

PROPOSAL

ANALISIS AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK ARTHA GRAHA INTERNASIONAL Tbk KANTOR CABANG PEMBANTU CALACA MANADO

PROPOSAL PENELITIAN

Diajukan Sebagai

**Salah Satu Syarat Untuk Membuat Tugas Akhir
Pada Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Keuangan**

Oleh:

Van Hovel Malaganda

NIM : 11 042 049



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO - JURUSAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI KEUANGAN
TAHUN 2015**

DAFTAR ISI	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Akuntansi Pertanggungjawaban.....	5
2.1.1 Definisi Akuntansi Pertanggungjawaban.....	5
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban.....	5
2.1.3 Metode Pelaksanaan Akuntansi Pertanggungjawaban.....	6
2.1.4 Pusat Pertanggungjawaban.....	6
2.2 Kinerja.....	7
2.2.1 Pengertian kinerja.....	7
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	7
2.2.3 Tujuan kinerja.....	7
2.2.4 Penilaian kinerja.....	8
2.2.5 Manfaat Penilaian kinerja.....	9
2.3 Hubungan Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan Kinerja.....	9
2.3 Hubungan Pusat Pertanggungjawaban Dengan Organisasi dalam Pencapaian Kinerja.....	9
2.4 Definisi Konseptual.....	10
2.5 Fokus Penelitian.....	10
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	11
3.1 Jenis Penelitian.....	11
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	11
3.3 Sumber Data.....	11
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	12
3.5 Teknik Analisis Data.....	12
DAFTAR PUSTAKA	13

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 01. Alur Proses Kredit.....	9
Gambar 02. Aspek Penilaian Kredit.....	10

LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Surat Instruksi Pencairan Kredit.....	A – 1
Lampiran 2 Surat Penawaran Putusan Kredit.....	B – 2
Lampiran 3 Perhitungan Kebutuhan Kredit.....	C – 3
Lampiran 4 Laporan Keuangan Perkiraan.....	D – 4
Lampiran 5 Rekomendasi Pejabat Pemrakarsa.....	E – 5

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang ini berbagai organisasi semakin berkembang pesat. Dalam perkembangannya setiap perusahaan dan organisasi melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuannya. Dalam pencapaiannya organisasi diatur secara sistematis sesuai peran dan tanggung jawab pada tiap-tiap unit serta bagian di dalamnya yang pada dasarnya dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi memerlukan pedoman yang berupa struktur organisasi. di dalam struktur organisasi meliputi tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi masing – masing bagian organisasi secara jelas dan tepat.

Pada proses yang berskala kecil dan sedikit aktivitas dan sederhana, pada umumnya pimpinan perusahaan dapat mengendalikan semua aktivitas dan permasalahan yang dihadapinya. Namun dengan bertambah besarnya perusahaan, maka pimpinan tidak mungkin dapat mengendalikan secara menyeluruh aktivitas dan masalah yang timbul dalam perusahaan. Untuk itu pimpinan harus mengadakan pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang sangat penting ke tingkat pimpinan di bawahnya (para pelaksana) dalam pengambilan keputusan sehingga masalah yang ada dapat ditangani lebih baik dan cermat. Dengan adanya pendelegasian tugas dan wewenang akan timbul berbagai tingkat tanggungjawab dan wewenang dalam suatu perusahaan, oleh karenanya perlu menerapkan akuntansi pertanggungjawaban.

Dalam pencapaiannya dibuat suatu aturan untuk setiap unit dan bagian di berikan kekuasaan penuh untuk mengatur dan menjalankan pekerjaannya, setiap unit dan bagian juga di tuntut ikut serta dalam mengembangkan dan memperkokoh jalannya organisasi. untuk itu pimpinan harus mengadakan pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang sangat penting ke tingkat pimpinan di bawahnya (para pelaksana) dalam pengambilan keputusan sehingga masalah yang ada dapat ditangani lebih baik dan cermat.

Untuk memenuhi kriteria kerja (para pelaksana) organisasi melakukan berbagai evaluasi, pengendalian, dari laporan pertanggung jawaban sebagai pengukur hasil kerja dari tiap bagian yang terkait kemudian menjadi tolak ukur baik tidaknya kinerja yang di hasilkan dan dapat dipertanggungjawabkan dengan sebagaimana mestinya. ada banyak kendala serta pertimbangan yang terjadi dalam organisasi khususnya pada hasil kinerja yang dilaporkan dan jika laporan tidak sesuai dengan tujuan organisasi maka pimpinan perusahaan harus mengevaluasi kembali kinerja dan tanggungjawab dari setiap pembuat laporan (para pelaksana).

Organisasi dapat membuat kebijakan untuk (para pelaksana) agar tujuan organisasi dapat dicapai, misalnya melakukan kegiatan penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing – masing (para pelaksana) dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif seperti pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan tingkat kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. karena seringkali (para pelaksana) kurang memahami deskripsi pekerjaan tertulis yang dilakukan dalam organisasi. kebiasaan yang seringkali terjadi meskipun penilaian kinerja telah dilakukan (para pelaksana) tetap kurang mengetahui seberapa jauh (para pelaksana) telah memenuhi apa yang diharapkan oleh organisasi. seluruh proses kinerja yang dihasilkan (para pelaksana) tiap unit – unit pertanggungjawaban harus dianalisis yang meliputi kondisi pribadi, lingkungan pekerjaan (para pelaksana) yang tidak realistis, permainan dalam hasil kinerja berupa laporan, improvisasi laporan dan sebagainya. Oleh karena itu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengevaluasi kinerja mulai dari tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, perilaku inovatif yang terus dikembang dari (para pelaksana) setiap unit – unit kerja dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan sesuai dengan standar kinerja.

Metode evaluasi kinerja ini adalah cara yang bisa digunakan organisasi untuk (para pelaksana) dalam mempertanggungjawabkan setiap laporan yang dibuat dengan memberikan imbalan yang seimbang untuk (para pelaksana). Tujuan dari evaluasi kinerja ini untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan dari organisasi dan juga untuk mengetahui posisi organisasi dan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, terutama untuk mengetahui apakah terjadi keterlambatan

pertanggungjawaban laporan setiap unit – unit kerja atau penyimpangan yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Jika kinerja organisasi sangat baik Maka hasil kinerja (para pelaksana) dapat dimanfaatkan sebaik – baiknya oleh organisasi

Dari hasil kinerja yang dilakukan (para pelaksana) memerlukan pertanggungjawaban karena pertanggungjawaban merupakan suatu sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja dari setiap unit – unit pertanggungjawaban sesuai informasi yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan pusat pertanggungjawaban. Dari kebijakan organisasi proses dan sistem tersebut terdapat akuntansi ”pertanggungjawaban”. Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu konsep dari akuntansi manajemen dan sistem akuntansi yang di sesuaikan dengan pusat pertanggungjawaban yang akan mengarah pada proses akuntansi dan menghasilkan informasi yang di gunakan manajer untuk melakukan pengembangan perubahan serta evaluasi pada kinerja dari (para pelaksana).

Akuntansi pertanggungjawaban adalah gambaran yang menunjukkan hasil atau proses yang terjadi dalam organisasi yang di dalamnya berisi informasi nilai tindakan serta rencana dari pusat-pusat pertanggungjawaban dan berisi informasi pendapatan serta pembiayaan. dari acuan ini manajer selaku pimpinan tertinggi dapat melihat bagaimana kinerja dari tiap-tiap pusat pertanggungjawaban karna kinerja merupakan hasil atau jawaban dari berhasil tidaknya tujuan perusahaan. berdasarkan uraian di atas maka penulis mengambil judul “Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Pada PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan, yaitu; Bagaimana Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja pada PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan, sebagai bahan masukan dalam masalah pertanggungjawaban dan kinerja.
2. Instansi pendidikan, sebagai sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada masalah yang sama.
3. Penulis, dalam memenuhi tanggung jawab penelitian sebagai acuan untuk mendalami akuntansi pada khususnya dan menjadi motivasi untuk masa depan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi Pertanggungjawaban

2.1.1 Definisi Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan salah satu konsep dari akuntansi manajemen dan sistem akuntansi yang dikaitkan dan disesuaikan dengan pusat-pusat pertanggungjawaban yang ada dalam organisasi. Istilah akuntansi pertanggungjawaban ini akan mengarah pada proses akuntansi yang melaporkan sampai bagaimana baiknya manajer pusat pertanggungjawaban dapat *memanage* pekerjaan yang langsung dibawah pengawasannya dan yang merupakan tanggungjawabnya atau suatu sistem yang mengukur rencana dan tindakan dari setiap pusat pertanggungjawaban.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban

a. Tujuan Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Robert N. Anthony dan Roger H. Hermanson (2001: 57) dikemukakan bahwa: “Tujuan Akuntansi pertanggungjawaban adalah membebani pusat pertanggungjawaban dengan biaya dikeluarkannya.

b. Tujuan lain akuntansi pertanggungjawaban

1. Dengan akuntansi pertanggungjawaban pengelompokan dan pelaporan biaya dilakukan untuk tiap tingkatan manajemen yang hanya dibebani dengan biaya yang di bawah pengendaliannya atau yang berada di bawah pengendaliannya atau yang berada di bawah tanggung jawabnya
2. Untuk kendali biaya
3. Membantu manajemen dalam pengendalian dengan melihat penyimpangan realisasi di bandingkan dengan anggaran yang di tetapkan
4. Dapat di gunakan sebagai salah satu alat perencanaan untuk mengrtagai kriteria kriteria penilain pfrestasi unit usaha tertentu

5. Dapat di gunakan sebagai pedoman penting langkah yang yang harus di buat oleh perusahaan dalam rangka mencapai sasaran perusahaan
6. Dapat di gunakan sebagai tolak ukur dalam rangka penilaian kerja bagian bagian yang ada dalam perusahaan .

c. Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban, yaitu :

1. Dasar penyusunan anggaran
2. Penilai kerja manajer pusat pertanggungjawaban
3. Pemotivasi manajer

2.1.3 Metode Pelaksanaan Akuntansi Pertanggungjawaban

1. Struktur organisasi.
2. Anggaran
3. Penggolongan Biaya
4. Sistem Akuntansi
5. Sistem pelaporan biaya

2.1.4 Pusat Pertanggungjawaban

a. Pengertian Pusat Pertanggungjawaban

Pusat pertanggungjawaban adalah unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab untuk kegiatan dan hasilnya. Dalam pertanggungjawaban akuntansi pendapatan dan biaya informasi yang dikumpulkan dan dilaporkan oleh pusat-pusat tanggung jawab.

b. Jenis-jenis Pusat Pertanggungjawaban

Ada empat tipe pusat pertanggungjawaban yang didasarkan kepada sifat masukan dalam bentuk biaya dan keluaran dalam bentuk pendapatan ataupun secara bersama-sama yaitu :

- a. Pusat Pendapatan (Revenue Center)
- b. Pusat Pembiayaan (Cost Center)
- c. Pusat Laba (Profit Center)
- d. Pusat Investasi (Investment.Center)

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkuegara (2000 : 67) “Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan”.

Menurut definisi di atas maka penulis memaparkan kinerja merupakan hasil pencapaian oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi pada pekerjaan mereka menurut peran serta tanggung jawab yang diberikan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

2.2.3 Penilaian dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat karena merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Bambang Wahyudi “Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”. (2002 : 101)

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu seorang tenaga kerja apa yang diharapkan oleh organisasi untuk membangun pemahaman yang baik dan menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari seorang tenaga kerja dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Dalam penilaian kinerja terdapat 6 indikator kinerja tenaga kerja untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan, yaitu :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan, yaitu :

- a. Prestasi riil yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan penyusunan

2.3 Hubungan Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dengan Kinerja

Laporan Pertanggungjawaban dalam Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja diperlukan pelaporan yang dapat memantau kinerja masing-masing pusat pertanggungjawaban. Untuk itu penting menetapkan sejak awal tentang informasi apa yang harus dilaporkan, mekanisme pelaporan tertulis dan bagaimana sistem pelaporan perusahaan disusun untuk kepentingan pihak eksternal dan internal.

2.4 Hubungan Pusat Pertanggungjawaban dengan Organisasi dalam Pencapaian Kinerja

Setiap individu dalam perusahaan mempunyai hubungan yang berperan penting dalam memberikan informasi dan laporan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Dalam proses perencanaan dan realisasinya setiap individu mencerminkan dan menjalankan tugasnya menurut kapasitas yang diberikan oleh manajer agar dapat melaksanakan sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan.

Agar hasil pencapaiannya sesuai target maka manajer harus memperhatikan konsep standar kinerja masing-masing individu dengan melihat potensi dari kinerja yang dihasilkan secara efektif dan memberikan dorongan seperti motivasi kerja, memberikan peluang dan mengutarakan aspirasinya atau pemberian penghargaan atas kinerja yang telah dicapai yang dikur secara objektif. Dengan demikian sasaran dari

perusahaan dapat berjalan dengan konsisten sesuai kebutuhan dan ketentuan yang berlaku.

Bagi perusahaan khususnya manajer, akuntansi pertanggungjawaban dapat mendeteksi lebih awal jika terjadi penyalahgunaan wewenang atau ketetapan kerja yang diberikan oleh manajer atas kinerja yang dihasilkan oleh setiap individu karena berdampak pada efektivitas perusahaan. Agar berjalan sesuai standar perusahaan perlu menerapkan *Good Corporate Governance* agar memastikan setiap yang berkepentingan dalam perusahaan berperan sesuai wewenang yang berlaku yang telah ditetapkan dan dapat bertanggungjawab atas semua tindakan dan keputusan yang mengelolah setiap kinerja dari perusahaan.

2.4 Definisi Konsepsional

Secara konsepsional akuntansi pertanggung jawaban meliputi semua pusat pertanggung jawaban dimana pembagian tugas wewenang yang di berikan akan mengarah pada proses akuntansi yang berbentuk laporan dan dengan kinerja sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dengan kata lain akuntansi pertanggung jawaban dapat menjadi suatu konsep penting sebagai penentuan dan penilaian kinerja dari semua pusat pertanggung jawaban.

2.5 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada bagaimana akuntansi pertanggungjawaban dalam penyediaan laporan sebagai hasil dan penentuan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan penilaian untuk evaluasi selanjutnya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan Proposal Skripsi ini adalah jenis metode analisis deskriptif, yang dimaksud dengan penelitian analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada seseorang.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan. Dalam penelitian ini penulis mengambil Lokasi di PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk Kantor Cabang Pembantu Calaca, yang terletak di jalan Nusantara No. 15 Calaca Manado, Sulawesi Utara.

PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk Kantor Cabang Pembantu Calaca adalah salah satu dari perusahaan yang bergerak dibidang perbankan dalam sektor jasa yang muncul guna menjawab segala kebutuhan masyarakat serta menjawab persaingan pasar.

3.3 Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Yaitu sumber data yang secara langsung memberikan informasi atau data kepada penulis yang diambil dari lokasi tempat penelitian yakni Ban PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk Kantor Cabang Pembantu Calaca.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu sumber data yang diperoleh dari informasi studi kepustakaan dan internet yang ada kaitanya dengan penelitian mengenai

analisis peranan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja dan pengendalian biaya pada PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Adalah suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung baik terhadap karyawan dan hasil kinerja

c. Wawancara

Yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada pimpinan perusahaan dan pihak yang berkompeten untuk mendapatkan informasi.

d. Studi Pustaka

Dengan metode ini penulis akan melakukan pengumpulan data dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk membahas permasalahan yang telah dikemukakan, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif, yaitu menggambarkan dan menguraikan analisis peranan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Handayani, Rika. 2010. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Bantu Manajemen Dalam Pengendalian Biaya (Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia I)*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Lestari, Yovita, R.R. 2011. *Pengaruh Penarapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur*. Skripsi. Palembang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi MUSI.
- Muharam, Regi. 2011. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Biaya Dan Penilaian Prestasi Kerja*.
- Sriwidodo, Untung. 2010. *Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Prestasi Kerja*. Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi 2014, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Revisi 2014, Cetakakan Pertama, Cetakan Kedua PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Akuntansi Pertanggungjawaban dan ROI.pdf*
- e-journal.uajy.ac.id/5606/2/EA117547.pdf
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>
- <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/426>
- [https://milamashuri.wordpress.com/seminar-akuntansi-pertanggungjawaban/](https://milamashuri.wordpress.com/seminar-akuntansi/akuntansi-pertanggungjawaban/)

<http://iskandarxxx92.blogspot.com/2013/11/akuntansi-pertanggungjawaban.html>

<http://dexsuar.blogspot.com/2013/07/akuntansi-pertanggungjawaban.html>

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

elib.unikom.ac.id/download.php?id=117883

<https://jurnalskripsitesis.wordpress.com/2007/10/24/analisis-penerapan-akuntansi-pertanggungjawaban-sebagai-alat-pengendali-biaya-produksi-dan-penilaian-kinerja-manajer-produksi-studi-kasus-pada-pg-meritjan-kediri/>

<https://pudjo88.wordpress.com/2008/07/11/penerapan-good-corporate-governance-gcg-di-perusahaan-publik/>

<http://image.slidesharecdn.com/ppbab7-150425085914-conversion-gate02/95/bab-7-aspek-perilaku-dari-akuntansi-keprilakuan-5-638.jpg>

<http://www.kpk.go.id/id/publikasi/laporan-akuntabilitas-kinerja>

<https://gerhanasuci.wordpress.com/2012/05/30/akuntansi-pertanggungjawaban/>