

Penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas di Kota Jambi

Reni Yustien*; Netty Herawaty

Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**E-mail korespondensi: reni.yustien@unja.ac.id*

Abstract

This study aims to determine the implementation of management control systems and internal controls on the performance of medical service employees at health centers in Jambi city. The data used in this study is primary data through the distribution of questionnaires to puskesmas employees who work at Jambi city health centers. The sampling technique used was purposive sampling to obtain a sample of 10 accredited health centers. The analytical method used in this research is descriptive analysis. The first study results indicate that the management control system on the performance of medical service employees at the Jambi City Health Center has been implemented effectively. Second, internal control on the performance of medical service employees at the Jambi City Health Center has been implemented effectively. Third, the performance of employees at the Jambi City Health Center has been effective. Fourth, implementing the management control system and internal control on the performance of medical service employees at the Jambi City Health Center has been carried out effectively and efficiently.

Keywords: *employee performance, internal control, management control system.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas di kota Jambi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai puskesmas yang bekerja pada puskesmas kota Jambi. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah purposive sampling sehingga memperoleh sampel sebanyak 10 puskesmas yang terakreditasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian pertama menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen pada kinerja karyawan pelayanan medis puskesmas kota Jambi sudah dilaksanakan secara efektif. Kedua, pengendalian internal pada kinerja karyawan pelayanan medis puskesmas kota Jambi sudah dilaksanakan secara efektif. Ketiga, kinerja karyawan di puskesmas kota Jambi sudah efektif. Keempat, penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kota Jambi telah dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Kata kunci: *kinerja karyawan, pengendalian internal, sistem pengendalian manajemen.*

PENDAHULUAN

Sistem pengendalian manajemen merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, dimulai dari perencanaan, agar tujuan organisasi yang akan di kelola bisa terwujud atau tercapai yang akan menjadi pedoman, agar hasil akhirdari sistem pengendalian manajemen dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini penting

dilakukan untuk menjamin apa yang sudah dilakukan sesuai dengan yang sudah direncanakan. (Darmansyah, 2015). Tujuan penerapan sistem pengendalian manajemen di dalam sebuah instansi/perusahaan adalah untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan instansi/perusahaan. Penerapan konsep pengendalian manajemen pada instansi/perusahaan diperlukan untuk membantu manajemen didalam pengendalian keseluruhan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu wujud nyata penyediaan layanan publik dibidang kesehatan adalah adanya puskesmas.

Tujuan utama dari adanya puskesmas adalah menyediakan layanan kesehatan yang bermutu namun dengan biaya yang relatif terjangkau untuk masyarakat, terutama masyarakat dengan kelas ekonomi menengah ke bawah. Pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Pengendalian internal digunakan di dalam lingkup perusahaan (Arens et al, 2013). Kinerja pelayanan publik bersifat mutlak dan erat kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat. Untuk semua pelayanan yang bersifat mutlak, Negara dan aparaturnya berkewajiban untuk menyediakan layanan yang bermutu dan mudah didapatkan setiap saat. Salah satu wujud nyata penyediaan layanan public dibidang kesehatan adalah adanya puskesmas. Tujuan utama dari adanya puskesmas adalah menyediakan layanan kesehatan yang bermutu namun dengan biaya yang relatif terjangkau untuk masyarakat, terutama masyarakat dengan kelas ekonomi menengah ke bawah.

Kondisi ini merupakan fenomena yang juga dirasakan oleh sebagian besar masyarakat di kota Jambi, adanya persepsi awal yang negatif dari masyarakat terhadap pelayanan puskesmas, misalnya anggapan bahwa mutu pelayanan terkesan seadanya, artinya Puskesmas tidak cukup memadai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kurangnya jumlah puskesmas yang sudah terakreditasi, sarana dan prasarannya maupun dari tenaga medis atau anggaran yang digunakan untuk menunjang kegiatannya sehari-hari. Sehingga banyak sekali pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan.

Sikap tidak disipin petugas medis pada unit pelayanan puskesmas juga menjadi sebuah masalah. Masyarakat kadangkala merasakan diperlakukan kurang baik oleh para petugas medis yang dinilai cenderung arogan, kadang-kadang berdalih terbatasnya persediaan obat-obatan pada puskesmas. Jam kerja Puskesmas yang sangat singkat hanya sampai jam 12, beberapa hal lain diantaranya kemampuan keuangan terbatas, puskesmas yang kurang memiliki ototitas untuk memanfaatkan peluang yang ada, puskesmas belum terbiasa mengelola kegiatannya secara mandiri, serta kurangnya kesejahteraan yang berpengaruh terhadap motivasi dalam melaksanakan tugas di puskesmas.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian sistem pengendalian manajemen

Robert N. Anthony dan Vijay Govindarajan (2005) menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah sebagai suatu alat dari alat-alat lainnya untuk mengimplementasikan strategi yang berfungsi untuk memotivasi anggota-anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut pandangan ini sistem pengendalian manajemen dapat mempengaruhi perkembangan strategi.

Pengendalian internal

Pengendalian internal itu sendiri mempunyai 5 unsur yang pertama lingkungan pengendalian yaitu mencakup fungsi tata kelola dan manajemen, serta sikap, kesadaran,

dan tindakan pihak yang bertanggungjawab atas tata kelola dan manajemen. Kedua penilaian risiko yaitu identifikasi dan analisis risiko yang dilakukan manajemen berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan entitas yang berlaku. Ketiga Informasi dan komunikasi. Keempat aktivitas pengendalian adalah yang membantu dalam memastikan bahwa tindakan yang diperlukan dilakukan untuk menghadapi risiko guna tercapainya tujuan entitas. Kelima pemantauan adalah suatu proses untuk menilai efektivitas pelaksanaan pengendalian internal. (Haryono Jusup, 2014).

Pengertian kinerja karyawan

Mangkunegara (2009) bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja, dan umpan balik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkuprawira (2007) ada 3 faktor: 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan teamleader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya. 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

Penelitian terdahulu

Iwan Setiawan, Kartika Titisari, Anita Wijayanti (2016) Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial di lorin group, hasilnya Sistem akuntansi manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Lorin Group, dan sistem pengendalian manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Lorin Group tetapi sistem akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Lorin Group.

Pengaruh penerapan struktur pengendalian manajemen melalui proses pengendalian manajemen Terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Pemerintah di kota Jambi (Reni Yustien, Andi Mirdah, Ratih Kusumastuti 2013).

Pengaruh sistem pengendalian manajemen dan implementasi manajemen kualitas terhadap kinerja perusahaan (*Studi Empiris pada Perusahaan Konstruksi di Kota Padang*).rial SKPD. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan sedangkan implementasi Manajemen Kualitas tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan (Gani Abdel Majed 2013).

Reni Yustien (2012) Pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen pada pusat pendapatan dan pusat manajerial rumah sakit umum tipe B di Provinsi Jawa Barat. Hasilnya.Penerapan struktur pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap proses pengendalian manajemen pada pusat pendapatan dan pusat biaya RSUD tipe B di Provinsi Jawa Barat.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas kota Jambi yang sudah terakreditasi sesuai dengan standar akreditasi yang ditetapkan berdasarkan permenkes no 46 th 2015 tentang

akreditasi puskesmas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelayanan medis puskesmas, adapun jumlah puskesmas yang sudah terakreditasi di kota Jambi berjumlah sepuluh (10) puskesmas dengan pemilihan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan dari populasi (puskesmas) yang sudah terakreditasi. Sumber data penelitian ini diperoleh dengan pengumpulan data primer melalui kuisioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan tiga cara, yaitu wawancara, penyebaran kuesioner kepada pihak yang bersangkutan dan observasi. Skala pengukuran dilakukan dengan skala *Likert*.

Data dalam penelitian ini merupakan data primer sehingga instrumen dalam penelitian ini harus diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *IBM SPSS statistic 21*. Uji validitas dilakukan untuk memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan yang dimaksud. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Puskesmas yang sudah terakreditasi di kota Jambi berjumlah sepuluh (10) puskesmas, diantaranya: 1. Puskesmas Putri Ayu Telanai kota Jambi, 2. Puskesmas Pakuan Baru jalan Sudirman kota Jambi, 3. Puskesmas Rawa Sarijala TP Sri Wijaya kota Jambi, 4. Puskesmas Simpang Kawat kota Jambi, 5. Puskesmas Koni kota Jambi, 6. Puskesmas Aur Duri Perumnas Aur Duri, 7. Puskesmas Paal V kota Jambi, 8. Puskesmas X kota Jambi, 9. Puskesmas Empat Sipin, 10. Puskesmas Talang Bakung kota Jambi.

Keterangan pada Tabel 1 dibawah ini menunjukkan bahwa tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% atau 50 kuesioner, berarti hampir seluruh kuesioner yang disebarkan kembali pada peneliti. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 50 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini cukup memiliki pemahaman dan keseriusan untuk memberikan persepsinya terhadap kuesioner yang diisi sesuai Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data penyebaran kuesioner

Keterangan	Frekuensi	%
Kuesioner yang disebarkan	50	100%
Kuesioner yang kembali	50	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%

Sumber: Data diolah, 2020

Sistem pengendalian manajemen

Robert N. Anthony dan Vijay Govindarajan (2005) menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah sebagai suatu alat dari alat-alat lainnya untuk mengimplementasikan strategi yang berfungsi untuk memotivasi anggota-anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut pandangan ini sistem pengendalian manajemen dapat mempengaruhi perkembangan strategi. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Tanggapan responden untuk variabel sistem pengendalian manajemen

No	Indikator	Total skor	Rata-rata skor	Ket
1	Struktur pengendalian manajemen	2248	172,9	Baik
2	Proses sistem pengendalian manajemen	2067	172,3	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa penerapan sistem pengendalian manajemen di puskesmas kota Jambi sudah terlaksana dengan baik, dapat dilihat melalui indikator struktur pengendalian manajemen termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata skor 172,9 dan indikator proses sistem pengendalian manajemen juga termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata skor 172,3. Menurut Hinaya (2018) bahwa sistem pengendalian manajemen adalah sistem kegiatan perencanaan dan pengendalian dalam suatu organisasi, yang berada diantara dua kegiatan yaitu perumusan atau formulasi strategi yang dilakukan manajemen atas dan pengendalian tugas yang dilakukan manajemen level bawah/operasional.

Sistem pengendalian manajemen adalah sebuah sistem yang terdiri dari subsistem yang saling berhubungan, yaitu pemrograman, penganggaran, pelaporan akuntabilitas, dan kinerja serta sistem pendelegasian wewenang dalam membantu manajemen di organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang strategi secara efisien dan efektif (Annisa, 2018). Sistem pengendalian manajemen yang efisien dan efektif artinya sistem pengendalian yang didapat di suatu puskesmas dapat diandalkan, akurat dalam memberikan informasi dan tepat waktu dalam mengerjakan tugas.

Pengendalian internal

Tanggapan responden variabe pengendalian internal terlihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Deskripsi tanggapan responden untuk variabel pengendalian internal

No	Indikator	Total Skor	Rata-rata skor	Ket
1	Lingkungan pengendalian	1038	173	BAIK
2	Penilaian resiko	539	179,7	BAIK
3	Aktivitas pengendalian	880	176	BAIK
4	Informasi dan komunikasi	701	175,3	BAIK
5	Pemantauan	547	182,3	BAIK

Sumber: Data diolah, 2020

Haryono Jusup (2014), sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang manajemen dengan keyakinan memadai agar entitas mencapai tujuan dan sasarannya. Kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur ini sering disebut pengendalian dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas.

Hasil tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa penerapan variabel pengendalian internal di puskesmas kota Jambi telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari indikator lingkungan pengendalian memiliki rata-rata skor 173 dengan kategori baik, artinya sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian di suatu perusahaan/organisasi sangat baik sesuai dengan yang diharapkan dan di terapkan oleh perusahaan/organisasi. Indikator penilaian resiko mendapatkan kategori baik dengan rata-rata skor 179,7, artinya manajemen dapat mengatasi resiko dan tindakan-tindakan yang perlu diatasi supaya tidak terjadi hal-hal yang merugikan suatu perusahaan/organisasi. Indikator aktivitas pengendalian dengan rata-rata skor 176 memiliki kategori baik, artinya pengendalian memiliki keyakinan yang sangat memadai guna mewujudkan tujuan perusahaan dan menghindari kecurangan. Indikator informasi dan komunikasi termasuk didalam kategori baik dengan rata-rata skor 175,3, artinya informasi dan komunikasi sudah memberikan keputusan yang baik dalam perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator terakhir adalah pemantauan

memiliki rata-rata skor 182,3 dengan kategori baik, artinya pengawasan yang diterapkan di perusahaan sudah dilakukan sesuai dengan tugas yang telah diberikan dalam mengamati atau mengawasi perilaku karyawan.

Farida (2019), tujuan dari pengendalian internal adalah untuk memberikan jaminan yang sangat memadai sehingga asset yang dimiliki oleh perusahaan dapat diamankan sebagaimana semestinya, informasi akuntansi yang akurat dan dapat diandalkan dalam mengambil keputusan dan karyawan yang bisa diandalkan dalam menataati hukum dan peraturan yang berlaku.

Kinerja karyawan

Tanggapan responden untuk variable kinerja karyawan pada table 4 berikut :

Tabel 4. Deskripsi tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan

No	Indikator	Total Skor	Rata-rata skor	Ket
1	Efektivitas dan efisiensi	2001	181,9	Baik
2	Tanggung jawab	1600	177,8	Baik
3	Disiplin	1233	176,1	Baik
4	Inisiatif	2352	180,9	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil dari tanggapan responden pada tabel 4 di atas dapat di lihat bahwa kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik, sesuai dengan yang dinyatakan oleh sedarmayanthi (2010) bahwa karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang diterapkan. Hal ini terlihat dari indikator variabel kinerja karyawan yang menunjukkan: 1. Efektivitas dan efisiensi memiliki rata-rata skor 181,9 dengan kategori baik, hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan di puskesmas kota Jambi sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur sehingga mampu mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. 2. Indikator tanggung jawab memiliki rata-rata skor 177,8 dengan kategori baik, artinya karyawan mematuhi aturan yang diterapkan, seperti datang tepat waktu, jujur dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, konsisten dalam bekerja, memiliki etika yang baik dan bisa bekerja dalam tim. Sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan pihak puskesmas, hal ini terbukti dari instrumen penelitian yang telah diisi oleh responden penelitian. 3. Indikator disiplin memiliki rata-rata skor 176,1 dengan kategori baik, hal ini menunjukkan karyawan pelayanan medis dapat bertanggung jawab dalam menerapkan disiplin waktu, dan penerapan tanggung jawab yang diterapkan saat ini. Hal ini terbukti dari hasil instrumen penelitian yang menunjukkan kedisiplinan dalam peraturan berpakaian, tingkah laku dan berbicara. 4. Indikator inisiatif memiliki rata-rata skor 180,9 dengan kategori baik. Karyawan pelayanan medis puskesmas memiliki keinginan untuk mengerti akan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pelayanan medis puskesmas.

Farida (2019), karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah 1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi atas apa yang dilakukannya, 2) berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapinya, 3) memiliki tujuan realistis, 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, 5) memanfaatkan umpan balik (*feedback*) dalam melakukan kegiatan yang dilakukannya, dan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

Penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas telah dilaksanakan secara efektif dan efisien, dikarenakan dengan penerapan sistem pengendalian manajemen akan mempermudah, mempercepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan sehingga karyawan bisa mengerjakan tugas yang lain. Hasil penelitian ini senada dengan Annisa (2019) dan Hinaya (2018) menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Farida (2019), Ida Ayu (2019) dan Maharani (2015) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengendalian internal yang ada pada setiap karyawan pelayanan medis puskesmas telah memadai dalam setiap unsur-unsurnya antara lain: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan. Apabila karyawan memahami lingkungan pengendalian yang ada maka dapat dipastikan bahwa kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi, sehingga dengan penerapan kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik. Indikator pemantauan memiliki rata-rata skor paling tinggi, hal ini membuktikan kinerja karyawan pelayanan medis telah menerapkan pengendalian internal pada puskesmas secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sistem pengendalian manajemen pada kinerja karyawan pelayanan medis puskesmas kota Jambi sudah dilaksanakan secara efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator struktur pengendalian manajemen dan proses sistem pengendalian manajemen dalam kategori baik.

Pengendalian internal pada kinerja karyawan pelayanan medis puskesmas kota Jambi sudah dilaksanakan secara efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan telah masuk dalam kategori baik, artinya pengendalian internal telah melaksanakan tugas yang sesuai dengan aturan atau prosedur yang diterapkan di puskesmas.

Kinerja karyawan di puskesmas kota Jambi sudah efektif. Hal ini dilihat dari indikator efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Dengan efektivitas dan efisiensi yang baik mampu mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan oleh puskesmas, tanggung jawab yang baik dalam bekerja mampu mengambil resiko atas tugas yang diberikan.

Penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas telah dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Saran

Untuk meningkatkan sistem pengendalian manajemen yang lebih baik lagi, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam memberikan informasi dan memberikan keamanan dalam keakuratan informasi seperti keamanan sistem dengan selalu mengecek kerusakan terhadap sistem secara berkala.

Puskesmas mampu mempertahankan pengendalian manajemen agar tetap stabil sehingga dapat bersaing dengan rumah sakit untuk mendapatkan pendapatan dan laba dengan mempertahankan pelanggan.

Untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan supaya karyawan bisa berperan aktif dalam memberikan ide, gagasan, ataupun kritikan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony N Robert, Govindarajan Vijay. (2005). *Management control system*. Selemba Empat: Jakarta.
- Arens, et al. (2013). *Audit dan jasa assurance: pendekatan terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Selemba Empat: Jakarta.
- Hakim, Annisa. (2018). Pengaruh sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa. *Jurnal Akuntansi*, 2(4).
- Hinaya. (2018). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo. *Jurnal of Economic, Management, and Accounting*, 1(1).
- Ida Ayu, D. P. M. (2019). Pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi*, 28(1).
- Ismail, F. Farida. (2019). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada*. *Jurnal Akuntansi*, 3(1)
- Jusup Haryono. (2014). *Auditing (pengauditan berbasis ISA)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi: Yogyakarta.
- Maharani, F.L. (2015). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi*, 13(2). 57-
- Majed Abdel Gani. (2013). Pengaruh sistem pengendalian manajemen dan implementasi manajemen kualitas terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 1-22
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan Iwan, Titisari Kartika, Wijayanti Anita. (2016). Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial di Lorin Group: *Simposium Nasional Akuntansi*, Universitas Islam Batik.
- Yustien Reni, dkk. (2013). *Pengaruh penerapan struktur pengendalian manajemen melalui proses pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Pemerintah Dikota Jambi*. 5(1), 98-112.
- Yustien Reni. (2012). *Pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen pada pusat pendapatan dan pusat biaya terhadap Kinerja Manajerial Rumah Sakit Umum Tipe B di Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Akuntansi*, 4(1), 44-53.