

## PENGARUH AUDIT INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA MANAJERIAL DAN PENGGAJIAN

**Nur Fitri Irsanti**

Prodi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas langlangbuana

[nurfitriirsanti@gmail.com](mailto:nurfitriirsanti@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah responden karyawan dan manajer. Data penelitian merupakan data primer dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Audit Internal berpengaruh terhadap Kinerja manajerial 2) Audit Internal berpengaruh terhadap penggajian.

**Kata Kunci:** *Audit Internal, Kinerja Manajerial, Penggajian.*

**Abstract:** *This study aims to determine the influence of Internal Audit on the effectiveness of managerial performance and payroll. The sample in this study were employees and managers of PT Micro Garment. This study uses a survey method with the number of employees and manager respondents. The research data is the primary data and the method of collecting data using a questionnaire. The results of the study show that: 1) Internal Audit influences managerial performance 2) Internal audit has an effect on payroll.*

**Keywords:** *Internal Audit, Managerial Performance, Payroll.*

---

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Audit tidak hanya terbatas pada bidang financial saja, tetapi diperluas kepada bidang non financial diantaranya Audit internal dalam kinerja manajerial hal ini juga sangat berperan penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya audit internal yang dilakukan secara terus menerus maka penyelewengan dan kecurangan dari seorang pimpinan dapat dikurangi dan diatasi. Karena itu fungsi dari audit internal harus dilaksanakan secara tepat dan sesuai dengan situasi suatu perusahaan tujuannya untuk memberikan keyakinan bahwa apa yang dilaporkan tentang perusahaan adalah benar dan dapat dipercaya.

Kinerja manajerial dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan kinerja manajerial yang baik dapat menciptakan keunggulan daya saing suatu organisasi. Peningkatan kinerja manajerial tersebut dicapai dengan

cara manajer memanfaatkan kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Adanya peningkatan kinerja manajerial manajer dalam suatu organisasi tersebut maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi (Yuliantoro, dkk 2012). Karyawan adalah pelaksana dari operasional perusahaan yang secara langsung memberikan kontribusinya demi kemajuan sebuah perusahaan. Karyawan dituntut agar dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan sangat baik apabila didukung dengan loyalitas dari seluruh karyawannya. Untuk mewujudkan loyalitas yang baik tersebut, maka perlu adanya pemberian balas jasa terhadap karyawan yaitu berupa gaji. Karena dalam setiap perusahaan tentu menginginkan

adanya kemajuan dan berkembang menjadi besar semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin banyaknya unit-unit organisasi dalam kegiatan perusahaan yang mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing maka diperlukan banyak bantuan karyawan untuk menangani pengawasan agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing organisasi itu berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Audit Internal terhadap efektivitas kinerja manajerial dan penggajian. Sampel dalam penelitian ini karyawan dan manajer PT Micro Garment.

### **Audit Internal**

Menurut hery (2013:27) Audit internal adalah suatu cara atau teknik guna mengatasi resiko yang meningkat akibat semakin pesatnya laju perkembangan dunia usaha atau adanya kondisi economic turbulence, dimana terjadi perubahan secara dinamis dan tidak dapat diprediksi sehubungan dengan era globalisasi, sehingga sumber informasi yang sifatnya tradisional dan informal sudah tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan para manajer yang bertanggung jawab atas hal yang tidak teramati secara langsung.

### **Kinerja Manajerial**

Silalahi (2011:408) mendefinisikan kinerja manajerial adalah satu ukuran tentang bagaimana manajer secara efektif melaksanakan tugas-tugas dan secara efisien menggunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Dibanyak organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan

organisasional. Seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional.

Menurut Menurut Akhmad dan Mohammad (2013:162) manajer bertugas untuk menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam suatu instansi atau organisasi. Fungsi-fungsi manajerial:

1. Fungsi perencanaan (planning), yaitu suatu kebijakan yang akan diambil perusahaan serta memprediksikan hasil yang akan didapatkan dari tindakan yang akan diambil tersebut.

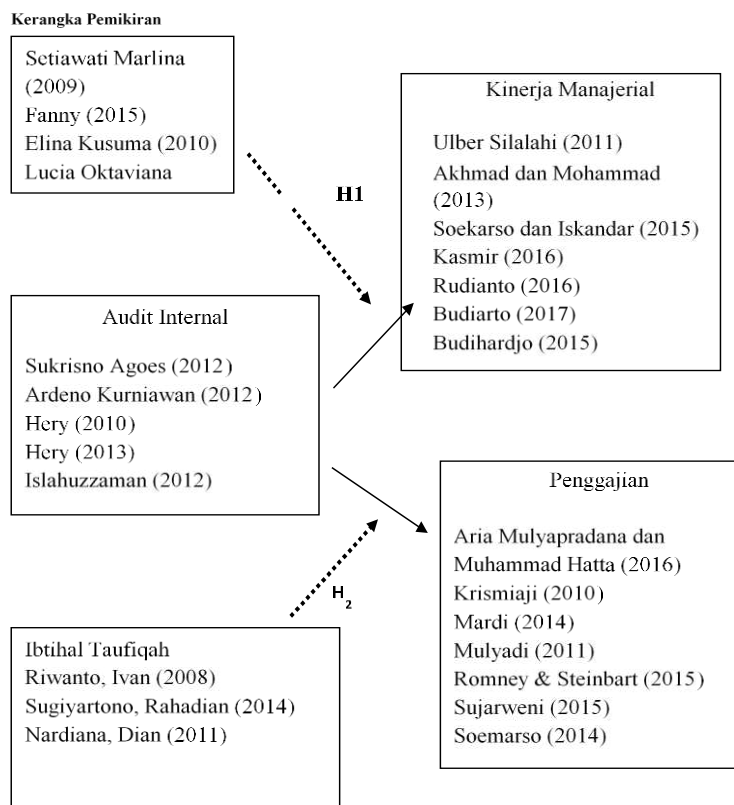
2. Fungsi pengaturan (organizing), yaitu mengatur, membentuk, mendelegasikan dan menerapkan jalur suatu wewenang/tanggung jawab dan system komunikasi, serta mengkoordinir kerja setiap anggota organisasi/instansi.

3. Fungsi pengawasan (controlling), yaitu mencakup persiapan atau standar kualitas dan kuantitas hasil kerja, baik dalam bentuk produk ataupun jasa yang diberikan pada perusahaan dalam rangka memberikan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Fungsi kepemimpinan (leading), yaitu membuat orang lain melakukan pekerjaan, mendorong, memotivasi serta menciptakan iklim pekerjaan yang baik.

5. Fungsi evaluating, yaitu menganalisa hasil dari seluruh kegiatan yang telah dilakukan melalui SWOT.

Menurut Aria dan Muhammad (2016:1) Gaji adalah imbalan kerja yang dibayarkan dalam waktu yang tetap, sedangkan upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Dalam uraian yang diatas, maka penelitian mengambil suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H<sub>1</sub> : Audit Internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja manajerial.
2. H<sub>2</sub> : Audit Internal berpengaruh terhadap Penggajian.

### **METODE PENELITIAN**

Objek yang di teliti adalah audit internal, kinerja manajerial serta penggajian pada PT. Micro Garment. Pengukuran variabel-variabel ini, diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner (item pernyataan) yang bersifat tertutup dan diberikan peluang untuk dapat menjawab secara terbuka dan memakai skor nilai.

### **Operasionalisasi Variabel**

Menurut Yusuf (2014:102) variabel pada hahikatnya merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai; sedangkan konsep yang mempunyai satu nilai disebut dengan “*constant*”. Pada penelitian ini Kinerja manajerial dan penggajian merupakan Variabel Bebas (*Independent Variable*), sedangkan Audit internal merupakan Variabel Terikat (*Dependent Variable*).

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan manajer yang berkaitan dengan penelitian ini, dengan demikian yang akan menjadi populasi adalah seluruh pegawai dan manajer pada PT. Micro Garment yaitu sebanyak 35 pegawai.

### **Metode Penarikan Sampel**

menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari itu sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Pada umumnya teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:82) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Menurut Sugiyono (2017:84) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer adalah data yang diambil langsung dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian melalui pembagian kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang ada disesuaikan dengan penelitian yang dilakukan.

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur didalam melakukan fungsinya. Menurut Sugiyono (2010:109) instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Sugiyono (2010:110) juga menambahkan instrumen yang

reliabel/handal adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Validitas yang bersifat abstrak dan lebih sulit diukur dibandingkan dengan reabilitas yang kita lihat adalah sifat alat ukurnya, sedangkan dalam validitas yang kita ukur tinjauan dari sisi isi dan kegunaan alat ukur. Jadi sebuah alat ukur mungkin sesuai untuk satu tujuan akan tetapi belum tentu sesuai untuk tujuan lainnya.

### **Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama(Sugiyono, 2012: 121).Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach`s Alpha* > 0,60.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi tentang Audit Internal,efektivitas kinerja manajerial dan penggajian.Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, menurut sugiyono (2012:132) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Melakukan persiapan, yaitu pengumpulan data dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian.
2. Tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah di tetapkan. Dimana skor yang

diberikan menggunakan skala likert sebagai berikut :

Skala Likert	
Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju ( STS)	1

Menghitung skor jawaban responden yaitu rata-rata skor total dari frekuensi atau tanggapan responden, rata-rata skor total tersebut akan dihitung berdasarkan skala *likert*. Perhitungan yang sama juga akan dilakukan untuk rata-rata skor tiap indikator dan variable.

3. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan maka menghitung

- Nilai indeks maksimum
- Nilai indeks minimum
- Jarak interval
- Persentase skor

#### Analisis Normalis

Uji normalitas digunakan menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada output hasil regresi, dan ditampilkan dalam grafik uji normalitas residual sebagai berikut :

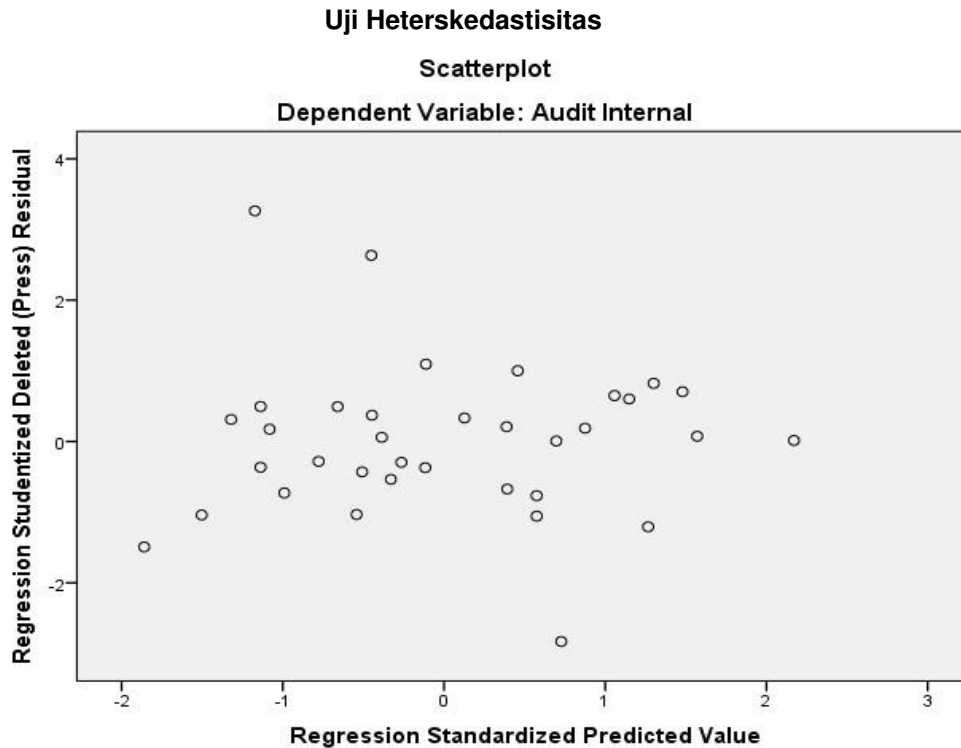
#### Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Audit Internal	Aktivitas Kinerja Manajerial	Aktivitas Penghasilan
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean 57	80	37
	Std. Deviation 46	16	91
	Asymptotic Significant	2	5
	Positive 7	5	0
	Negative 32 .137	32 .092	35 .135
Test Statistic			
Asymp. Sig. (2-tailed)	5 <sup>c</sup>	0 <sup>c,d</sup>	5 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 This is a lower bound of the true significance.  
 Hasil normalis dapat disimpulkan nilai signiikan lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal.

#### Analisis Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan model grafik. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada output hasil regresi sebagai berikut :



Pada hasil gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa regresi baik, diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah pada angka 0 sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, pada hasil pengolahan data variabel Audit Internal (X) Efektivitas Kinerja Manajerial (Y<sub>1</sub>) Efektivitas Penggajian (Y<sub>2</sub>).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh arah hubungan secara linier antara variabel independen(Y<sub>1</sub> dan Y<sub>2</sub> )dengan variabel dependen (X) apakah masingmasing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel

dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berikut ini hasil pengujian regresi linier berganda dan dilakukan uji asumsi klasik regresi dengan menggunakan SPSS :

**Analisis regresi linear berganda X<sub>1</sub> terhadap Y<sub>1</sub>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	48.823	12.448	3.922	.000 .042
Audit Internal	.665	.329	.331	2.078

a. Dependent Variable: Efektivitas



### Analisis Determinasi

Koefisien Determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (Audit

#### Koefisien Determinasi X<sub>1</sub> Terhadap Y<sub>1</sub>

#### Model Summary<sup>b</sup>

- a. Predictors: (Constant), Audit Internal  
 b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Manajerial

#### Koefisien Determinasi X<sub>1</sub> Terhadap Y<sub>2</sub>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 <sup>a</sup>	.274	.252	2.692

#### Model Summary<sup>b</sup>

- a. Predictors: (Constant), Audit Internal  
 b. Dependent Variable: Efektivitas Penggajian

Maka hasil dari analisis determinasi antara audit internal dan efektivitas kinerja manajerial dengan rumus  $Kd=R^2 \times 100\%$  dengan demikian  $Kd=0,331^2 \times 100\% =$  maka pengaruh audit internal terhadap kinerja manajerial yaitu %

Sedangkan hasil dari analisis determinasi antara audit internal dan efektivitas penggajian dengan rumus  $Kd=R^2 \times 100\%$  dengan demikian  $Kd=0,524^2 \times 100\% =$  maka pengaruh audit internal terhadap penggajian yaitu %

### Pengujian Hipotesis Uji t (Y<sub>1</sub> terhadap X)

Pengujian hipotesis uji t adalah untuk mengetahui pengaruh Efektivitas kinerja manajerial terhadap Audit Internal pada

PT Micro Garment Rancaekek Bandung. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

Ha :  $\rho_{yx_1} \neq 0$

Ho :  $\rho_{yx_1} = 0$

Hipotesis bentuk kalimat :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 <sup>a</sup>	.110	.083	7.77258

Ha : Audit Internal berpengaruh terhadap efektivitas Kinerja Manajerial .

Ho : Audit Internal tidak berpengaruh terhadap efektivitas Kinerja Manajerial. Dengan pengambilan keputusan menurut Sugiyono (2008:184) :

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  0,05 (df = n-2), maka Ho diterima dan Ha ditolak. –  
 Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  0,05 (df = n-2), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### Uji t X<sub>1</sub> Terhadap Y<sub>1</sub> Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	48.823	12.448		3.922 .000 .042
Audit Internal	.665	.329	.331	2.078

Maka, berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada tabel 4.56,  $r_{hitung}$  dengan presentase 2,078 bahwa Efektivitas Kinerja Manajerial berpengaruh dengan signifikan terhadap Audit Internal, artinya Efektivitas Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang memiliki peran cukup penting pada Audit Internal dengan sangat signifikan di PT Micro Garment Rancaekek.

### Pengujian Hipotesis Uji t (Y<sub>2</sub> terhadap X)

Pengujian hipotesis uji t adalah untuk mengetahui pengaruh Efektivitas terhadap Audit Internal pada PT Micro Garment.



Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistic berikut:

Ha :  $\rho_{yx_2} \neq 0$

Ho :  $\rho_{yx_2} = 0$

Hipotesis bentuk kalimat :

Ha : Peningkatan Pendapatan berpengaruh terhadap Audit Operasional  
 Ho : Peningkatan Pendapatan tidak berpengaruh terhadap Audit Operasional  
 Dengan pengambilan keputusan menurut Sugiyono (2008:184) :

– Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel } 0,05$  (df = n-2), maka Ho diterima dan Ha ditolak. – Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } 0,05$  (df = n-2), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**Uji t  $X_1$  Terhadap  $Y_2$   
 Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	Std. Error
	B	Std. Error			
(Constant)	15.745	4.311	.365	.002	.001
Audit Internal	.403	.114	.524	.353	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Penggajian

Maka, berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada tabel 4.48,  $r$  hitung dengan persentasi 3.531 menunjukkan bahwa Efektivitas Penggajian berpengaruh signifikan terhadap audit Internal, artinya Efektivitas Penggajian merupakan salah satu faktor yang memiliki peran cukup penting pada audit Internal dengan signifikan di PT Micro Garment.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Audit Internal berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja manajerial. Hal tersebut dipengaruhi oleh suatu sistem audit Internal, seperti pemantauan kinerja, penilaian operasional perusahaan, ketepatan dan kebenaran cacatan akuntansi, kelengkapan audit dan juga klasifikasi audit. Yang terdapat pada PT Micro Garment berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tentang audit Internal pada PT Micro Garment pada kategori cukup baik dengan skor 2586 atau 77,77% dari skor ideal 3325. Sedangkan pada tabel pengujian 4.56 *Coefficient* atau  $t$  test menunjukkan bahwa nilai  $t_{Y_1}$  sebesar 2,078 karena nilai  $Y_1$  lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,078 > 2,034$ ) maka hipotesis yang menyatakan Audit Internsl berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kinerja manajerial. Dengan tingkat signifikansi 0.042 karena  $0.042 < 0.05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak ini berarti variabel  $Y_1$  ( Efektivitas kinerja manajerial) berpengaruh terhadap variabel X ( Audit Internal ) dengan R hitung 0,331.

2. Audit Internal berpengaruh terhadap Efektivitas Penggajian. Hal tersebut dipengaruhi oleh suatu sistem audit Internal, seperti pemantauan kinerja, penilaian operasional perusahaan, ketepatan dan kebenaran cacatan akuntansi, kelengkapan audit dan juga klasifikasi audit. Yang terdapat pada PT Micro Garment berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tentang audit Internal pada PT Micro Garment pada kategori cukup baik dengan skor 1081 atau 77,21% dari skor ideal 1400. Sedangkan pada tabel pengujian 4.57 *Coefficient* atau  $t$  test menunjukkan bahwa nilai  $t_{Y_1}$  sebesar 3,531 karena nilai  $Y_1$  lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,531 > 2,034$ ) maka hipotesis yang menyatakan Audit Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kinerja manajerial. Dengan

tingkat signifikansi 0.001 karena  $0.001 < 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak ini berarti variabel  $Y_2$  ( Efektivitas penggajian) berpengaruh terhadap variabel  $X$  ( Audit Internal ) dengan  $R$  hitung 0,524.

### Saran Operasional

Setelah menguraikan pembahasan dan mengemukakan kesimpulan terhadap PT Micro Garment. Penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat digunakan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi PT Micro garment dalam meningkatkan pelaksanaan kegiatan perusahaannya, yaitu :

1. Diharapkan direktur lebih memperhatikan proses komunikasi kepada pegawaipegawainya secara menyeluruh agar mendapatkan pemahaman yang sama atas kegiatan perusahaan sehingga dapat meningkatkan Efektivitas kinerja manajerial.
2. Sebaiknya manajemen melakukan pengevaluasian minimal 1 (satu) bulan sekali karena diperusahaan hanya melakukan evaluasi apabila terdapat kecurangan yang ditemukan oleh auditor.
3. Sebaiknya yang direkomendasi oleh auditor kepada manajemen perusahaan untuk mengatasi kelemahan efektivitas kinerja manajerial dan penggajian agar dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

### Saran Pengembangan ilmu

1. Memberikan referensi bagi peneliti lain agar menjadi pengembangan ilmu peneliti dalam bidang yang sama.
2. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Audit internal berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan penggajian. Hasil pengujian

hipotesis memberikan kontribusi terhadap pengambilan ilmu pengetahuan akuntansi terutama dalam bidang Auditing di PT.Micro Garment.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aria M & Muhammad H. 2016 *Pekerja Melek Hukum Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visi media
- Akhmad S & Moh. J, 2013, Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi, Jakarta : Prestasi Pustaka
- Hery, 2013. *Praktis Menyusun Laporan Keuangan; Cepat & Mahir Menyajikan*: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Silalahi, U. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Subkhi, A & Jauhar, persi Mohammad. 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2008. *Metode Untuk Penelitian bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Untuk Penelitian bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono 2012. *Statistik Untuk Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2017. *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan*: Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Yusuf, M. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif*, Jakarta: Media Press

Yuliantoro,et al. 2012. *pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.* Jurnal akuntansi dan keuangan bisnis vol5. Desember 2015, 01-11.