggunakan jenis-jenis pertanggungjawaban sebagai indikator yang terbagi menjadi 4 yaitu: “1) pusat pendapatan, 2) pusat biaya, 3) pusat laba dan 4) pusat investasi.” (Mulyadi 2001: 3).

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi (Sedarmayanti 2016: 99), Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki, 2014:62. budaya organisasi merupakan perangkat dari asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan beragam. Pengukuran yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengukur budaya organisasi diambil dari pendapat Robbins dan Judge (2016: 497) yaitu: “1) Innovation and risk taking, 2) Attention to detail, 3)Outcome Orientation, 4) People Orientation, 5) Team Orientation, 6) Aggressiveness, 7) Stability”.

C. Kinerja Manajerial

Kinerja Manajerial adalah proses menguraikan kinerja yang dituntut dari seorang manajer dan manajerial skills, peran, dan usaha yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja tersebut (Mulyadi, 2007:1). Sedangkan Wibowo (2008:7) Manajemen Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Serta memfokuskan pada yang diperlukan organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode yang akan digunakan pada penelitian kali ini merupakan metode deskriptif dan verifikatif. Sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Adapun teknik yang digunakan adalah kuesioner. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini yaitu dengan jenis Convenience Sampling. Berikut ini dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

A. Analisis Regresi Linier

TABEL 1. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.581	2.340		.248	.806
Sistem Pengendalian Manajemen	.325	.117	.311	2.788	.010
Budaya Organisasi	.605	.101	.665	5.969	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial
Sumber Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda dari pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

$$KM = 0,581 + 0,325 SPM + 0,605 BO + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linier yang tertera diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,581. Yang artinya jika variabel kinerja manajerial (Y) tidak dipengaruhi kedua variabel bebasnya, maka besaran rata-rata kinerja manajerial akan bernilai 0,581.

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan kinerja manajerial. Koefisien regresi untuk variabel bebas (Sistem pengendalian manajemen) bernilai positif

menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Sistem pengendalian manajemen (X1) dengan kinerja manajerial (Y). Koefisien regresi variabel Sistem pengendalian manajemen sebesar 0,325 mengandung arti untuk setiap peningkatan maka diprediksikan akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial sebesar 0,325.

Sedangkan koefisien regresi untuk variabel bebas (budaya organisasi) yang juga bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi (X2) dengan kinerja manajerial (Y). Koefisien regresi sebesar 0,605 mengandung arti untuk setiap penambahan variabel maka diprediksikan akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial (Y) sebesar 0,605.

Dari hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa ketiga variabel mempunyai hubungan linier. Tanda (+) atau positif pada koefisien regresi berarti setiap kenaikan dengan nilai 1 pada X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan nilai pada Y begitu pula sebaliknya.

B. Koefisien determinasi

TABEL 2. UJI KOEFISIEN DETERMINASI
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.758	2.514110

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial
Sumber Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil tabel maka diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,775. Hal ini berarti bahwa Sistem pengendalian manajemen (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja manajerial (Y) sebesar 77,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Haryono (2016;11) bahwa penerapan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil dari penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Romadhani (2016;9) yang menyatakan bahwa penerapan sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, semakin baik prestasi manajer sebagai pusat pertanggung jawaban yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian suatu kinerja.

Selanjutnya, Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2017;

379) yang menyatakan bahwa budaya organisasi atau kepribadian akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, dengan budaya yang lebih kuat tentunya akan berdampak besar pada kinerja manajerial Teori inilah yang kemudian mendasari hubungan budaya organisasi dengan kinerja manajerial, semakin lemahnya budaya organisasi pada perusahaan akan berdampak kecil terhadap kinerja dan begitupun sebaliknya apabila budaya organisasi kuat maka akan berdampak besar terhadap kinerja manajerial. Kemudian hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Triseptya (2017) bahwa penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak Bank Umum Syariah di Kota Bandung menerapkan sistem pengendalian manajemen dengan baik, maka akan meningkatkan kualitas kinerja manajerial pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di lingkungan Bank Umum Syariah di Kota Bandung maka akan meningkatkan kualitas kerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmed ,Mashal & Shafiq ,Saima. 2014. The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal Of Management And Business Research: A Administration And Management Volume 14 Issue 3 Version 1.0.*
- [2] Alvin. 2019. Anggota DPR :Kinerja Manajemen Garuda Tidak Optimal, Tercatat di <https://www.antaraneews.com/berita/634630/anggota-dpr-kinerja-manajemen-garuda-tidak-optimal>.
- [3] Anthony, R.N. and V. Govindarajan.. 2005. *Management Control System*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- [4] _____ - 2011. *Sistem Pengendalian Mnaajemen Edisi Ke-11*. Buku 1, Terjemahan F.X Kurniawan Tjakrawala, Jakarta : Salemba Barat
- [5] Damodar, Gujarati. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- [7] George R. Terry, 2011. *Principles of Management* Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Ghaliyah, Gagaring dan Aini. 2017. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi*. Makasar.
- [9] Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.

- [10] Halim Abdul, Achmad Thahjono, dan MF. Husein. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Kedua. Jogjakarta: Penerbit Akademi Manajemen Perusahaan YKPM.
- [11] Hesti Pratipta. 2018. *Evaluasi Sistem Pengendalian Manjaemen pada Pusat pendapatan dan Pusat Biasya Untuk Meningkatkan Kinerja Manajer Penjualan*. Surakarta: FEB Universitas Slamet Riyadi.
- [12] Hartanto. 2019. Teori Manajemen, Tercatat di <https://www.hestanto.web.id/teori-manajemen-menurut-george-r-terry/>
- [13] Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2014. *Organizational Behaviour, 9th edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [15] McShane, Steven & Glinow, Mary Ann Von. 2016. *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge, Global Reality*. Singapore: Mc-Graw Hill Education
- [16] Merchant Kenneth A. dan Van der Stede, Wim A. 2014. *"Sistem Pengendalian Manajemen"* Edisi Tiga. Salemba Empat, Jakarta.
- [17] Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen*, Edisi Ketiga, Jakarta : Salemba Empat.
- [18] _____- 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- [19] Nurhayati, Nunung., dkk. 2016. *Statistik Penelitian dengan SPSS*. Bandung: FEB Universitas Islam Bandung.
- [20] Putri Nur Romadhani. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial*. Surakarta: Publikasi Ilmiah.
- [21] Rahmad, Rini Lestari dan Epi Fitriah. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Akuntansi Universitas Islam Bandung*, Vol. 2, No. 2.
- [22] Rahmi Handayani. 2016. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja manajerial*. Jambi: Universitas Jambi.
- [23] Reni Yustien. 2012. *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Pada Pusat Pendapatan dan Pusat Biaya Terhadap Kinerja Manajerial Rumah Sakit Umum Tipe B di Privinsi Jawa Barat*. Jambi: FEB Universitas Jambi.
- [24] Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2016. *Organizational Behaviour, Edition 16*. Boston: Pearson.
- [25] Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [26] Siagian, P Sondang. 1995. *Kerangka Dasar Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- [27] Sofianty, Diamonalisa & Nurhayati, Nunung. 2018. *Statistik Penelitian Dengan*
- [28] *SPSS*. Bandung: Laboratorium Akuntansi FEB UNISBA.
- [29] Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum Surabaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi.
- [30] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [31] _____- 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- [32] Supriyanto, Eko B. 2018. Perbankan Syariah: Kinerja yang Buruk karena Tata Kelola, tersedia di <http://infobanknews.com/perbankan-syariah-kinerjayangburuk-karena-tata-kelola> [29/10/18]
- [33] Supriyono, R.A., 2000, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPEE.
- [34] Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- [35] Tika, M Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [36] Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [37] Yahya Ahmad. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial*. Cianjur: UNSUR.