



Analisis Sistem Pengendalian Manajemen UMKM Bento Kopi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan		Vol. 1, No. 1, 2023 (Hal. 13-20) https://journal.upy.ac.id/index.php/qrobss https://doi.org/10.31316/crobss.v1i1.5461
Yuli Fatmilia, Elza Levina Syahda, Ratna Purnama Sari* <i>Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta, Jl. PGRI I. No, 117. Bantul. Yogyakarta</i> Corresponding Author Email: ratnaps@upy.ac.id		
Received: Oktober 2023 Revised: Oktober 2023 Accepted: Oktober 2023 Online: November 2023	ABSTRACT A management control system is a system that is used to control activities within a company in order to comply with a defined goal. In improving quality and quantity of products, it is very important to pay attention and evaluate employee performance so a good management control system is needed. The object of this research is Bento Kopi Yogyakarta. The aim of this study is (1) analyze whether the management control system at Bento Kopi is running in a structured and good manner (2) find out how the process of the management control system works in an effort to improve employee performance. The method used in this study is a qualitative method with a descriptive analysis method. The results of the research show that the process of management control in improving employee performance is optimal and maximum. As well as the implementation of the Standard Operating Procedure (SOP) and ethical guidelines at Bento Kopi have been fully implemented so that it can improve employee performance from the perspective of consumers and companies.	
Keywords: Employee performance, Management control system, Qualitative method, Standard operating procedure		

1. Pendahuluan

Di Indonesia, munculnya teknologi informasi selama revolusi industri dapat berpotensi meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dominasi inovasi yang masih mengudara oleh banyak variabel, khususnya kualitas inovasi data. Faktor perilaku juga berdampak pada Perkembangan teknologi perbedaan karakteristik di antara pengguna teknologi informasi (Handayani *et al.*, 2018). Karena berpotensi membahayakan atau menghambat kinerja mereka, hal ini menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh SDM terutama karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil eksekusi yang efektif dan efisien, suatu organisasi harus dapat beradaptasi dengan inovasi data yang berkembang dan menggunakan inovasi data ini agar sejalan dengan tujuan organisasi.

Kinerja adalah aspek pokok dalam upaya pencapaian akan tujuan pada suatu perusahaan. Cerminan atas kinerja seseorang ialah dari kemampuan dan keterampilan dalam mencapai persyaratan khusus sesuai dengan standar yang berlaku. Kinerja karyawan menjadi point utama dalam penilaian ketika melakukan evaluasi karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk merealisasikan kinerja karyawan tersebut, maka dibutuhkanlah sistem pengendalian manajemen yang terstruktur. Sistem pengendalian dalam suatu perusahaan dibuat untuk meninjau dan mengendalikan setiap tindakan manajemen dan karyawan untuk upaya untuk merealisasikan tujuan (Sidik *et al.*, 2020; Kaunang *et al.*, 2021).

Tercapai atau tidaknya suatu perusahaan salah satu faktornya adalah pada Sumber Daya Manusianya (SDM) salah satunya adalah karyawan pada perusahaan tersebut. Tanpa karyawan suatu perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Sehingga dibutuhkanlah suatu pengendalian manajemen yang terstruktur dan tepat. Sistem ini berpusat pada manusia karena pengendalian manajemen lebih ditunjukkan kepada realisasi tujuannya, yaitu membantu

manajer dalam mencapai strateginya. Sistem ini digunakan untuk mengendalikan seluruh aktivitas organisasi termasuk pengendalian terhadap seluruh SDM Organisasi tersebut. Sehingga munculah sistem pengendalian manajemen yang bersifat inklusif dan terintegrasi artinya mengarah ke berbagai macam upaya yang dilakukan untuk mempertahankan kontinuitas perusahaan tak terkecuali mengevaluasi sistem pengendalian manajemen di bagian departemen personalia (Mahulette *et al.*, 2020).

Bento Kopi merupakan salah satu unit bisnis dari Bento Group yang bergerak di bidang food and beverage (F&B) guna memenuhi kebutuhan layanan jasa bagi mahasiswa. Bento Kopi memiliki konsumen yang jumlahnya meningkat terus menerus tiap harinya. Peningkatan pengguna jasa ini merupakan akibat dari pelayanan yang ramah yang diiringi oleh dengan penggunaan bahan baku yang fresh dan bersih. Selain itu area tempat yang luas dan cozy cocok digunakan oleh mahasiswa dalam menyelesaikan tugas kuliahnya. Bento Kopi juga menyuguhkan live music setiap malamnya kepada pengunjung untuk menghibur mereka. Menyajikan berbagai varian menu dengan harga yang relatif terjangkau bagi kalangan mahasiswa baik makanan maupun aneka minuman favourite mahasiswa seperti aneka jenis coffee, creamy latte, milk based.

Jumlah pengunjung yang terus menerus bertambah dan hanya dihandle oleh pegawai dengan jumlah yang terbatas, Bento Kopi tetap dapat melayani pelanggan dengan baik. Hal ini menarik karena setiap pegawai terpantau tetap dapat bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing tanpa terindikasi adanya overlapping job. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses pengendalian manajemen di Bento Kopi serta untuk mengetahui bagaimana proses tersebut bekerja secara efektif melalui Standard Operating Procedure (SOP) yang dimiliki. Proses pengendalian manajemen adalah proses pengendalian yang digunakan untuk membuat rencana kerja dan anggaran sebagai langkah awal dalam perencanaan meliputi perencanaan strategis, penyusunan anggaran, pelaksanaan, dan evaluasi (Sujarweni, 2016).

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di Bento Kopi yang beralamat di Jl. Gatak No.99, Brajan, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55184. Waktu pengambilan data dilakukan pada bulan April – Mei 2023. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif diartikan sebagai penelitian yang mengkaji peristiwa tindakan sosial yang alami menekankan bagaimana cara orang dalam menafsirkan, dan memahami pengalaman mereka untuk memahami realitas sosial sehingga individu mampu memecahkan masalahnya sendiri. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dengan narasumber, observasi dan dokumentasi.

Setelah semua data diperoleh baik dari hasil wawancara, observasi serta dokumentasi ini akan dianalisis secara deskriptif yaitu dengan menyamakan antara teori dengan praktek yang ada dilapangan dengan bersumber pada metode pengumpulan informasi yang telah di tentukan. Analisis data ini dipilih karena untuk mengatasi permasalahan yang menjadi fokus utama pada penelitian ini. Serta untuk mengenali secara mendalam terkait sistem pengendalian manajemen

pada kinerja karyawan. Nantinya dapat dianalisis apakah sistem pengendalian manajemen yang di implementasikan dapat meningkatkan kinerja.

3. Hasil Penelitian

Proses pengendalian manajemen pada Bento Kopi dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis Bento Kopi dilakukan secara terpisah berdasarkan divisi masing-masing. Setiap divisi dipimpin oleh *head crew (HC)* atau *leader* sehingga untuk perencanaan strategi dikembalikan ke masing-masing *HC*. Mekanisme perencanaan strategis dilakukan melalui rapat kerja. Setelah perencanaan strategis disepakati selanjutnya adalah penerapan atau implementasi dari strategi yang sudah disepakati. Dikarenakan setiap divisi diambil alih oleh masing-masing *HC* maka tidak menutup kemungkinan jika besaran tanggung jawab adalah secara penuh dipegang oleh *HC*. Karyawan atau staff sangat berperan didalamnya namun untuk pengawasan dan eksekusi akhir tetap berada dibawah wewenang *HC*. Alur setelah perencanaan strategis adalah penyusunan program kerja. Penyusunan program kerja melibatkan karyawan di setiap divisinya masing-masing. Dari penyusunan program kerja akan terlihat strategi-strategi yang disusun oleh masing-masing divisi.

Prosedur perencanaan strategis yang ada di Bento Kopi ini sudah cukup baik atau optimal. Di Bento Kopi tahap perencanaan diserahkan ke masing masing divisi. Hal ini memberi kesempatan bagi setiap divisi untuk berkreasi menciptakan inovasi pada setiap perencanaan yang akan dilakukan. Meskipun dalam perencanaan terdapat *HC* yang akan bertanggungjawab, tetapi kontribusi dari karyawan di masing-masing divisi dinomorsatukan. Sehingga peran *HC* menjadi mediator, tidak sepenuhnya dikerjakan dan diputuskan secara sepihak. Mengapa demikian, ini dilakukan agar seluruh pegawai mempunyai peluang untuk berkontribusi ke perusahaan. Pegawai tidak hanya tentang bekerja sesuai dengan apa yang sudah diperintahkan namun karyawan juga diberi ruang untuk menyampaikan gagasan dan rasa memiliki perusahaan

b. Penyusunan Anggaran

Sistem penyusunan anggaran dilakukan setiap bulan. Penganggaran yang dibuat adalah Anggaran Operasi yaitu mencakup anggaran administrasi dan anggaran biaya pengembangan. Anggaran Bento Kopi ini berasal dari investor dan dana induk perusahaan yaitu Bento Group. Untuk proses implementasi diserahkan ke setiap divisi. Pendekatan *top down* adalah pendekatan yang diterapkan dalam penyusunan anggaran di Bento Kopi. Penyusunan anggaran dilakukan oleh manajer operasional, dan pimpinan. Kemudian anggaran tersebut disahkan untuk selanjutnya diteruskan kepada bawahan melalui *HC* masing-masing dan dilaksanakan sesuai dengan program kerja yang dibuat. Karyawan diberikan kesempatan untuk bernegosiasi kepada atasan jika terdapat alokasi anggaran yang tidak sesuai dengan program kerja per divisi yang disusun. Jika hal tersebut terjadi maka negosiasi ini yang disebut sebagai tahapan revisi anggaran. Pada akhirnya anggaran tersebut harus digunakan dengan bijak, sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dan sebagai asas akuntabilitasnya maka dibuatlah laporan pertanggungjawaban penggunaan anggaran.

Penyusunan anggaran yang diterapkan setiap bulannya dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya perbedaan hasil pencatatan data keuangan serta dilakukan untuk melakukan perencanaan untuk bulan kedepannya terkait anggaran yang dialokasikan apakah terdapat *surplus* (laba) atau *defisit* (rugi) atau sudah sesuai dengan penyusunan anggaran yang telah ditetapkan. Penyusunan anggaran di Bento Kopi ini dilakukan oleh manajer puncak dengan pendekatan *top down*. Yaitu penyusunan anggaran diawali oleh manajer puncak dan pimpinan yang nantinya disusun serta disahkan saat rapat kerja. Dan bawahan meliputi karyawan dan HC harus melaksanakan atas penyusunan anggaran yang sudah dibuat sesuai dengan program kerja yang telah dibuat pada masing masing divisi.

Anggaran pada Bento Kopi yang disusun oleh manajer operasional, manajer puncak dan pimpinan bersifat umum, artinya berupa total anggaran setiap masing-masing divisi. Sehingga untuk pengalokasian dilakukan oleh masing masing divisi. Kinerja karyawan dapat dinilai melalui penyesuaian antara pengalokasian anggaran yang dilakukan. Anggaran yang baik adalah anggaran yang sesuai dengan penyusunan anggaran yang ditetapkan. Inilah menjadi salah satu pengukuran efektivitas keuangan perusahaan pada Bento Kopi

c. Pelaksanaan dan Pengukuran

Seluruh karyawan Bento Kopi bekerja sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) dan pedoman etika yang diterapkan pada perusahaan. Adapun indikator penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

1) Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan akan melihat apakah program kerja yang dibuat bisa dilaksanakan dengan baik atau tidak. Hal ini dilakukan melalui pengawasan masing-masing HC di setiap divisi. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, Bento Kopi rutin menyelenggarakan kegiatan pelatihan dan *mentorship*.

Pengukuran kinerja dari indikator kualitas ini dilihat dari program kerja yang dibuatnya. Program kerja yang disusun setiap divisi adalah cukup baik dan sesuai dengan kondisi saat ini Bento Kopi. Misalnya Bento Kopi sedang melakukannya renovasi tempat. Karena sudah terlihat beberapa kerusakan baik fasilitas atau sarana prasarannya. Dari hasil penelitian, bahwa belum adanya laporan jika terdapat karyawan yang tidak berkontribusi dalam program kerja yang dibuatnya. Pengalokasian SDM di setiap program kerja sudah dilakukan secara efektif dan efisien. Pengukuran kualitas juga terlihat dari adanya kegiatan pelatihan dan *mentorship*. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah menciptakan karyawan yang berkompeten dan terampil sehingga kualitas kinerja karyawan bisa terlihat dari hasil kerja setiap periode

2) Kuantitas

Pengukuran kuantitas dilakukan dengan melihat jumlah banyaknya program kerja yang direncanakan di awal dengan yang terealisasi apakah terselesaikan semuanya ataupun tidak. Pengukuran kuantitas pada Bento Kopi ditunjukkan pada jumlah program kerja yang terselesaikan maupun yang tidak. Program kerja yang dibuat per

tahun mengalami peningkatan dan kreatif. Setiap tahun program kerja yang direncanakan berstatus terselesaikan. Hanya satu atau dua program kerja yang terpaksa tidak bisa diselesaikan dikarenakan suatu hal khusus dan itu masih pada batas wajar dan ditoleransi oleh perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam melakukan program kerjanya bisa berjalan dengan terstruktur dan optimal sesuai dengan rencana kerja awal

3) Ketepatan waktu

Pengukuran ketepatan waktu dilakukan dengan melihat jumlah banyaknya program kerja yang terselesaikan tepat waktu atau tidak. Ketepatan waktu ini dapat digambarkan pada waktu terlaksananya program kerja dengan yang disusun di perencanaan awal kerja. Hasil penelitian bahwa untuk lini masa program kerja yang disusun dengan realisasi adalah tepat sasaran dan sesuai. Meskipun terdapat pertukaran waktu antara program kerja satu dengan yang lainnya, tetapi itu tidak berdampak ke program kerja lainnya

4) Efektivitas

Adanya sistem pembagian kerja karyawan menjadi pengukuran efektivitas kinerja perusahaan. Selain itu, penggunaan sumber daya organisasi secara optimal juga menjadi indikator efektivitas kinerja perusahaan. Pengukuran tingkat efektivitas kinerja karyawan dilihat dari pembagian kerja yang diterapkannya. Di Bento Kopi sudah diterapkannya pembagian kerja karyawan secara terstruktur. Sehingga ini dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam melakukan kerjanya. Serta terlihat dari penggunaan sumber daya organisasi salah satunya tenaga. Terdapat pembagian alokasi tenaga yang seimbang di setiap masing masing divisi

5) Kemandirian

Setiap merekrut karyawan baru, Bento Kopi selalu mengadakan pelatihan dan mentorship per periode. Ini menjadi bekal awal karyawan untuk bekerja kedepannya. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan oleh pegawai saat melayani pengunjung ataupun saat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Pengukuran kemandirian pada Bento Kopi ini terlihat dari kegiatan pelatihan dan *mentorship* yang diterapkannya. Selain mengukur kualitas, kegiatan pelatihan dan *mentorship* juga mengukur kemandirian karyawan. Dengan adanya pelatihan ini maka karyawan mendapatkan bekal untuk kedepannya selain itu juga memperkenalkan suasana dan kondisi lingkungan kerja. Sehingga nantinya karyawan bisa beradaptasi dengan lingkungan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa hanya ada sedikit laporan jika terdapat karyawan yang masih belum terbiasa terhadap pekerjaannya. Sehingga menyebabkan karyawan tersebut gugur atau resign pada saat proses pelatihan. Namun setiap tahun karyawan yang resign karena tidak sesuai dengan pekerjaan yaitu cenderung menurun.

Selain analisis sistem pengendalian manajemen yang dijelaskan melalui indikator pengukuran kinerja, selanjutnya adalah analisis berdasarkan penerapan SOP dan pedoman etika. Penerapan SOP di Bento Kopi sudah berjalan dengan baik. Jika

dinyatakan pada data kuantitatif bisa di ungkapkan dengan angka 95%. Karena SOP yang dilakukan sudah sesuai dengan aturan perusahaan. SOP yang digunakan pada Bento Kopi adalah terpisah, artinya setiap divisi mempunyai SOP tersendiri. Misalnya Divisi Cafe, Divisi *Marketing*, Divisi *Content Creator* sampai Divisi *Public Area* telah memiliki SOP sendiri. Untuk kelengkapan data pada SOP juga sudah rinci dan sesuai dengan tupoksi setiap divisinya. Selain SOP, Bento Kopi mempunyai motto untuk menunjang keberlangsungan perusahaan yakni:

Fast: Dapat diartikan sebagai cepat. Yaitu cepat dalam hal respon yang dilihat dari sudut karyawan. Selain itu, dalam menghadapi masalah, karyawan dan SDM yang ada di Bento Kopi ini mempunyai sifat cepat dan tanggap dalam hal menyelesaikan masalahnya. Berupaya langsung dikomunikasikan jika terdapat suatu aduan dari konsumen atau masalah yang ada

Clean: Diartikan sebagai kebersihan yaitu bersih dalam hal penampilan dari para karyawan sendiri. Sehingga ini menjadi salah satu daya tarik konsumen ketika melihat karyawan yang berpenampilan bersih dan rapi.

Clear: Diartikan sebagai selesai. Berarti bahwa karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan langsung dikerjakan dengan tepat dan selesai. Misalnya saat konsumen sudah selesai memakai tempatnya, maka para karyawan langsung dengan sigap untuk membersihkannya;

Care: Diartikan sebagai ramah. yaitu karyawan mempunyai sifat ramah tamah kepada konsumen, serta melakukan promosi kepada konsumen dari *table to table* dengan memberikan daftar menu kepada konsumen yang baru datang.

Dapat disimpulkan bahwa motto perusahaan Bento Kopi sudah diterapkan oleh para karyawan dengan sesuai dengan arahan pimpinan sehingga ini mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan maksimal. Namun hasil penelitian pada bagian penerapan Pelayanan 5S (*Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun*) menjelaskan bahwa masih kurang dan belum maksimal. Sehingga inilah yang menjadikan ukuran kinerja keuangan pada Bento Kopi belum mencapai angka 100%, tepatnya pada angka 95%

d. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah akhir dari proses pelaksanaan dan pengukuran terhadap kinerja karyawan. Menjadi tahap akhir penentuan apakah kinerja karyawan baik atau tidak selama satu periode. Menjadi bahan pertimbangan HC, supervisor (SPV) dan manajer operasional dalam menilai kinerja. Evaluasi kinerja pada Bento Kopi dilakukan setiap periode dimana satu periode mempunyai waktu 6 bulan. Evaluasi kinerja ini dilakukan oleh HC, SPV dan manajer operasional. Laporan evaluasi kinerja dibuat oleh manajer operasional untuk disampaikan kepada manajer puncak dan pimpinan saat rapat kerja. Hasil evaluasi akan berimbas pada *reward/punishment* yang akan diperoleh setiap karyawan terhadap kinerja yang sudah dilakukan. Pada rapat kerja ini juga membahas tentang pemberian kompensasi manajemen yang akan didapatkan oleh karyawan atas kinerjanya selama periode tersebut.

Tahapan terakhir dalam penentuan pengukuran kinerja karyawan adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja pada Bento Kopi dilakukan setiap 6 bulan sekali. Dimana sebelum ada

evaluasi para pimpinan dan manajer puncak melakukan rapat kerja guna membahas evaluasi kinerja sebelum di sampaikan ke karyawan. Dalam rapat kerja tersebut, evaluasi kinerja berupa hasil laporan dari manajer operasional setelah melakukan pengukuran kinerja perusahaan selama 6 bulan. Serta laporan pertanggungjawaban yang sudah dibuat menjadi elemen pendukung untuk pengesahan evaluasi kinerja karyawan di Bento Kopi. Hasil laporan akan ditinjau terlebih dahulu oleh para pimpinan kemudian nantinya akan disahkan. Dilanjutkan penetapan kompensasi manajemen berupa *reward* dan bonus atas kinerja karyawan setiap periode. Untuk perhitungan *reward* dan bonus adalah per bulan, sehingga karyawan di lihat kinerjanya per bulan kemudian diakumulasi setiap 6 bulan.

Proses pemberian hasil atas evaluasi kinerja karyawan adalah tepatnya setelah rapat kerja di bulan tersebut. Namun karyawan tidak ikut berkontribusi dalam rapat kerja, kecuali karyawan yang menjadi perwakilan rapat kerja biasanya. Evaluasi kinerja juga dilakukan untuk menganalisa selama periode tersebut apakah karyawan mempunyai hambatan dalam bekerja dan masalah lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dievaluasi untuk dijadikan sebagai landasan atau proyeksi untuk periode selanjutnya

4. Kesimpulan dan Saran

Dilihat dari proses sistem pengendalian manajemen yaitu dari perencanaan strategis, penyusunan anggaran, serta evaluasi kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa SPM untuk mengevaluasi kinerja Bento Kopi sudah maksimal, terstruktur serta optimal. Hanya saja untuk tahapan pelaksanaan dan pengukuran terdapat beberapa indikator yang belum efisien hasil kinerja karyawannya. Hasil pengukuran kinerja dilihat dari penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) dan pedoman etika sudah cukup baik dan efektif penerapannya. Sehingga untuk periode tahun 2023 menghasilkan pengukuran kinerja karyawan yang efektif, efisien, optimal serta terstruktur dengan baik.

Daftar Pustaka

- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2005). *Management Control System*. Edisi 11, jilid II. Jakarta: Salemba Empat
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 10-17. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Kaunang, T. L., Tinangon, J. J., & Tirayoh, V. V. Z. (2021). Analisis penerapan sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) unit layanan pelanggan Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 1146-1154 <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32858>
- Mahulette, B. W., Karamoy, H., & Wangkar, A. (2020). Analisis penerapan sistem pengendalian manajemen dalam usaha meningkatkan kinerja manajer produksi pada Pt. Citra Raja Ampat Canning. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 1010-1017 <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31228>
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bento Kopi

Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86-96. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1227>

Sujarweni,W. 2016. *Manajemen Akuntansi Teori dan Aplikasi*. Pustaka Baru. Yogyakarta.