

**ANALISIS PENGAWAS INTERN, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN PERSEPSI BAWAHAN TERHADAP PERILAKU ATASAN
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA MANAJERIAL**

Oleh
Noer Soetjipto
Prodi Manajemen FE-UNMUH Gresik

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar satuan pengawasan intern, gaya kepemimpinan (*leadership*) dan persepsi bawahan terhadap perilaku atasan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.Telkom Surabaya. Populasi penelitian adalah seluruh manajer di PT.Telkom Surabaya, dimana jumlah manajer dalam perusahaan ini sebanyak 35 manajer. Sampel yang diambil sebanyak 25 orang manajer dengan teknik *purposive sampling* dengan metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan (*Judgement Sampling*).

Data dikumpulkan melalui data primer berupa jawaban kuisioner oleh responden sebagai sampel penelitian dan data sekunder yaitu data dari perusahaan yang bersangkutan. Teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan Uji Regresi Linier Berganda.

Hasil analisa dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara simultan antara satuan pengawasan, gaya kepemimpinan serta persepsi bawahan terhadap perilaku atasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial. Pengaruh dominan terhadap kinerja manajerial pada PT.Telkom Surabaya adalah persepsi bawahan terhadap perilaku atasan.

Kata Kunci : Pengawasan Intern, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Manajerial.

PENDAHULUAN

Peningkatan aktivitas usaha suatu perusahaan menimbulkan banyak masalah-masalah yang bersifat manajerial dimana pada kondisi demikian pemimpin memerlukan orang lain untuk membantunya dalam mencapai tujuan usaha yang telah ditetapkan. Orang lain yang membantu memimpin dalam melakukan fungsi penilaian secara independen pada unit-unit kerja yang terdapat dalam perusahaan dan melakukan pemeriksaan serta evaluasi bagi seluruh kepentingan organisasi disebut dengan *Internal Auditor*.

Dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak lepas dari proses pelaksanaan pengawasan. Suatu pengawasan menurut Handoko (2014 : 359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan. Menurut Siagian (2011 : 258) pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Nitisemito (2013 : 109) pengawasan adalah usaha untuk dapat mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan daripada rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan diharapkan

penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat dihindarkan atau setidaknya diperkecil.

Pengawasan intern didefinisikan oleh AICPA meliputi struktur organisasi dan semua cara, serta alat yang dikoordinasikan dan digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, menjaga efisiensi di dalam usaha dan membantu, mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu (Baridwan, 2008 : 13). Sedangkan satuan pengawasan intern menurut Hartadi (2015 : 1) yaitu merupakan bagian dari organisasi perusahaan yang posisinya dibawah direksi yang fungsinya adalah : (a) Mengamankan sumber-sumber dari pemborosan, kecurangan dan ketidakefisienan. (b) Meningkatkan ketelitian dan dapat dipercayainya data akuntansi. (c) Mendorong ditaati dan dilaksanakannya kebijakan perusahaan. (d) Meningkatkan efisiensi di semua bagian perusahaan.

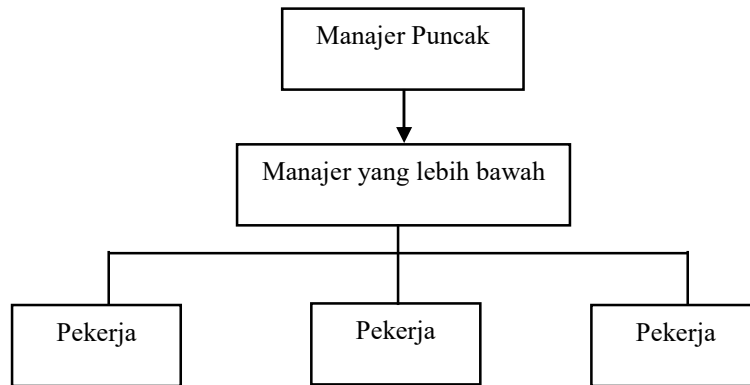
Eksistensi satuan pengawasan intern di suatu perusahaan harus didukung oleh kinerja unit-unit lain di perusahaan yang bersangkutan, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan mematuhi kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen, antara lain mencapai operasional usaha dengan tingkat efisiensi yang maksimal. Dimana secara garis besar kualitas suatu masukan pada manajemen tergantung 3 hal, yaitu keakuratan (*accurate*), tepat waktu (*timeliness*), dan relevan (*relevance*). Akurat berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan. Tepat waktu berarti informasi yang datang tidak boleh terlambat, harus selalu "*up-to-date*". Sebab informasi yang sudah usang tidak mempunyai nilai lagi. Relevan berarti informasi harus dapat digunakan oleh pemakainya dan memberi manfaat.

Pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi, mestinya telah mempunyai banyak strategi dalam melaksanakan tugasnya. Banyak hal yang dituntut kepada seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, namun pada hakekatnya perlu memperoleh gambaran yang jelas tentang diri seorang pemimpin. Menurut Kartono (2014 : 33), pemimpin adalah seorang yang memiliki kelebihan sehingga pemimpin mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk menggerakkan, mengarahkan dan membimbing bawahan. Juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya, sehingga dapat menggerakkan ke arah pencapaian tujuan tertentu. Tanpa bawahan, kualitas kepemimpinan seorang manajer atau pemimpin akan menjadi tidak relevan. Kepemimpinan (*leadership*) menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara pimpinan dan anggota kelompok.

Kepemimpinan menurut Goerge Terry seperti dikutip oleh Thoha (2012 : 5) adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan. Menurut Siswanto (2012 : 236) yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga orang yang bersangkutan dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang mempunyai jabatan dalam perusahaan, baik *Top Manajemen*, *Middle Manajemen*, maupun *Lower Manajemen*.

Menurut Siswanto (2012 : 236), yang paling umum diadakan penilaian dari unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama, kehadiran, dan inisiatif. Menurut Heidjrachman (2010 : 219), terdapat dua proses kepemimpinan, antara lain : (a) *Top Down Authority* dan (b) *Bottom Up Authority*. Dalam hal ini seorang manajer diberi wewenang dari atasannya untuk memerintah.

Gambar 1. *Top Down Authority*



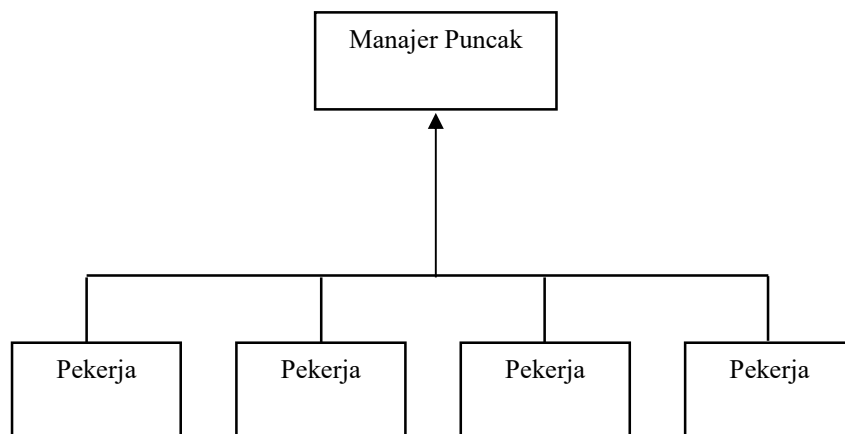
Sumber : Heidjrachman, 2000, hal 220.

Konsep utama yang terdapat dalam *Top Down Authority*, wewenang bisa berasal dari atasan, yang berarti presiden/direktur menunjuk seseorang yang dianggap mampu untuk menjadi manajer di bawahnya atau kepala bagian yang ada dalam perusahaan dan kemudian diberi wewenang untuk memimpin staf yang ada pada bagian yang dibawahinya. Jadi dalam hal ini seorang pemimpin diberi wewenang untuk memerintah dari atasannya.

Pada konsep kedua yang terdapat dalam proses kepemimpinan *Bottom Up*

Authority, yaitu seorang manajer dipilih (diterima) oleh mereka yang menjadi bawahannya. Apabila seseorang diterima sebagai manajer dan diberi wewenang untuk memimpin, maka para bawahan akan menghargai wewenang itu sebab mereka punya respek pribadi untuk menghargai orang tersebut. Sesuai dengan teori penerimaan, maka para bawahan mengakui bahwa bimbingan dan dorongan dapat diperoleh dari kepemimpinannya. Menurut para pekerja, calon manajer seharusnya berasal dari bawah dan bukan dari atas.

Gambar 2. *Bottom Up Authority*

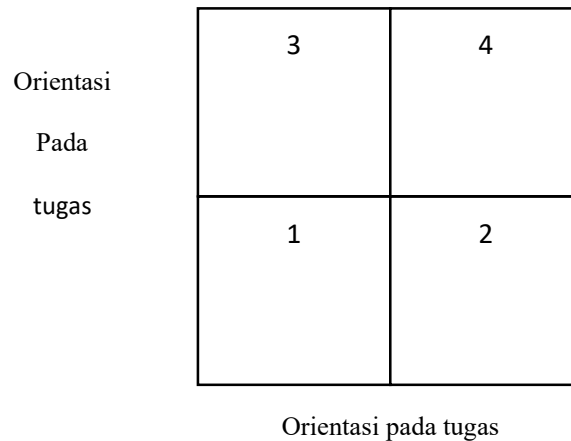


Sumber : Heidjrachman, 2000, hal 220.

Meskipun nampaknya kedua konsep tersebut saling bertentangan, mereka mempunyai manfaat sendiri-sendiri. *Top Down Authority* diperlukan apabila tingkat koordinasi dan pengawasan yang layak perlu dicapai. Paling tidak suatu tingkat wewenang yang terpusat diperlukan untuk pengambilan keputusan. Dari pandangan bawahan, manajer formal dapat menjalankan pekerjaan dengan efektif apabila manajer tersebut mendapat dukungan dan diterima oleh bawahannya. Apabila para bawahan menghargai dan menaruh respek kepada manajernya, mereka akan mengikuti manajer dengan kooperatif.

Menurut Heidjrachman (2010 : 226), dalam peranannya sehari-hari seorang manajer dihadapkan pada dua orientasi pokok, yaitu : (a) Orientasi pada tugas yang diberikan, dan (b) Orientasi pada manusia yang mengerjakannya. Orientasi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3. Kerangka Gaya Kepemimpinan



Sumber : Heidjrachman, 2000, hal 226.

Dari gambar 3 diatas, maka akan dapat diketahui kecenderungan manajer didalam melakukan fungsinya, antara lain kecenderungannya terhadap tugas atau bawahannya, dengan catatan manajer yang baik adalah manajer yang mampu melakukan keduanya dengan seimbang.

Bagian 1, memisahkan/tidak memperhatikan baik pelaksanaan tugas maupun orang yang melaksanakannya.

Bagian 2, manajer lebih condong memperhatikan pelaksanaan tugas, dan sedikit menaruh perhatian pada tugasnya.

Bagian 3, manajer sangat memperhatikan orang yang melaksanakannya dan sedikit perhatian pada pelaksanaan tugasnya.

Bagian 4, kedua bidang sama-sama diperhatikannya, baik pada pelaksanaan tugas maupun orang yang melaksanakannya, sehingga terdapat keseimbangan manajerial.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010 : 67). Sedangkan kinerja manajerial menurut Camelia (2011 : 37) adalah suatu proses sistematis dalam memperbaiki pekerjaan mereka, baik sebagai individu maupun kelompok dan perbaikan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar satuan pengawasan intern, gaya kepemimpinan (*leadership*) dan persepsi bawahan terhadap perilaku atasan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.Telkom Surabaya.

Populasi penelitian adalah seluruh manajer di PT.Telkom Surabaya, dimana jumlah manajer dalam perusahaan ini sebanyak 35 manajer. Sampel yang diambil sebanyak 25 orang manajer dengan teknik *purposive sampling* dengan metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan (*Judgement Sampling*), sehingga sampel yang diambil hanya yang memberikan informasi tertentu.

Data dikumpulkan melalui data primer berupa jawaban kuisisioner oleh responden sebagai sampel penelitian dan data sekunder yaitu data dari perusahaan yang bersangkutan. Teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan Uji Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data dari responden tentang satuan pengawasan intern, gaya kepemimpinan (*leadership*) dan persepsi bawahan terhadap perilaku atasan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.Telkom Surabaya, dapat disajikan pada tabel 1 sampai tabel 4.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Satuan Pengawasan Intern

No	Pernyataan	Skor							Total	Mean
		1	2	3	4	5	6	7		
1.	Bagaimana kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia pada perusahaan.	0	0	0	0	6	16	3	147	5,88
2.	Bagaimana sistem informasi yang ada dalam perusahaan.	0	0	0	0	2	15	8	156	6,24
3.	Bagaimana tentang pelaporan yang disajikan selama ini.	0	0	0	1	6	11	7	149	5,96
4.	Bagaimana pula tentang pengevaluasian terhadap hasil kerja	0	1	0	2	4	16	2	140	5,60
5.	Bagaimana tindak lanjut atas aplikasi sistem informasi yang ada pada perusahaan	0	0	0	1	4	15	5	149	5,96
	Total	0	1	0	4	2	7	25	741	5,93

Sumber : Hasil Pengumpulan data kuisisioner, diolah.

Pada tabel 1, rata-rata terendah adalah 5,6 pada pernyataan “Bagaimana pula tentang pengevaluasian terhadap hasil kerja”, ini berarti pengevaluasian kerja kurang diterapkan dalam kegiatan perusahaan.

Rata-rata tertinggi adalah 6,24 pada pernyataan “Bagaimana sistem informasi yang ada dalam perusahaan”, yang menunjukkan perusahaan telah berusaha memberikan segala informasi yang dibutuhkan karyawan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Skor							Total	Mean
		1	2	3	4	5	6	7		
1.	Bagaimana tentang pembagian kerja selama ini	0	0	0	3	6	14	2	140	5,60
2.	Bagaimana kedisiplinan yang dimiliki atasan anda	0	0	0	2	7	16	0	139	5,56
3.	Bagaimana wawasan atasan anda terhadap perusahaan yang dipimpinnya	0	0	0	1	4	15	5	149	5,96
4.	Bagaimana hubungan vertikal-horisontal antara manajer, staf dan pimpinan dalam perusahaan	0	0	1	1	6	1	5	144	5,76
5.	Bagaimana perhatian atasan terhadap bawahan selama ini	0	0	0	3	9	10	3	138	5,52
Total		0	0	1	10	32	67	15	710	5,68

Sumber : Hasil Pengumpulan data kuisioner, diolah.

Pada tabel 2 diatas, rata-rata terendah adalah 5,52 pada pernyataan “Bagaimana perhatian atasan terhadap bawahan selama ini”, ini menunjukkan kurangnya perhatian yang diberikan atasan terhadap bawahan yang dimungkinkan karena kesibukan. Rata-rata tertinggi adalah 5,96 pada pernyataan “Bagaimana wawasan atasan anda terhadap perusahaan yang dipimpinnya”, yang menunjukkan seorang atasan yang memiliki wawasan yang luas dan berpengalaman untuk mengembangkan perusahaannya.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Persepsi Bawahan terhadap Perilaku Atasan

No.	Pernyataan	Skor							Total	Mean
		1	2	3	4	5	6	7		
1.	Bagaimana kemampuan individual atasan anda	0	0	0	2	7	16	0	139	5,56
2.	Bagaimana kedisiplinan yang dimiliki atasan anda	0	1	0	1	8	14	1	137	5,48
3.	Bagaimana tanggung jawab atasan anda terhadap pekerjaan yang diberikan pada karyawan	0	1	0	2	8	10	4	138	5,52
4.	Bagaimana kontribusi atasan anda terhadap perusahaan untuk masa kini dan yang akan datang	0	0	1	0	5	15	4	146	5,84
5.	Bagaimana hubungan vertikal-horisontal antara manajer, staf an pimpinan dalam perusahaan ini	0	0	1	3	6	11	4	139	5,56
6.	Bagaimana perhatian atasan anda terhadap bawahan secara umum atas hal-hal yang terkait dengan hubungan karyawan dengan perusahaan	0	1	0	1	7	14	2	139	5,56
7.	Bila anda menemui kesulitan yang serius di bidang pekerjaan, sejauhmana perhatian atasan anda	1	0	0	1	8	14	1	136	5,44
Total		1	3	2	10	49	94	6	974	5,57

Sumber : Hasil Pengumpulan data kuisioner, diolah.

Pada tabel 3 diatas, rata-rata terendah adalah 5,44 pada pernyataan “Bila anda menemui kesulitan yang serius di bidang pekerjaan, sejauhmana perhatian atasan anda”, ini menunjukkan belum adanya hubungan yang selaras antara karyawan dengan atasan mengenai permasalahan yang dihadapi karyawan. Rata-rata tertinggi adalah 5,84 pada pernyataan “Bagaimana kontribusi atasan anda terhadap perusahaan untuk masa kini dan yang akan datang”, yang menunjukkan pimpinan perusahaan telah memiliki pandangan ke depan untuk pengembangan perusahaan.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Manajerial

No.	Pernyataan	Skor							Total	Mean
		1	2	3	4	5	6	7		
1.	Apakah anda ikut berperan serta dalam perencanaan	1	0	1	3	4	12	4	136	5,44
2.	Apakah anda menyiapkan dan mengumpulkan informasi dalam menjalankan fungsi investigasi	0	0	1	2	8	8	6	141	5,64
3.	Apakah anda saling menukar informasi dalam menjalankan fungsi pengkoordinasian	0	0	1	1	6	6	11	150	6,00
4.	Apakah anda ikut menilai dan mengukur dalam pengevaluasian terhadap hasil kerja	1	1	2	4	3	11	3	127	5,08
5.	Apakah anda ikut serta dalam fungsi pengawasan	0	1	2	0	1	13	8	147	5,88
6.	Apakah anda ikut serta dalam fungsi pemilihan staf	3	2	4	8	6	2	0	93	3,72
7.	Apakah anda ikut melakukan kontrak untuk barang dan jasa dalam fungsi negosiasi	0	3	4	2	4	8	4	122	4,88
8.	Apakah anda ikut berperan serta dalam fungsi perwakilan	0	2	2	3	6	11	1	125	5,00
9.	Apakah anda selalu melakukan penilaian kinerja organisasi menyeluruh secara rutin	0	0	0	4	4	9	8	146	5,84
Total		5	9	17	27	42	80	45	1187	5,27

Sumber : Hasil Pengumpulan data kuisioner, diolah.

Pada tabel 4 diatas, rata-rata terendah adalah 3,72 pada pernyataan “Apakah anda ikut serta dalam fungsi pemilihan staf”, ini menunjukkan bahwa masalah kepegawaian diatur oleh suatu bagian tertentu. Rata-rata tertinggi adalah 6,00 pada pernyataan “Apakah anda saling menukar informasi dalam menjalankan fungsi pengkoordinasian” yang menunjukkan bahwa antara kantor cabang dan pusat sudah ada hubungan informasi yang baik.

Data-data yang telah ditabulasikan kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial. Hasil analisis dapat dilihat dalam tabel 5 dan tabel 6.

Tabel 5. Hasil Analisis Varian.

Model	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Tengah	F hitung	F tabel
Regresi	1016,887	3	338,962	10,797	3,073
Residual	659,273	21	31,394		
Total	1676,160	24			

Sumber : Hasil pengolahan data.

Berdasarkan hasil pengujian seperti dalam Tabel 5, diperoleh hasil F hitung sebesar 10,797 lebih besar dari F tabel 3,073, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa satuan pengawasan intern, gaya kepemimpinan dan persepsi bawahan terhadap perilaku atasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,7%, sedangkan sisanya 39,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model.

Tabel 6. Koefisien Regresi Linier Berganda dan t hitung.

Variabel	Koefisien Regresi	Galat Baku	t hitung	t tabel
Satuan Pengawasan Intern (X_1)	0,239	0,497	0,481	2,0796
Gaya Kepemimpinan (X_2)	-1,631	0,642	-	2,0796
Persepsi Bawahan terhadap Perilaku Atasan (X_3)	1,737	0,369	2,542	2,0796
			4,702	
R =	0,779			
R^2 =	0,607			

Sumber : Hasil pengolahan data.

Hasil pengujian secara parsial seperti dalam Tabel 6, diperoleh hasil t hitung sebesar 0,481 lebih kecil dari t tabel (2,0796), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel satuan pengawasan intern, maka tidak menyebabkan perubahan pada kinerja manajerial. Nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar -2,542 lebih kecil dari -t tabel (-2,0796), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5%.

Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan, maka menyebabkan perubahan pada kinerja manajerial. Nilai t hitung persepsi bawahan terhadap perilaku atasan sebesar -2,542 lebih besar dari t tabel (2,0796), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel persepsi bawahan terhadap perilaku atasan, maka menyebabkan perubahan pada kinerja manajerial.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas satuan pengawasan intern, gaya kepemimpinan dan persepsi bawahan terhadap perilaku atasan dan kinerja manajerial. Secara parsial terdapat dua variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat kinerja manajerial yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel persepsi bawahan terhadap perilaku atasan. Sedangkan untuk variabel satuan pengawasan intern tidak berpengaruh secara signifikan kinerja manajerial.

Vol. 9, No.1 Januari 2017

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja manajerial yaitu variabel persepsi bawahan terhadap perilaku atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Zaki, 2008, **Sistem Akuntansi**, Penerbit BPFE – UGM, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani, 2014, *Manajemen*, Edisi 2, Penerbit BPFE–UGM, Yogyakarta
- Hartadi, Bambang, 2015, **Sistem Pengendalian Intern dalam Hubungannya dengan Manajemen Audit**, Penerbit BPFE – UGM, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo, 2010, **Manajemen Personalia**, Penerbit BPFE – UGM, Yogyakarta
- Kartono, Kartini, 2014, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S., 2013, **Manajemen Personalia**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2011, **Manajemen Strategik**, Penerbit Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo, 2012, **Manajemen Tenaga Kerja**, Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2012, **Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.