

**PENGARUH PENGENDALIAN DIAGNOSTIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Bravo Satya Kencana Karawang)**

Nanu Hasanuh, Ahmad Nawawi

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Singaperbangsa Karawang
nanu_has@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem pengendalian diagnostik, yaitu antara lain sosialisasi tujuan utama, ukuran kinerja, laporan penyimpangan dan tindakan cepat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bravo Satya Kencana Karawang . Total responden yang mengisi kuesioner penelitian ini berjumlah 40 orang yang terdiri dari karyawan pada bidang *security* yaitu, para komandan lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian diagnostik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang *security* secara simultan. Secara Parsial dari variabel sosialisasi tujuan utama perusahaan, ukuran kinerja, laporan penyimpangan, dan tindakan cepat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bravo Satya Kencana Karawang.

Kata kunci : Sistem Pengendalian Diagnostik, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Petugas keamanan (*security*) dalam perusahaan merupakan bagian penting organisasi dalam mengawasi aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam perusahaan besar maupun kecil peranan ini sering mutlak dilakukan sebagai bagian dari fungsi *controlling* dalam manajemen. Fungsi *controlling* peranan utamanya adalah menjaga kekayaan perusahaan agar tidak terjadi kecurangan (*fraud*) pada sumber daya yang ada. Begitu pentingnya karyawan bagian *security* sehingga perusahaan perlu memilih karyawan bagian *security*-nya yang baik dan berintegritas. Pemenuhan kebutuhan karyawan perlu melalui tahapan perekrutan karyawan. Salah satu cara adalah dengan cara kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja khusus penyediaan jasa keamanan. Perusahaan penyedia jasa keamanan yang baik adalah perusahaan yang integritasnya tidak perlu diragukan artinya perusahaan mempunyai karyawan berintegritas tinggi, salah satu indikatornya adalah kinerjanya baik.

Menurut Simons dalam Grainne Oates (2015:53) salah satu faktor dari sistem pengendalian manajemen yang baik adalah adanya sistem pengendalian diagnostik yang baik. Artinya Sistem pengendalian diagnostik dilakukan dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Bahwa indikator dalam sistem pengendalian diagnostik antara lain adanya sosialisasi yang kuat tentang tujuan utama perusahaan, adanya ukuran kinerja yang dibuat, adanya sistem pelaporan penyimpangan serta adanya tindakan cepat untuk merespon kendala yang terjadi.

Sistem pengendalian diagnostik dilakukan lebih kepada sumber daya manusia, terutama menyangkut visi dan misi dalam bekerja, sehingga terdapat persamaan persepsi dengan tujuan perusahaan secara menyeluruh. Sistem pengendalian diagnostik juga memberikan umpan balik antara karyawan dengan perusahaan sehingga terjadi keseimbangan komunikasi yang akan berpengaruh kepada dinamika organisasi. Sistem pengendalian diagnostik membuat serta menentukan ukuran penilaian terhadap hasil kerja karyawan dengan jelas. *Reward* dan *punishment* terhadap karyawan jelas dan tidak bias karena ukuran penilaian dibuat sedemikian jelas. Sistem pengendalian diagnostik menyediakan laporan penyimpangan yang terjadi. Sekecil apapun penyimpangan yang dibuat karyawan secara terbuka ada dalam laporan ini. Pembuatan laporan ini adalah dengan cara peninjauan setiap aktivitas yang dilakukan per bulan, triwulan, semester, tahun bahkan peninjauan per hari. Dalam sistem ini jika memang perlu harus dilakukan adanya tindakan cepat terhadap penyimpangan yang ada tersebut.

Dengan adanya pemantauan dan aktivitas pengendalian oleh manajemen, maka fungsi pengendalian semakin bertambah penting dalam sebuah organisasi apalagi bagi perusahaan penyedia jasa tenaga keamanan. Bisa dikatakan bahwa pengendalian diagnostik yang baik akan menunjang pemantauan terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terhindar dari kecurangan dan ketidakamanan kekayaan sebuah perusahaan apalagi perusahaan klien.

PT. Bravo Satya Kencana Karawang (PT. BSK) merupakan perusahaan penyedia jasa keamanan bagi perusahaan di seluruh Indonesia. Dalam perkembangannya perusahaan ini cukup signifikan. Dari tahun ke tahun semakin dipercaya perusahaan-perusahaan besar dan menengah dalam hal penyediaan jasa keamanan. Untuk menjaga kepercayaan tersebut banyak cara dilakukan oleh PT. BSK, salah satunya adalah penerapan Sistem Pengendalian Diagnostik.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah adalah : Apakah sistem pengendalian diagnostik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem pengendalian diagnostik terhadap kinerja karyawan PT. Bravo Satya Kencana Karawang.

3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a) Hasil penelitian diharapkan dapat mengembangkan literatur-literatur akuntansi, khususnya sistem pengendalian manajemen yang sudah ada, dan memperkuat penelitian sebelumnya yaitu berkaitan dengan variabel pengendalian diagnostik dan kinerja.
- b) Hasil penelitian untuk menambah wawasan mengenai kinerja karyawan pada PT. Bravo Satya Kencana Karawang..
- c) Bagi PT. BSK, sebagai penambah wawasan tentang Sistem Pengendalian Diagnostik dan Kinerja Karyawan.
- d) Bagi para akademisi, penelitian ini memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

B. LANDASAN TEORI

1. Sistem Pengendalian Diagnostik

Sistem diagnostik dimaksudkan untuk memotivasi para karyawan untuk berkinerja dan menyesuaikan perilaku mereka dengan tujuan-tujuan organisasi/perusahaan. Sistem pengendalian diagnostik merupakan sistem umpan balik formal yang digunakan untuk memantau hasil organisasi dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dari standar kinerja yang ditetapkan sebelumnya.

Simons, (2000:209), mengatakan bahwa :*“Diagnostic control system as the formal information system that managers use to monitor organizational outcomes and correct deviations from preset standard of performance.”*

Sistem ini juga melaporkan informasi tentang faktor-faktor keberhasilan penting yang memungkinkan manajer untuk memfokuskan perhatiannya pada arahan-arahan organisasi yang mendasarinya dan perlu dimonitor supaya perusahaan mengetahui strategi yang dimaksudkannya.

Setiap sistem informasi formal dapat digunakan secara diagnostik jika memungkinkan untuk (1) adanya tujuan untuk dilanjutkan, (2) ukuran keluaran, (3) menghitung atau mengkalkulasi penyimpangan kinerja, dan (4) menggunakan informasi penyimpangan sebagai umpan balik untuk mengubah masukan dan/atau proses agar kinerja yang diharapkan sesuai dengan standar.

Beberapa bentuk sistem pengendalian diagnostik dan pengukuran kinerja berupa *balance scorecard*, anggaran pusat beban, sistem pemantauan proyek, sistem pemantauan *market share*, sistem sumberdaya manusia, dan standar akuntansi biaya. Terdapat dua alasan penting mengapa para manajer puncak menggunakan sistem pengendalian secara diagnostik (Simons, 2000:209) yaitu untuk mengimplementasikan strategi secara efektif dan menghemat perhatian manajemen.

Kebanyakan para manajer tertarik terutama dalam memantau sistem pengendalian diagnostik yang melaporkan informasi penyimpangan mengenai variabel-variabel kinerja kritis/*critical performance variables* (Simons, 2000:209), dimana faktor-faktor tersebut harus dicapai. Variabel-variabel kinerja kritis berkaitan dengan pemicu kinerja (*performance drivers*) yang merupakan variabel-variabel (Simons, 2000:209) yang (1) mempengaruhi kemungkinan keberhasilan pengimplementasian strategi atau (2) menyediakan potensial paling besar terkait dengan efisiensi.

Penghematan perhatian manajemen berkaitan dengan aktivitas menghabiskan energi dan perhatian. Untuk itu manajer perlu membuat pengendalian otomatis untuk jangka waktu panjang. Dengan demikian sistem pengendalian diagnostik dalam penerapan strategi perusahaan diletakkan sebagai rencana (*Strategy as a “plan”*) untuk bagaimana melaksanakan pekerjaan selanjutnya (Simons, 2000:207).

Untuk menggunakan dan menerapkan sistem pengendalian diagnostik secara efektif diperlukan lima bidang penting yaitu (Simons,2000:208) :

a) Penetapan dan negosiasi tujuan

Sasaran kinerja adalah tanda resmi pengendalian diagnostik. Sasaran kinerja sangat penting untuk implementasi strategi yang efektif karena sasaran kinerja mendefinisikan dimana subordinat seharusnya mencurahkan energinya. Para manajer harus memastikan secara personal bahwa sasaran tepat, baik dalam tingkat petunjuk dan tingkat pencapaian.

- b) Memadukan ukuran kinerja
Ukuran pengendalian diagnostik mendefinisikan rentang tanggungjawab. Oleh karena itu, jika para manajer berharap untuk bergantung kepada sistem pengendalian diagnostik untuk jaminan strategi berada pada jalur, mereka harus memastikan bahwa ukuran kinerja merefleksikan secara benar sasaran strategis dan prioritas.
- c) Pendesainan insentif
Bonus, promosi dan kenaikan gaji dapat dijadikan kontingensi pada laporan kinerja dalam sistem pengendalian diagnostik. Ukuran kinerja dan formula diagnostik yang menghubungkan hadiah dengan dengan hasil cukup untuk menjaga setiap orang fokus pada implementasi strategi.
- d) Meninjau laporan-laporan pengecualian
Dengan pengendalian diagnostik para manajer dapat meninjau setiap bulan dan setiap triwulan laporan pengecualian segera setelah laporan tersebut dikeluarkan untuk mendapatkan kepercayaan bahwa implementasi strategi berada pada jalur.
- e) Menindaklanjuti pengecualian yang signifikan
Meskipun para manajer menggunakan sistem pengendalian diagnostik untuk menghemat perhatian, ketika suatu penyimpangan yang signifikan tampak, mereka harus menginisiasi tindakan secara cepat untuk mendapatkan segala hal kepada jalur semula sesuai rencana.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Mangkunegara dalam Kharisma (2013:26) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Oktarnia (2013:4) Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen/indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dalam Kharisma (2014:15) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
Kuantitas adalah banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.
2. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi.

3. Keandalan karyawan

Keandalan karyawan adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan karyawan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

Berdasarkan dua pendapat mengenai indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya.

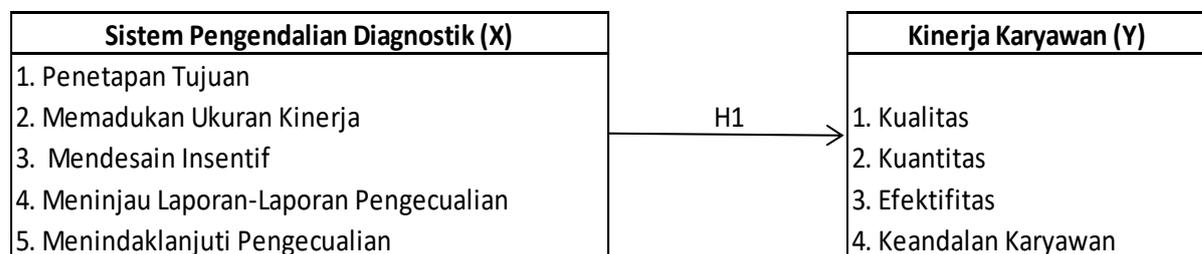
3. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

4. Keandalan karyawan

Keandalan karyawan adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan karyawan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

3. Kerangka Pemikiran



Gambar. Kerangka Pemikiran

4. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh pengendalian diagnostik terhadap kinerja karyawan

Dalam Lekatompessy, (2012:71) bahwa sistem pengendalian diagnostik adalah sistem umpan balik formal yang digunakan untuk memantau hasil organisasi dan mengoreksi penyimpangan yang terjadi dari standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Simons (2000:206) pada dasarnya sistem pengendalian diagnostik digunakan sebagai alat manajemen untuk mentransformasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yaitu kinerja karyawan

H1 : Pengendalian diagnostik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 responden dari para komandan lapangan yang lokasi kerjanya di kawasan Karawang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan uji T.

D. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Analisis yang digunakan dalam pengujian ini adalah korelasi *product moment*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen atau item pernyataan tersebut berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid (Priyatno, 2009:24).

Nilai r hitung untuk item pernyataan variabel independen, yaitu pengendalian diagnostik (X) sebanyak 12 pernyataan adalah lebih besar dari r tabel dari 40 responden dengan signifikansi 0.05 adalah 0.312. Dari hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa dari 12 item pernyataan semuanya valid.

Nilai r hitung untuk item pernyataan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan sebanyak 8 pernyataan dan semua item dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,312.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Crobanch's Alpha*. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Crobanch's Alpha* $> 0,6$. Priyatno (2008:25) mengatakan bahwa pada kuesioner penelitian ini setelah diuji validitasnya maka item-item yang gugur dibuang dan item yang tidak gugur dimasukkan ke dalam uji realibilitas, dikarenakan item pernyataan tidak ada yang gugur, maka yang akan dihitung ada 12 item. Dari hasil uji realibilitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada $Y > 0,6$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dalam variabel penelitian adalah *reliable*.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian statistik, model persamaan regresi yang diajukan sudah memenuhi syarat asumsi klasik. Tetapi agar model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonometrik maka harus memenuhi uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada 2 cara untuk mendeteksi

apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Adapun hasil uji normalitas penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Tot_Y	,085	40	,200*	,960	40	,171
Tot_X	,108	40	,200*	,977	40	,588

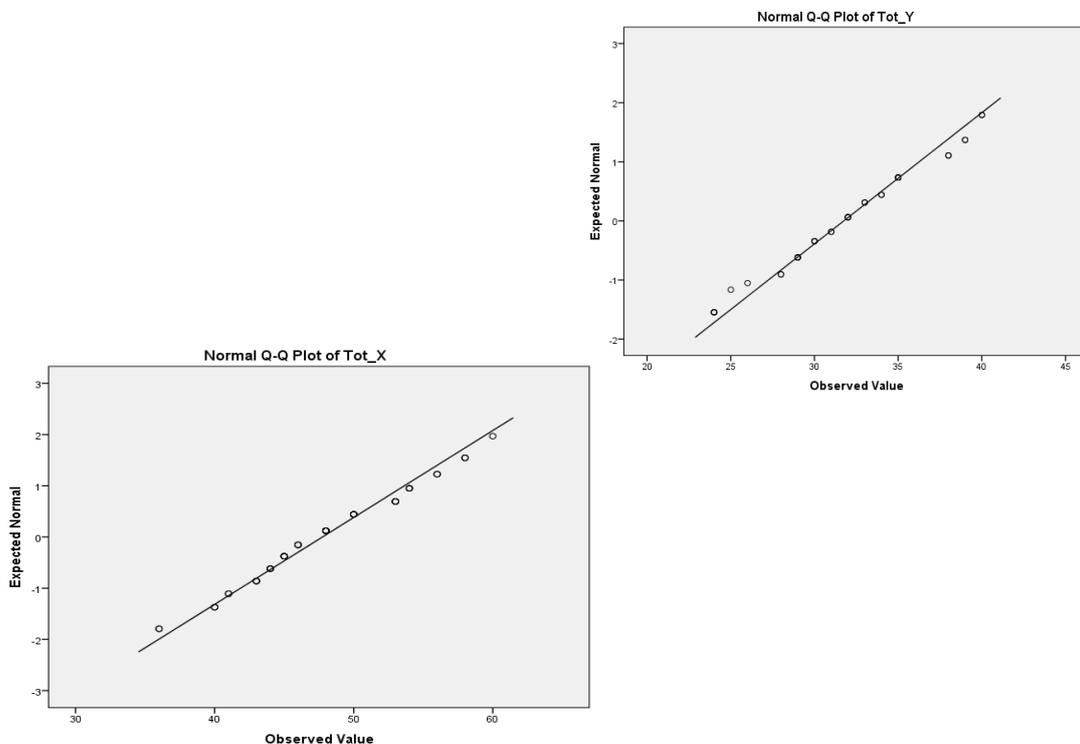
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber data primer diolah Juli 2014.

Dari tabel di atas dapat dilihat besarnya nilai kolmogorov-smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Total_Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar $0,200 > 0,05$, maka H_0 dapat diterima, yang berarti data residual berdistribusi secara normal. Nilai signifikansi Total_X (Sistem Pengendalian Diagnostik) adalah sebesar $0,200 > 0,05$, dan H_0 dapat diterima artinya data berdistribusi normal.

Metode yang lebih handal yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Priyatno, 2008:28). Hasilnya sebagai berikut :



Dari gambar dapat dilihat bahwa data menyebar hyn disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dam mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal.

5. Uji Hipotesis Penelitian

Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df=(n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel (Priyatno, 2010:68).

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak (ada pengaruh)
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh)

		Tot_X	Tot_Y
Tot_X	Pearson Correlation	1	,183
	Sig. (2-tailed)		,258
	N	40	40
Tot_Y	Pearson Correlation	,183	1
	Sig. (2-tailed)	,258	
	N	40	40

Sumber data primer diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa : Didapat korelasi antara sistem pengendalian diagnsotik (Tot_X) dengan kinerja karyawan (Tot_Y) yaitu r adalah 0.183. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang lemah antara sistem pengendalian diagnostik dan kinerja karyawan. Arah hubnugan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi sistem pengendalian diagnostik semakin meningkat kinerja karyawan.

$$T \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$T \text{ hitung} = \frac{0,183\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,03}}$$

$$T \text{ hitung} = 1,146$$

Nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,146 < 2,024$) dan $P \text{ Value}$ ($0,258 > 0,05$), maka H_0 diterima.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dikemukakan kesimpulan terkait penelitian ini yaitu: tidak adanya hubungan secara signifikan antara Sistem Pengendalian Diagnostik dengan kinerja karyawan. Karena t hitung nilainya positif, maka berarti sistem pengendalian diagnostik berhubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian lebih lanjut hendaknya menambah jumlah sampelnya, karena dengan semakin banyak sampel yang digunakan maka semakin baik pula hasilnya.
2. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.
3. Bagi Perusahaan hendaknya terus meningkatkan pengendalian diagnostik agar kinerja karyawan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno, 2012. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*, Edisi 4 Buku 1. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan, 2012. *Management Control System (Sistem Pengendalian Manajemen)*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Bastian, Indra, 2014. *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik Mempertahankan Kepentingan Masyarakat*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Halim, Abdul, Ahmad Tjahjondan Muh, Fakhri Husein, 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen* (Edisi Revisi). Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Hongren, Charles T, Walter T. Harrison and Linda Smith Bamber, 2007. *Akuntansi Jilid Satu, Edisi Tujuh*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Lekatompessy, Jantje Eduard, 2007. Hirarki Akuntan Sebagai Moderasi Hubungan Antara Komitmen Afektif dan Berkelanjutan dengan Komitmen Profesional. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Sistem Informasi*, Volume 7 No. 2. Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Yogyakarta. Mediakom.
- Scott, William R, 2012. *Financial Accounting Theory*, Sixth Edition. Toronto. Pearson Canada.

Simons, Robert, 2000. *Performance Measurement & Control Systems for Implementing Strategy*. New Jersey. Prentice Hall.

Umar, Husein, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.

Weygandt, Jerry J., Paul D. Kimmel and Donald E. Kieso, 2013. *Financial Accounting IFRS Edition*, Second Edition. New Jersey. John Wiley & Sons, Inc.