

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA BANK BJB SYARIAH PUSAT BANDUNG

¹Bainur Alamsyah

^{1,2}*Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
e-mail: ¹bainuralamsyah@gmail.com*

Abstrak: Penilaian kinerja merupakan fungsi kunci untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia secara efektif. Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal karena penilaian kinerja memberikan kontribusi positif terhadap sistem pengendalian internal. Sistem penilaian yang tidak tepat atau ketidakcocokan sistem penilaian menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan praktik dalam proses penilaian kinerja. Fenomena yang terjadi di PT. BJB Syariah Pusat Bandung saat ini adalah sistem penilaian kinerja tidak didukung dengan baik, para karyawan tidak mengetahui secara jelas tujuan dari penilaian kinerja dikarenakan hasil penilaian kinerja yang dilaksanakan tidak dikomunikasikan oleh personalia pelaksana penilaian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian kinerja, sistem pengendalian internal dan pengaruh penilaian kinerja terhadap sistem pengendalian internal di PT. BJB Syariah Pusat Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan populasi sasaran yaitu seluruh karyawan PT. BJB Syariah pusat Bandung sebanyak 176 orang dan menarik sampel sebanyak 44 responden. Metode analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian kinerja di PT. BJB Syariah Pusat Bandung termasuk pada kriteria cukup baik dengan perolehan persentase 62,95%, sistem pengendalian internal BJB Syariah Pusat Bandung termasuk pada kriteria baik dengan perolehan persentase 63,31%, sedangkan penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal dipengaruhi oleh penilaian kinerja sebesar 53% dan sisanya 47% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Penilaian kinerja, Sistem pengendalian internal

A. Pendahuluan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan fungsi kunci untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia secara efektif. Namun dalam banyak kondisi, fungsi penilaian kinerja dipandang sebelah mata oleh perusahaan. Karyawan adalah asset penting yang wajib dijaga oleh setiap perusahaan, terutama bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan keuangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, perlu diadakan suatu sistem yang mengatur atau mengendalikan para pegawai dalam suatu organisasi, sistem tersebut dinamakan dengan sistem pengendalian internal.

Sistem pengendalian intern pada dasarnya merupakan struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, serta mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Struktur pengendalian intern pada dasarnya terdiri atas berbagai kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan di dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Bagaimana seharusnya suatu perusahaan menyiapkan sistem pengendalian intern yang dimilikinya. Didalam suatu lingkungan yang semakin kompleks seperti

sekarang ini, pertanyaan ini tidak mudah dijawab. Di satu sisi, perkembangan yang terjadi di dalam bidang bisnis, hukum, dan sosial sebagaimana yang berkembang pada saat ini, mengharuskan setiap perusahaan untuk selalu meningkatkan penekanan perhatiannya pada aspek pengendalian intern. Tanpa adanya perhatian yang serius terhadap sistem pengendalian intern, akan mengakibatkan tidak tercapainya empat tujuan sebagaimana telah dikemukakan di atas. Di balik pentingnya keberadaan dan peranan pengendalian intern bagi perusahaan, di sisi lain terjadi kecenderungan perkembangan yang mengeksplorasi terjadinya konflik kecenderungan dan sekaligus menawarkan pandangan yang lebih seimbang mengenai keberadaan dan peranan sistem pengendalian intern bagi perusahaan

Penyebab-penyebab terjadinya konflik kecenderungan ketidak-efektifan penilaian kinerja merupakan permasalahan-permasalahan yang terletak pada sistem pengendalian internal yang tidak baik, yang terdiri dari 5 masalah utama yaitu diantaranya :

1. sistem penilaian yang didefinisikan dengan buruk.
2. sistem komunikasi penilaian yang buruk .
3. sistem penilaian yang tidak sesuai.
4. pendukung sistem penilaian yang buruk.
5. sistem penilaian yang tidak di monitoring.

Penyebab-penyebab yang lainnya adalah tujuan penilaian kinerja sering kali tidak ditentukan secara jelas dan kegiatan penilaian dianggap hanya sebagai kegiatan ritual tahunan. Dengan demikian kita dapat mengidentifikasi 7 hal yang menyebabkan fungsi penilaian kinerja dalam organisasi tidak efektif. Penyebab ketidak-efektifan fungsi penilaian kinerja diantaranya adalah ketidak-jelasan tujuan penilaian. Penilaian kinerja dapat ditujukan untuk tujuan strategis, administratif atau pengembangan, tujuan strategis dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sistem penilaian yang tidak didukung dengan baik, berarti tidak adanya keterlibatan dan keterikatan (komitmen) top manajemen, individu-individu yang dinilai, maupun personalia pelaksana penilaian dalam kegiatan penilaian kinerja. Tanpa dukungan dari tiap manajemen, maka rancangan dan praktik-praktik penilaian kinerja tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi, karena manajemen tidak akan menggunakan hasil penilaian tersebut untuk kebijakan-kebijakan organisasi. Sebaliknya, jika sistem penilaian tidak diterima dan didukung oleh para karyawan dan personalia pelaksana penilaian, maka mereka tidak akan berusaha keras untuk menjadikan kegiatan penilaian tersebut berhasil.

Sistem pengendalian internal dipengaruhi oleh penilaian kinerja karena cukup berpengaruh dalam sistem pengendalian internal yang dapat dilihat dalam pengambilan keputusan dan kebijakan di dalam pengendalian tersebut. Salah satu contohnya adalah apabila penilaian kinerja itu bermasalah, maka sedikit banyak akan berpengaruh terhadap sistem pengendalian intern tersebut. Tetapi, apabila penilaian kinerja bekerja dengan baik, maka akan mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Perusahaan melakukan penerapan dengan berdasarkan pada standar penilaian internal perusahaan. Penerapan itu akan membantu berjalannya sistem pengendalian internal perusahaan jika penilaian kinerja karyawan tersebut baik pula.

Pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung, penulis melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang bernama ibu Herny pada tahun 2015, menyatakan bahwa sistem penilaian tidak didukung dengan baik. Para karyawan tidak mengetahui secara jelas tujuan dari penilaian kinerja, dikarenakan hasil penilaian kinerja yang

dilaksanakan tidak dikomunikasikan oleh personalia pelaksana penilaian. Sistem penilaian yang tidak didukung, berarti tidak adanya keterlibatan dan keterikatan komitmen top manajemen, individu-individu yang dinilai, maupun personalia pelaksana penilaian dalam kegiatan penilaian kinerja. Tanpa dukungan dari tiap manajemen, maka rancangan dan praktik-praktik penilaian kinerja tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi, karena manajemen tidak akan menggunakan hasil penilaian tersebut untuk kebijakan-kebijakan organisasi. Sebaliknya, jika sistem penilaian tidak diterima dan didukung oleh para karyawan dan personalia pelaksana penilaian, maka mereka tidak akan berusaha keras untuk menjadikan kegiatan penilaian tersebut berhasil. Dalam banyak kondisi, fungsi penilaian kinerja dipandang sebelah mata oleh para pengambil kebijaksanaan dalam organisasi.

Berkenaan dengan sistem pengendalian internal di Bank BJB Syariah pusat Bandung, masih terdapat kendala berupa lemahnya pengawasan pengendalian inventaris kantor yang mengakibatkan terganggunya proses kerja karyawan dan fasilitas layanan bank

B. Landasan Teori

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan fungsi kunci untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia secara efektif¹. Namun dalam banyak kondisi, fungsi penilaian kinerja dipandang sebelah mata oleh para pengambil kebijaksanaan dalam organisasi. Kegiatan penilaian kinerja dalam organisasi menempati posisi *undervalued*. Masalah umum yang timbul pada perspektif ini adalah bahwa kegiatan penilaian kinerja menghabiskan begitu banyak waktu, dan sebagian besar orang-orang (para karyawan dan eksekutif) dalam organisasi tidak begitu menyukai kegiatan ini, meskipun mereka berkepentingan secara langsung terhadap fungsi tersebut.

Ketika sebuah organisasi baik yang berorientasi laba (perusahaan) maupun nisbah (lembaga) mulai berusaha untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya secara keseluruhan, atau memperbaiki kinerja anggota-anggotanya, maka fungsi penilaian kinerja akan memiliki peranan penting. Setidaknya, ada 3 alasan yang membuat fungsi penilaian kinerja begitu penting kedudukannya dalam organisasi.

1. Karena fungsi penilaian kinerja merupakan sesuatu yang *inherent* dan tak terelakkan dalam setiap jenis organisasi. Dengan kegiatan penilaian kinerja:
 - a. organisasi mengetahui prestasi para anggotanya
 - b. penilaian diperlukan untuk menghitung kontribusi masing-masing individu terhadap kemajuan organisasi, dan
 - c. penilaian kinerja formal dapat melindungi organisasi dari tindakan-tindakan negatif para anggota organisasi.
2. Fungsi penilaian kinerja merupakan kegiatan yang penuh dengan konsekuensi-konsekuensi, baik terhadap individu-individu dalam organisasi maupun bagi organisasi itu sendiri. Dari perspektif organisasi kelemahan-kelemahan sistem dan kesalahan-kesalahan praktik penilaian kinerja akan berakibat terhadap ketidakefektifan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM yang lainnya seperti fungsi kompensasi, fungsi pelatihan dan pengembangan

¹ Noe, Raymond A., et.al. 2000. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. USA: Irwin MC Graw Hill.hlm.13

dan sebagainya.

3. Kegiatan penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang mengharapkan penilai dengan kondisi yang mengharuskannya untuk mendapatkan hasil penilaian yang bersih, akurat dan peringkat yang berdasarkan pada jasa individual. Pada titik ini, fungsi penilaian kinerja bersama-sama dengan variabel lainnya, menentukan tingkat pencapaian kinerja organisasi.

Penilaian kinerja merupakan alat yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi, namun untuk menjadikan aktivitas ini dapat berfungsi dengan efektif, bukanlah sebuah pekerjaan yang sederhana. Tulisan ini berusaha memberikan pemahaman mengapa fungsi penilaian kinerja dalam organisasi tidak bekerja, dan mencoba memberikan alternatif pemecahan agar aktivitas tersebut dapat berfungsi sesuai dengan yang diharapkan.

Ayat yang menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah Al-Quran surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta وَقُلْ .4 orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Sistem penilaian tidak tepat. Ketidakcocokan sistem penilaian, berarti praktik penilaian tidak sesuai dengan sistem yang diharapkan, yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan praktik dalam proses penilaian. Beberapa kesalahan praktik yang sering terjadi dalam penilaian kinerja adalah kegiatan penilaian kinerja tidak konsisten dalam menetapkan peringkat, kegagalan dalam penentuan sasaran kinerja dan ketidak-mampuan menangani karyawan yang berkinerja rendah.

Suatu sistem merupakan subjek dari kesalahan-kesalahan, kecurangan-kecurangan, dan penyelewengan-penyelewengan umum lainnya, maka untuk mencegah atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan dan ingin membentuk suatu sistem tersebut dilengkapi dengan suatu pengendalian yang berguna untuk mencegah atau menjaga hal-hal yang negatif tersebut. Sedangkan pengendalian intern adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kemungkinan tercapainya berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, pengendalian dirancang dalam rangka untuk menjamin agar organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar atau rencana yang ditetapkan.

C. Metode Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Sugiyono menjelaskan bahwa: "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain". Tujuan dari penelitian deskripsi adalah

membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki².

1. Penelitian verifikatif diterangkan oleh Suharsimi Arikunto (2004:7) sebagai berikut: “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan.” Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *explanatory survey*. Survei informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penilaian Kinerja (Longenecker 1999:40)	Rancangan Sistem yang efektif	1. Menciptakan tujuan dengan jelas. 2. Keterlibatan karyawan atau manajer 3. Prosedur&instrument yang baik & mudah digunakan 4. Pelatihan personalia pelaksanaan penilaian	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
	Praktek manajerial yang efektif	1. Perencanaan penilaiam 2. Pelatihan & bimbingan yang terus menerus 3. Motivasi personalia pelaksana penilaian	Ordinal Ordinal Ordinal
	Sistem pendukung penilaian yang efektif	1. Dukungan top manajemen 2. Keterkaitan penilaian dengan tujuan organisasi 3. Sistem peninjauan dan tindakan perbaikan yang terus menerus	Ordinal Ordinal Ordinal
Sistem Pengendalian Intern (y) (Arens 2002:32)	1.Lingkungan Pengendalian	1. Nilai integritas dan etika 2. Komitmen terhadap kompetensi 3. Filosofi dan gaya operasi manajemen 4. Struktur organisasi 5. Wewenang dan tanggung jawab	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
	2.Penaksiran resiko	1. Identifikasi dan analisis terhadap resiko yang relevan dengan penyusunan laporan yang wajar dengan prinsip akuntansi yang berterima umum 2. Analisis resiko 3. Mengelola resiko	Ordinal Ordinal Ordinal
	3.Aktifitas	1. Pengendalian atas	Ordinal

² Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit. CV ALFABETA Bandung. 2009 Hlm.11

	pengendalian	<p>pengelolaan sistem informasi</p> <p>2. Pengendalian fisik atas aset</p> <p>3. Pemisahan fungsi</p> <p>4. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting</p> <p>5. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian</p> <p>6. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya</p> <p>7. Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern</p> <p>Dokumentasi yang baik atas transaksi dan kejadian penting</p>	Ordinal
	4.Sistem informasi	<p>1. Eksistensi</p> <p>2. Keakuratan</p> <p>3. Klasifikasi dan Pengihtisaran</p>	Ordinal Ordinal Ordinal
	5.Pemantauan	<p>1. Pemantauan/monitoring terus menerus kegiatan yang sedang berjalan</p> <p>2. Evaluasi terpisah</p> <p>3. Tindak lanjut atas temuan audit</p>	Ordinal Ordinal Ordinal

Sumber: pengolahan data sendiri

D. Pembahasan

Penilaian Kinerja BJB Syariah Pusat Bandung

Dari hasil penelitian dengan metode penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh BJB Syariah Pusat Bandung, secara keseluruhan variabel penilaian kinerja memiliki skor sebesar 1385 atau 62,95% skor tersebut masuk kedalam kategori cukup baik, hal ini diikuti oleh hasil jawab pernyataan-pernyataan yang peneliti ajukan melalui kuisisioner. Pada variabel penilaian kinerja terdapat 3 dimensi yaitu : rancangan system yang efektif, praktek manajerial yang efektif dan dimensi system pendukung penilaian yang efektif.

1. Pada dimensi rancangan system yang efektif menghasilkan total jumlah persentase sebesar 63,64%, persentasi tersebut masuk dalam kategori baik.
2. Pada dimensi praktek manajerial yang efektif menghasilkan total jumlah persentase sebesar 62,12%, persentasi tersebut masuk dalam kategori baik.
3. Pada dimensi system pendukung penilaian yang efektif menghasilkan total jumlah persentase sebesar 62,88%, persentasi tersebut masuk dalam kategori baik

Sistem Pengendalian Internal BJB Syariah Pusat Bandung

Dari hasil kuesioner yang dilakukan dapat dikatakan bahwa system pengendalian internal yang dilakukan oleh BJB Syariah Pusat Bandung, secara keseluruhan masuk kedalam kategori baik, berdasarkan hasil skor sebesar 2925 atau 63,31% hal ini diikuti oleh hasil jawab pernyataan-pernyataan yang peneliti ajukan

melalui kuisioner. Pada variabel penilaian kinerja terdapat 5 dimensi yaitu : Lingkungan pengendalian, penaksiran, resiko, aktivitas pengendalian, system informasi, pemantauan.

1. Pada dimensi lingkungan pengendalian menghasilkan total jumlah persentase sebesar 68%, persentasi tersebut masuk dalam kategori baik.
2. Pada dimensi penaksiran resiko menghasilkan total jumlah persentase sebesar 65%, persentasi tersebut masuk dalam kategori baik.
3. Pada dimensi rancangan aktivasi pengendalian menghasilkan total jumlah persentase sebesar 58,12%, persentasi tersebut masuk dalam kategori cukup baik.
4. Pada dimensi system informasi menghasilkan total jumlah persentase sebesar 66,82%, persentasi tersebut masuk dalam kategori baik.
5. Pada dimensi pemantauan menghasilkan total jumlah persentase sebesar 62,58%, persentasi tersebut masuk dalam kategori baik.

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Sistem Pengendalian Internal BJB Syariah Pusat Bandung

Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian internal BJB Syariah Pusat Bandung. Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap sistem pengendalian internal. Dari hasil analisis regresi sederhana juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,53 yang berarti 53% naik turunnya nilai Penilaian Kinerja memberikan pengaruh terhadap Sistem Pengendalian Internal, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap sistem pengendalian intern serta hasil pengolahan data dari responden yang terdiri dari 44 responden. Maka penulis menarik kesimpulan menyeluruh untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung sudah cukup baik dengan skor 62,95%. Sedangkan masih terdapat kekurangan yaitu rancangan sistem yang tidak efektif.
2. Sistem pengendalian internal pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung sudah baik dengan skor 63,31%. Sedangkan masih terdapat kekurangan yaitu lemahnya kedisiplinan dan keakuratan pencatatan transaksi dan kejadian.
3. Berdasarkan hipotesis terdapat pengaruh antara penilaian kinerja dengan sistem pengendalian internal dengan besarnya pengaruh sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis amati.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul. Halim, *Pengantar Akuntansi Jakarta*: Salemba Empat. 2008

Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta. 2001

- Anthony, William P., Perrewe, Pamela L., & Kacmar, K. Michele. *Human Resource Management: A Strategic Approach*. Orlando. The Dryden Press. 1999
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004
- Behn, B.K., J.V. Carcello., D.R. Hermanson. dan R. H. Hermanson. The Determinants of Audit Client Satisfaction among Clients of Big 6 Firms." *Accounting Horizons*. 1994.
- Dan M. Guy, C. Wayne Alderman, Alan J. Winters. 2002, *Auditing*, Jilid I, Jakarta : Erlangga.
- Dick. Performance appraisal reappraised. *Harvard Business Review*, 2000.
- Ghorpade, J., & Chen, M. M. *Creating quality-driven performance appraisal system*. Academy of Management Executive. 1995.
- Hadden, Richard. Performance evaluation are more than filling out a form. *Business Journal Serving Jacksonville & Northeast Florida*, 1999.
- Handoko, T. H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. 2003
- Hartadi Bambang. *Sistem Pengendalian Intern dalam hubungannya dengan manajemen*. Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi : Yogyakarta, 2000.
- Hubbartt, William, S. Bring Performance Appraisal training to life. *Human Resource Magazine*, 1995.
- J.L Boockholdt, Richard D. Irwin, , *Accounting Information System, Third edition*, United States of America: . 1993
- Longenecker, C. O. & Gioia, D. A.. *Executive appraisal Paradox*. *Academy of Management Executive*, 1992.
- Martindalam Fahrudin JS Pareke, Performance Appraisal. *Management Accounting Magazine*. 1995.
- Mulyadi.. *Sistem Akuntansi*, Cetakan Ketiga, Penerbit Salemba. Empat, Jakarta. 2001.
- Moss, P.A. et al.. "Portfolios, Accountability, and an Interpretive Approach to Validity" *Educational Measurement: Issues and Practice*. 1995.
- Noe, Raymond A., et al.. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. USA: Irwin MC Graw Hill. 2000

NugrohoWidjajanto. *SistemInformasiAkuntansi*, Erlangga, Jakarta. 2001.

Pareke, Fahrudin JS. *KepemimpinanTransformasionaldanPerilakuKerjaBawahan: SebuahAgendaPenelitian*. FokusEkonomi.2001.

Sugiyono.*StatistikuntukPenelitian*.Penerbit. CV ALFABETA Bandung. 2009.

The Institute of Internal Auditors..*Standars for The Professional Practice of Internal Auditing*.The IIA, Florida. 1993.

Uma Sekaran, , *MetodologiPenelitianuntukBisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: SalembaEmpat. 2006

