

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SATUAN MARKAS RUMAH SAKIT MARINIR CILANDAK

Sumiyati¹, Yosaf Jibar², Mashduqi Suryahadiprojo³

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen Jakarta
sumiyati@gmail.com

ABSTRACT

*This study aims to find out the discipline of work on the performance of civil servants in the Unit Headquarters unit of marine hospital Cilandak. The population is 277 civil servants. 73 respondents from the population are taken as data sources and can represent the entire population. The results of the study can be concluded that R determination (*R square*) of 0.446 means that the motivation variable affects performance by 44.6% and the remaining 55.4% is influenced by other factors, while the value of *t* calculates = 7,566 higher than *t* table = 1,993 then the motivation variable influences performance variables. While the result of correlation coefficient analysis on the relationship of motivation variables to the performance obtained a value of 0.668 with a significant level of 0.000 which means the motivation variable has a positive relationship to performance.*

Keywords: Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Markas Satuan Markas Rumah Sakit Marinir Cilandak. Populasi sebanyak 277 orang Pegawai Negeri Sipil. 73 orang responden dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa besarnya *R* determinasi (*R square*) sebesar 0,446 artinya variabel Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 44,6% dan sisanya 55,4 % dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan nilai *t* hitung = 7,566 lebih tinggi dari *t* tabel = 1,993 maka variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan hasil analisis koefisien korelasi mengenai hubungan variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai 0,668 dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang barang maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang penting untuk menciptakan karyawan atau pegawai yang tangguh, dalam hal ini perlu menuntut pegawai agar tetap menjaga disiplin kerja, serta mempertimbangkan arti didiplin kerja bagi pegawai agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Disiplin sangat penting

untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk mendisiplin pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik secara optimal.

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dalam pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan keharusan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian, keterampilan dan kedisiplinan pada pegawainya masing-masing. Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Manusia Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang 1945. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang madani, taat akan hukum, berperadaban modern, demokratis dan bermoral tinggi.

Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat/bangsa dalam kehidupan.

Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri. Dalam peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 dan telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada pegawai. Karena kedisiplinan merupakan kunci atau prasyarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut, kesiapan seluruh pegawai baik itu kemampuan maupun kemauan yang tinggi sangat diharapkan produktivitas kinerja dapat terwujud sesuai yang ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang profesional perlu dituntut adanya kedisiplinan yang tinggi dari para pegawai, karena tanpa kedisiplinan akan timbul berbagai macam alternatif yang mengancam terrealisasinya tujuan yang hendak di capai. Pegawai Negeri Sipil harus dapat melihat secara sadar dan menganggap sikap disiplin kerja tersebut sebagai kewajiban dan tanggung jawab yang mutlak.

Salah satu bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah performance atau kinerja pegawai dalam organisasi. Kinerja merupakan aspek yang penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional karena sangat erat hubungannya dengan tujuan suatu organisasi.

Korps Marinir sebagai bagian integral TNI Angkatan Laut, selaku komponen utama pertahanan Negara untuk senantiasa mempersiapkan diri secara optimal dalam mengantisipasi berbagai tantangan bangsa di masa depan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Korps Marinir adalah meningkatkan kualitas kesehatan bagi prajurit dan keluarganya dengan menyediakan pusat fasilitas kesehatan khususnya bagi personel TNI AL/ PNS beserta keluarganya, dan masyarakat pada umumnya.

Untuk menjawab kebutuhan tersebut, Rumah Sakit Marinir Cilandak berupaya meningkatkan kemampuan untuk memberikan dukungan dan pelayanan kesehatan secara optimal dengan melakukan pembinaan disiplin bagi anggota Militer dan PNS dalam melaksanakan tugas dan memanfaatkan fasilitas kesehatan yang ada di lingkungan Rumah Sakit Marinir Cilandak.

Rumah Sakit Marinir Cilandak sebagai pelaksana utama Komando Korps Marinir yang berkedudukan langsung di bawah Komarmar, yang dipimpin oleh Komandan Rumah Sakit. Dalam mencapai kinerja pelayanan yang optimal, pegawai Rumah Sakit Marinir Cilandak saling bekerja sama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing fungsinya secara berkesinambungan.

Rumah Sakit Marinir Cilandak adalah suatu instansi yang bertugas sebagai pelayanan kesehatan untuk masyarakat umum dan khususnya untuk TNI AL dan keluarganya. Adapun dalam penyelenggaraan pelayanan terhadap masyarakat, Rumah Sakit Marinir Cilandak dengan diawaki dari TNI AL dan PNS TNI

AL serta beberapa tenaga pelatihan atau honorer saling bekerja sama dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Tiap-tiap personel mempunyai fungsi masing-masing yang saling berkesinambungan.

Di dalam suatu Rumah Sakit Militer sudah barang tentu kedisiplinan menjadi prioritas dalam pelayanan terhadap masyarakat agar tercipta kinerja yang optimal. Namun demikian, diduga ada pegawai yang kurang memiliki sikap disiplin dan kerelaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan Rumah Sakit Marinir Cilandak.

Keberhasilan dalam suatu organisasi, kerja pegawai akan diikuti dengan kinerja yang tinggi, akan mampu bersaing dengan instansi lain sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional. Oleh karena itu untuk mencapai sasaran, maka suatu instansi perlu meningkatkan disiplin kerja terhadap pegawainya.

Dalam menjalin hubungan kerja para pegawai, disiplin merupakan bagian terpenting, karena dengan disiplin kerja yang baik maka pegawai akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Untuk mewujudkan kinerja pegawai sebagaimana yang dimaksud di atas, serta sebagai upaya guna mewujudkan kualitas sumber daya manusia, maka pegawai sebagai pelaksana harus dibina secara terus-menerus dan berkesinambungan melalui disiplin kerja, tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan kecakapan maupun keterampilan serta keberhasilan pegawai.

Pada umumnya tujuan dari organisasi adalah tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup serta berkembangnya

organisasi dalam mencapai tujuan tersebut selalu mengupayakan secara terus-menerus terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Dalam suatu organisasi disiplin kerja adalah masalah yang selalu tidak ada habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan issue strategis perusahaan dalam program manajemen sumber daya manusia. Banyak aspek internal ataupun eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien, apalagi jika kita kaitkan dalam era globalisasi yang kita rasakan sekarang ini.

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah disiplin kerja. Hubungan antara kinerja dan disiplin sangatlah berkaitan erat dalam upaya meningkatkan kerjanya. Hal tersebut tentunya harus diciptakan sedemikian rupa oleh para pimpinan terhadap bawahannya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Markas Rumah Sakit Marinir Cilandak?

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Markas Satuan Markas Rumah Sakit Marinir Cilandak.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, J. Ravianto (1985:107) mengemukakan pendapat bahwa disiplin tenaga kerja adalah

“Ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang diwajibkan atau diharapkan oleh perusahaan agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara tertib dan lancar”.

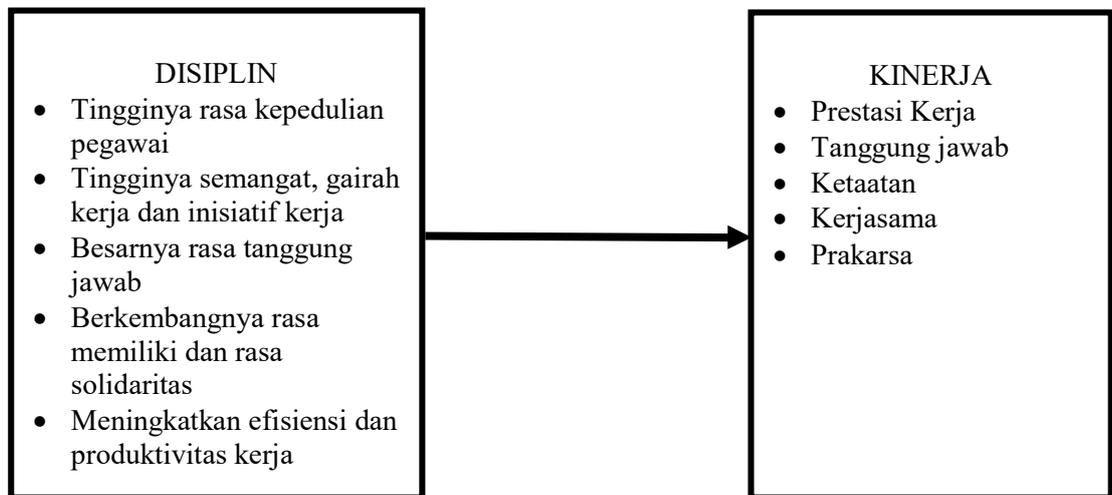
Kinerja pada dasarnya berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi, karena itu menjadi tugas penting bagi pihak manajemen untuk merumuskan unjuk terlebih dahulu., yaitu dengan menentukan hasil apa yang diharapkan dari perilaku pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Hubungan perilaku prestasi kerja meliputi berbagai tindakan seperti pengidentifikasian masalah perencanaan,

pengorganisasian dan pengendalian pekerjaan pegawai serta menciptakan iklim disiplin bagi pegawai. Dan pihak manajemen harus memusatkan perhatian pada perilaku yang berhubungan dengan unjuk kerja dan berusaha mencari cara untuk mencapai prestasi yang optimal.

Kerangka pemikiran yang dibangun dalam penulisan skripsi ini berlandaskan pada pendapat yang menyatakan bahwa terciptanya pegawai yang profesional dalam rangka pencapaian kinerja yang diharapkan akan dapat terwujud dengan baik apabila Disiplin diterapkan dengan baik. Dimana pengaruh Disiplin dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Markas Rumah Sakit Marinir Cilandak.

Dengan diduga adanya pengaruh hubungan antara kedua variabel independen (X = Disiplin) dengan variabel dependen (Y= Kinerja), maka dapat gambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2001:39) hipotesis adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat serta kajian teoritis, maka penulis

membuat hipotesis penelitian yang masih perlu dibuktikan kebenarannya, berupa rumusan hipotesis sebagai berikut ; **“Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap**

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Markas Rumah Sakit Marinir Cilandak”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai negeri sipil Rumah Sakit Marinir Cilandak dengan jumlah populasi sebanyak 277 orang Pegawai Negeri Sipil. Menurut Riduwan (2004,56) sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana yang proporsional (*Proportionate Stratified Random Sampling*) dimana sample yang diambil telah ditentukan sebelumnya secara proporsional. Pada penelitian ini penulis menggunakan $e = 10\%$, sehingga :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{277}{1 + 277(0,1)^2}$$

$$n = 73,47 \text{ dibulatkan menjadi } 73 \text{ Sampel.}$$

Dimana :
 n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 e = Error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sample sebagai pengganti populasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan bantuan komputer melalui program SPSSversi 16 dapat dilihat dalam tabel 2.

Dalam uji regresi ini untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel tidak bebasnya, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi/ R^2 . Besarnya nilai R^2 variabel Disiplin terhadap kinerja = 0,668

atau 66,8%, artinya variabel Disiplin mampu menerangkan variasi variabel kinerja sebesar 66,8 % dan sisanya 33,2 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Variabel disiplin (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668(a)	,446	,439	2,54601

a Predictors: (Constant), KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan bantuan komputer melalui program SPSSversi 16 dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. t hitung dan Signifikansi Variabel Disiplin (X) dengan Variabel Kinerja (Y)

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,000	5,188		4,240	,000
	KINERJA	,636	,084	,668	7,566	,000
	RJA					

a Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Persamaan regresi yang bisa dibentuk dari pengaruh antara variabel Disiplin secara analistis terhadap variabel kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 22,000 + 0,636 X$$

$$Y = \text{Kinerja} \quad X = \text{Disiplin}$$

Angka koefisien regresi 0,636 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel Disiplin (X) akan meningkatkan kinerja (nilai Y) sebesar 0,636 kali.

Melalui Uji-t, yaitu untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas, yaitu variabel Disiplin terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara α (alpha) pada tingkat signifikan untuk tes dua sisi 5%. Uji t menghasilkan $t_{hitung} = 7,566$ lebih besar dari $t_{table} = 1,993$ yang berarti bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya R determinasi (*R square*) sebesar 0,446 artinya variabel Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 44,6% dan sisanya 55,4 % dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan nilai $t_{hitung} = 7,566$ lebih tinggi dari $t_{tabel} = 1,993$ maka variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan hasil analisis koefisien korelasi mengenai hubungan variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai 0,668 dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis menyarankan perlu ditingkatkannya pemberian motivasi pemimpin terhadap Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Cilandak agar adanya peningkatan produktivitas kerja atau kinerja pegawai, peningkatan motivasi tersebut dapat dilakukan diantaranya dengan jalan memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan, kursus-kursu dan

pengembangan diri lainnya baik di luar kedinasan maupun di dalam kedinasan dengan demikian pegawai tersebut akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dengan cepat dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armala, S., & Pandoyo. (2020). Implementasi PP No.90 Tahun 2010 Tentang Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), 11-21. Diambil kembali dari <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/2/2>
- Carlina, M., & Pandoyo. (2020). Studi Kelayakan Bisnis Tour & Travel Pada PT. Indoloka Wisata Mandiri. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(2), 59-79. Diambil kembali dari <http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/11/16>
- Harimurti, C. (2018). Model Peningkatan Kinerja Sistem Logistik yang Efektif dan Efisien. *Jurnal Logistik Indonesia*, 1(1), 46-67. Diambil kembali dari <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/logistik/article/view/127/112>
- Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikasi Lintasarta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(2), 32-38. Diambil kembali dari <http://edu->

- business.org/index.php/JIAPB/article/view/8/13
- Kotler, P. (2002). *Manajemen Pemasaran* (Millenium ed., Vol. 2nd). Jakarta: PT Prenhallindo.
- Maria, P., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Atribut Halal Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), 40-47. Diambil kembali dari <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/6/6>
- Pandoyo, & Sofyan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Bogor: IN-MEDIA.
- Prasetyo, A., Andayani, E., & Sofyan, M. (2020). Pembinaan Pelatihan Pembukuan Laporan Keuangan Terhadap Wajib Pajak UMKM Di Jakarta. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), 34-39. Diambil kembali dari <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/5/5>
- Rachmawaty, W., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), 1-10. Diambil kembali dari <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/1/1>
- Sofyan, M. (2016). Pengaruh Suku Bunga Kredit Modal Kerja, Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio terhadap Kredit Modal Kerja Bank Perkreditan Rakyat (Studi Kasus Pada BPR Di Kabupaten Provinsi Jawa Timur Tahun 2010–2015). *Ekonomika*, 9(2), 131-137. Diambil kembali dari https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50996012/Pengaruh_Suku_Bunga_Kredit_Modal_Kerja_CAR_dan_LDR_Terhadap_Kredit_Modal_Kerja.pdf?1482315909=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPengaruh_Suku_Bunga_Kredit_Modal_Kerja_C.pdf&Expires=16087959
- Sofyan, M. (2016). Sistem Pengendalian Intern Pengelolaan Pajak Restoran Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Bogor. *Jurnal Eksekutif*, 13(1), 59-77. Diambil kembali dari https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47285180/SISTEM_PENGENDALIAN_INTERN_PENGELOLAAN_PAJAK_RESTORAN_DALAM_MENINGKATKAN_PENDAPATAN_ASLI_DAERAH_PAD_KOTA_BOGOR.pdf?1468725408=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSISTEM_PENGENDALIAN_INTERN_PENG
- Sofyan, M. (2019). Community Satisfaction of the Urban Flood Control System Improvement Project (UFCSI). *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 29-34. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijs/article/view/36/35>
- Sofyan, M. (2019). Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan. *Akademika*, 17(2), 115-121. Diambil kembali dari

<http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/173/97>

- Tjiptono, F. (1997). *Strategi Pemasaran* (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Utomo, B. N., Widjaja, E., Suharyanto, B., Erlambang, Y. P., & Sofyan, M. (2020). Level Adoption of Feed and Organic Fertilizer Technology Based on By Products of Oil Palm Plantation Industry in Lamandau District, Central Kalimantan. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(4), 196-207.
- William, J., Michael, J., & Bruce, J. (1994). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran* (1st ed.). Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Windiarti, W., & Sofyan, M. (2018). ANALISIS EFEKTIVITAS PENERIMAAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN KOTA DEPOK. *JURNAL ILMIAH EKBANK*, 1(2), 29-39. Diambil kembali dari <http://www.jurnal.akptahuna.ac.id/index.php/ekbank/article/view/9/7>