

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM *REWARD*, BUDAYA ORGANISASI,
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk
Kantor Cabang Jambi)**

Rahmi Handayani¹⁾, Afrizal²⁾, Junaidi³⁾

¹⁾*Alumni Magister Ilmu Akuntansi Pascasarjana Universitas Jambi*

^{2&3)}*Dosen Pembimbing*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and obtain empirical evidence variable that effect managerial performance. variable examined in this study is performance measurement system, reward system, organization culture, psychological empowerment, job satisfaction. Until this research is PT Bank Rakyat Indonesia Tbk branch office in Jambi. Purposive sampling based on the results 44 manager that meet the criteria of the sample. Testing this hypothesis using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing results show that performance measurement, reward system and organization culture influence on managerial performance. Hypothesis testing results also show that psychological empowerment has no influence and job satisfaction on managerial performance.

Keywords: managerial performance, performance measurement system, reward system, organization culture, psychological empowerment, job satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan memperoleh bukti empiris variabel yang mempengaruhi kinerja manajerial. Variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah sistem pengukuran kinerja, sistem *reward*, budaya organisasi, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Jambi. Berdasarkan hasil *purposive sampling* diperoleh 44 manajer PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Jambi yang memenuhi kriteria sampel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja, sistem *reward* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci : kinerja manajerial, sistem pengukuran kinerja, sistem *reward*, budaya organisasi, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Situasi persaingan ekonomi global saat ini semakin tajam dan ketat membuat situasi persaingan usaha yang semakin ketat pula. Hal tersebut membawa dampak yang besar bagi sebuah perusahaan. Salah satunya adalah perusahaan dituntut untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien dari waktu ke waktu. Perusahaan harus mampu mengikuti perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis dan perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap lingkungan yang ada untuk dapat terus bersaing dan dapat terus bertahan. Perusahaan jasa menghadapi persaingan khusus karena adanya perbedaan kualitas antara pekerja yang satu dengan pekerja lainnya. Oleh karena itu perusahaan jasa perlu mengutamakan konsistensi melalui pengembangan suatu sistem pengukuran yang dapat mendukung kinerja para pekerjanya.

Hansen Mowen (2009); mengatakan sembilan dari sepuluh kasus yang ditelaah menunjukkan peran manajer sangat substansial dalam meningkatkan kinerja, namun kemampuan seorang manajer semata tidaklah cukup menjadikan kinerjanya baik. Mangkunegara, Anwar (2009) menyebutkan manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi dimana akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Pentingnya peran manajer dibuktikan pada saat "booming" Industri perbankan di Indonesia, dimana banyak terjadi pembajakan terhadap manajer manajer yang berkualitas. Hal ini tentunya menandakan bahwa kemampuan seorang manajer sangat menentukan terhadap kinerja mutu suatu perusahaan dan embangkitkan gairah perekonomian di sektor perbankan.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem *Reward*, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Manajerial?
2. Apakah Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
3. Apakah Sistem *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?

5. Apakah Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh simultan Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem *Reward*, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial.
2. Untuk membuktikan pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial.
3. Untuk membuktikan pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Manajerial.
4. Untuk membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.
5. Untuk membuktikan pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Manajerial.
6. Untuk membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama masa studi, serta dapat menambah wawasan ilmiah di bidang akuntansi manajemen yang akan berguna saat berkerja dan terjun ke dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan oleh perusahaan untuk lebih memahami dan pentingnya berbagai sistem akuntansi yang dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja perusahaannya.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya tentang sistem pengukuran kinerja, sistem *reward*, budaya organisasi, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial.

2. KERANGKA TEORITIS DAN HIPO- TESIS

2.1 Sistem Pengukuran Kinerja

Wibowo (2011) menjelaskan bahwa sistem pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian

tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

2.2 Sistem Reward

Dharma (2010:25) menyatakan bahwa: “*Reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian serta menciptakan keselarasan kerja antar staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan”.

2.3 Budaya Organisasi

Jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut, budaya yang kuat dicirikan nilai dari organisasi yang dianut dengan kuat, diaut dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas (Sutrisno, 2010).

2.4 Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan merupakan proses pengambilan keputusan hak dan membantu karyawan mengembangkan diri dengan bantuan solidaritas, berbagi, dan tim kerja (Fernando, 2013). Pemberdayaan psikologis merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Pemberdayaan psikologis merupakan suatu konsep psikologis dan memiliki beberapa dimensi. Terdapat 4 dimensi utama yang membentuknya yaitu *meaning*, *perpeived impact*, *competence*, dan *self-determination*.

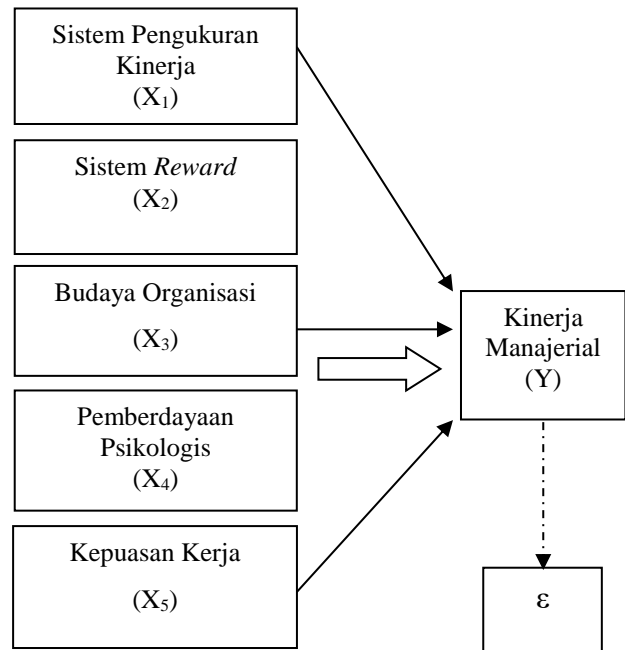
2.5 Kepuasan Kerja

Menurut Budi Utomo (2010), Kepuasan kerja dapat mencerminkan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya dapat terlihat dari perilaku yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Ketidakpuasan kerja sering didefinisikan sebagai salah satu alasan yang paling penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaan mereka.

2.6 Model Penelitian

Gambar: 1

Pengaruh System Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Manajerial



Keterangan gambar :

- ⇒ : Menjelaskan pengaruh simultan sistem pengukuran kinerja, sistem *reward* budaya organisasi, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial.
- : Menjelaskan pengaruh parsial sistem pengukuran kinerja, sistem *reward* budaya organisasi, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial.
- > : Menjelaskan bahwa ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja manajerial.

Hipotesis

- H₁: Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem *Reward*, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kinerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
- H₂: Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
- H₃: Sistem *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
- H₄: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
- H₅: Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
- H₆: Kepuasan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2011) Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh manajer pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jambi.

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampel yang diterapkan adalah metode *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Alasan penggunaan metode *purposive sampling* didasari pertimbangan agar sampel data yang dipilih memenuhi kriteria untuk diuji (Indriantoro dan Supomo, 1999:131) dalam Trianto (2006).

3.1 Moderated Regression Analysis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer melalui program *SPSS 19.0 for windows*. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis 1-6 Persamaan yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

3.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yang dirumuskannya yaitu :

Ho diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ha diterima apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.3 Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan yang dapat digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yang dirumuskan yaitu:

Ho diterima apabila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ha diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa

Tabel. 1
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690,828	5	138,166	20,471	,000 ^a
	Residual	256,471	38	6,749		
	Total	947,299	43			

a. Predictors: (Constant), KK, BO, SR, SPK, PP

b. Dependent Variable: KM

Berdasarkan tabel F maka hasil pengujian hipotesis keempat dapat dijelaskan bahwa koefisien variabel sistem pengukuran kinerja (X_1), sistem reward (X_2), budaya organisasi (X_3), pemberdayaan psikologis (X_4), kepuasan kerja (X_5), lebih besar dari 2,461 (F_{tabel}) sebesar 20,47 dan berarah positif. Level koefisien level signifikansi variabel sistem pengukuran kinerja (X_1), sistem *reward* (X_2), budaya organisasi (X_3), pemberdayaan psikologis (X_4), dan kepuasan kerja (X_5) menyatakan bahwa

level signifikansi variabel sistem pengukuran kinerja (X_1), sistem *reward* (X_2), budaya organisasi (X_3), pemberdayaan psikologis (X_4), dan kepuasan kerja (X_5) adalah sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a . Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara simultan sistem pengukuran kinerja, sistem *reward*, budaya organisasi, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Tabel. 2
Hasil Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,075	4,036		-,019	,985
	SPK	,240	,101	,314	2,376	,023
	SR	,439	,173	,298	2,537	,015
	BO	,611	,259	,316	2,359	,024
	PP	,214	,194	,173	1,105	,276
	KK	,005	,114	,006	,045	,965

Nilai t variabel sistem pengukuran kinerja (X_1) lebih besar dari 2,024 (t_{tabel}) yaitu sebesar 2,376 dan berarah positif. Level signifikansi variabel karakteristik sistem pengukuran kinerja (X_1) adalah sebesar 0,023 ($<0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial karakteristik sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Nilai t variabel sistem *reward* (X_2) lebih besar dari 2,024 (t_{tabel}) yaitu sebesar 2,537 dan berarah positif. Level signifikansi variabel karakteristik sistem *reward* (X_2) adalah sebesar 0,015 ($<0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Nilai t variabel sistem budaya organisasi (X_3) lebih besar dari 2,024 (t_{tabel}) yaitu sebesar 2,359 dan berarah positif. Level signifikansi variabel karakteristik sistem budaya organisasi (X_3) adalah sebesar 0,024 ($<0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial sistem budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Nilai t variabel pemberdayaan psikologis (X_4) lebih kecil dari 2,024 (t_{tabel}) yaitu sebesar 1,105 dan berarah negatif. Level signifikansi variabel *total quality management* (X_3) adalah sebesar 0,276 ($>0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Nilai t variabel kepuasan kerja (X_5) lebih kecil dari 2,056 (t_{tabel}) yaitu sebesar 0,45 dan berarah negatif. Level signifikansi variabel budaya organisasi (X_5) adalah sebesar 0,965 ($>0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja, sistem reward dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini bertentangan dengan teori yang telah dipaparkan sebelumnya. Hal ini membuktikan bahwa teori yang menyatakan suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja manajerialnya dapat memperhatikan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja tidak sepenuhnya benar. Tidak berpengaruhnya pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja disebabkan perusahaan telah memiliki sistem pengukuran yang memadai, sehingga walaupun aspek dalam perilaku manajer serta tingkat kepuasan kerja seharusnya diperlukan.

Sistem pengukuran kinerja dalam suatu perusahaan sangat penting halnya untuk memperoleh data dalam mengkomunikasikan dalam pengambilan keputusan. Hasil level signifikansi bahwa variabel sistem pengukuran kinerja sebesar 0,023 ($<0,05$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil yang positif, yaitu sebesar 0,240. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat sistem pengukuran kinerja dalam suatu perusahaan, maka kinerja manajerialnya akan semakin meningkat.

Reward berbasis kinerja mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Hasil level signifikansi bahwa variabel sistem *reward* sebesar 0,015 ($>0,05$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil yang positif, yaitu sebesar 0,439. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat sistem *reward* suatu perusahaan, maka kinerja manajerialnya pun akan semakin meningkat.

Hasil level signifikansi bahwa variabel budaya organisasi sebesar 0,024 ($>0,05$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil yang positif, yaitu

sebesar 0,611. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Adanya pengaruh signifikansi ini mengindikasikan bahwa baik buruknya budaya organisasi yang diterapkan perusahaan berpengaruh pada kinerja manajerial.

Hasil level signifikansi bahwa variabel budaya organisasi sebesar 0,276 ($<0,05$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil yang negatif, yaitu sebesar 0,214. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis keempat ditolak, yang menyatakan pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Tidak adanya pengaruh signifikansi ini mengidentifikasi bahwa baik buruknya pemberdayaan psikologis yang diterapkan di suatu perusahaan tidak berpengaruh pada kinerja manajerial.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini ditunjukkan dengan level signifikansi bahwa variabel budaya organisasi sebesar 0,965 ($<0,05$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil yang negatif, yaitu sebesar 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis keenam ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Tidak adanya pengaruh signifikansi ini mengindikasikan bahwa baik buruknya kepuasan kerjanya diterapkan perusahaan juga tidak berpengaruh pada kinerja manajerial.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Secara simultan sistem pengukuran kinerja, sistem *reward*, budaya organisasi, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 69,4%, sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sehingga dapat dinyatakan memiliki koefisien keeratan yang sangat kuat.
2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat sistem pengukuran kinerja suatu perusahaan, maka kinerja manajerialnya pun akan semakin meningkat.
3. Sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat *reward* yang diberikan manajemen meningkat, dapat memotivasi peningkatan kinerja manajer sehingga akan meningkatkan kinerja manajerial.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat penerepatan budaya organisasi pada suatu

perusahaan maka akan berpengaruh pada meningkatkan kinerja manajerial.

5. Pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat penerepatan pemberdayaan psikologis pada suatu perusahaan maka tidak meningkatkan kinerja manajerial.
6. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat penerepatan kepuasan kerja pada suatu perusahaan maka tidak meningkatkan kinerja manajerial.

5.2 Saran

1. Para praktisi manajer pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Jambi sesuai hasil dalam penelitian ini, untuk dapat menghasilkan kinerja manajerial yang lebih baik dapat memperbaiki sistem pengukuran kinerja, sistem *reward* dan budaya organisasi kepada karyawan dan manajer.
2. Penelitian selanjutnya untuk dapat menambah jangka waktu penelitian dalam beberapa periode.
3. Penelitian-penelitian berikutnya masih dibutuhkan pada bidang yang sama tentang sistem pengukuran kinerja, sistem *reward*, budaya organisasi, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja dan kinerja manajerial karena hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan masih mengandung ketidakkonsistenan.
4. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan variabel-variabel penelitiannya. Serta mengganti variabel pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja dengan variabel lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap kinerja manajerial.
5. Bagi para peneliti lain hendaknya memperluas subjek penelitian yang digunakan. Tidak hanya meneliti manajerial tapi juga dapat meneliti karyawan secara menyeluruh.
6. Bagi para peneliti lain diharapkan agar dapat mengumpulkan data primer tidak hanya dari penyebaran kuesioner namun harus ditunjang dengan wawancara maupun observasi langsung.

DAFTAR REFERENSI

- A.A Anwar Prabu, Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya..
- Ardiyansyah, M.2010. "*Pengaruh Total Quality Management, Sistem Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor PDAM Ponorogo*". Tesis.Akuuntansi Manajemen. Universitas Veteran Jawa Timur.
- Augusty, Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Cahyono, Dwi., Evi Lestari, dan Syarifuddin Yusuf. 2007. *Pengaruh ModerasiSistem Pengendalian Manajemen dan Inovasi Terhadap Kinerja (Studi EmpirisPada Perusahaan Manufaktur di Indonesia)*. Simposium Nasional Akuntansi XUniversitas Makasar.
- Ghozali,Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi V*. Badan Penelitian Universitas Diponegoro. Semarang.
- Koesmono H.Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Ekspor Di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lesmana, Desy. 2011. *Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta di Palembang*. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi Vol.1 No.3.Palembang.
- Mardiyah, Aida Ainul dan Listianingsih, 2005. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profit Center terhadap Hubungan antara Total Quality Management dengan Kinerja Manajerial*. SNA 8. Solo.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2009. *Akuntansi Manajemen. Edisi kelima cetajan kesepuluh*. UPP-STIM YKPN. Yogyakarta.
- Narsa, I Made dan Rani Dwi Yuniawati, 2003. *Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial*. Universitas Petra.
- Rahman, Syaiful. 2007. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square)*. SNA X. Makasar.
- Rivai, Vetthzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Kinerja cetakan ketiga*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Silviana, 2009. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur di Palembang*. Skripsi.Akuntansi Manajemen. Universitas Sriwijaya Palembang.
- Sinaga, Mangarissa. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis. Ilmu Akuntansi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Suliyono. 2009. *Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi.
- Suhartini, Dwi. 2007. *Pengaruh penerapan TQM Terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya*. Jurnal Ekonomi Akuntansi Vol.8 No.2 Juni. Universitas Pembangunan Nasional. Jawa Timur.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.