



PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA YAYASAN AT-TAQWA GUMAWANG BELITANG OKU TIMUR

Faisal Alfarabi, Rini Apriyanti

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: riniapriyanti@stietrisnanegara.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia yang terampil adalah salah satu komponen yang penting dalam tujuan pemerintah. Dewasa ini makin banyak perusahaan atau institusi yang memiliki SDM dan pelayanan yang baik salah satunya yaitu Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur. Yayasan At-Taqwa bergerak di bidang pelayanan sosial keagamaan, pendidikan dan kesehatan pada masyarakat. Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau perusahaan masalah pengawasan merupakan hal yang sangat kompleks dan paling penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas yang akan dicapai para pegawai khususnya pada Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur. Permasalahan yang dihadapi oleh Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur adalah manajemen tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan pengawasan yang efektif sehingga pengawasan menjadi kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur. Pengawasan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai yayasan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian, pengawasan mempunyai pengaruh yang rendah terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen yayasan dalam meningkatkan sistem pengawasan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Saran yang diberikan adalah Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur seharusnya agar lebih memperhatikan keadaan pegawainya, agar termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga tercapai peningkatan produktivitas kerja yang diinginkan.

Kata Kunci : Pengawasan, Produktivitas Kerja, Pegawai, Yayasan At-Taqwa

Abstract

Skilled human resources are an important component in government goals. Nowadays there are more and more companies or institutions that have good human resources and services, one of which is the At-Taqwa Gumawang Belitang OKU East Foundation. The At-Taqwa Foundation operates in the fields of social, religious, educational and health services to the community. In essence, in an organization or

company, the issue of supervision is a very complex matter and the most important thing to do is to increase the productivity achieved by employees, especially at the At-Taqwa Gumawang Belintang OKU East Foundation. The problem faced by the At-Taqwa Gumawang Belintang OKU East Foundation is that management does not have enough time to carry out effective supervision so that supervision is less than optimal. This research aims to find out how supervision affects employee work productivity at the At-Taqwa Gumawang Belintang OKU East Foundation. Effective supervision is expected to improve employee performance, which in turn will have a positive impact on organizational productivity. The method used in this research is a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to foundation employees. The research method used is quantitative analysis using the correlation coefficient formula. Based on the results of the analysis in the research, supervision has a low influence on employee work productivity. It is hoped that this research can provide recommendations for foundation management in improving the monitoring system to achieve better performance. The advice given is that the East OKU At-Taqwa Gumawang Belintang Foundation should pay more attention to the condition of its employees, so that they are motivated to work harder so that the desired increase in work productivity is achieved.

Keywords: *Supervision, Work Productivity, Employees, At-Taqwa Foundation*

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini kemajuan teknologi semakin canggih, untuk beradaptasi dengan kecanggihan yang semakin meningkat maka harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Pembangunan semakin meluas dan kompleks memerlukan peningkatan kemampuan manajemen pembangunan yang terpadu dengan berbagai informasi yang tersedia, hal tersebut menuntut organisasi harus jeli dalam melihat dan menganalisa perkembangan agar tercapai performa dan produktivitas yang lebih baik. Untuk merealisasikan tujuan tersebut manajemen memerlukan informasi yang kompleks mengenai organisasi atau bagian dari institusi tersebut.

(Harlofida, 2017; Margahana, 2018) Pada umumnya organisasi selalu berupaya untuk melaksanakan seluruh rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (Philip Kotler, 2009)(Fauzi, 2013) Rencana ini sering disebut sebagai Program Rencana Kerja Tahunan, sedikitnya meliputi perencanaan (*planning*), pembiayaan (*budgeting*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*) dan penilaian (*evaluating*).

Suatu program organisasi akan mampu terlaksana dengan baik, apabila didukung oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan aktivitas organisasi tersebut. (Fauzi, Rita Irviani, 2021) Faktor-faktor yang harus mendukung pelaksanaan program organisasi yaitu: sarana dan prasarana, modal, kesesuaian program dengan tujuan organisasi dan sumber daya yang ada yang memegang peranan penting. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja, yang merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi akan dapat dicapai diantaranya dengan cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia akan memiliki efisiensi dan efektivitas yang tinggi, apabila sumber daya manusia atau pegawainya diberikan perhatian dengan kebijakan yang mengarah pada kesejahteraan pegawai.

Yayasan At-Taqwa Gumawang Belintang OKU Timur adalah sebuah lembaga yang berfokus pada pengembangan pendidikan, sosial dan keagamaan di wilayah tersebut. Manajemen yayasan ini memainkan peran penting dalam mengelola sumber daya, program dan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi yayasan. Pengawasan manajemen di Yayasan At-Taqwa Gumawang

Belintang OKU Timur terhadap produktivitas kerja pegawai dilakukan melalui beberapa pendekatan dan mekanisme yang bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan Yayasan. Pengawasan manajemen di Yayasan At-Taqwa Gumawang Belintang OKU Timur terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhi efektivitas pengawasan dan kinerja pegawai salah satunya yaitu pengawasan yang tidak terstruktur atau kurang sistematis sehingga menyebabkan ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Yayasan At-Taqwa Gumawang Belintang OKU Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Berhasil atau tidaknya tujuan tersebut sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia atau pegawai, karena pegawai merupakan perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manusia yang berkualitas tidak terlepas dari manajemen pengawasan. Pengawasan menurut (Hasibuan, 2000) suatu proses pengetahuan sebagai faktor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Untuk menjalankan kegiatan pengawasan tersebut maka Yayasan At-Taqwa Gumawang Belintang OKU Timur harus memiliki manajemen yang baik. Setiap pimpinan atau atasan harus mengetahui seberapa besar manfaat pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawainya.

Adapun produktivitas kerja menurut (Hasibuan, 2011) adalah fungsi perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan motivasi tinggi dan kemampuan pegawai itu sendiri yang diperoleh melalui latihan (2004:160). Artinya, setiap organisasi harus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya seoptimal mungkin sesuai batas kemampuan yang dimiliki organisasi. Dengan demikian pengawasan juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pada Yayasan At-Taqwa Gumawang Belintang OKU Timur terhadap produktivitas kerja para pegawainya. Pengawasan dilaksanakan agar dapat mengetahui produktivitas kerja yang telah dicapai oleh pegawai. Tanpa pengawasan yang intensif, maka produktivitas kerja pegawai akan cenderung kurang optimal. Oleh karena itu, pengawasan diperlukan untuk mengetahui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai tugas pokok fungsinya masing-masing. Hal ini sesuai dengan tujuan pengawasan yaitu untuk mengetahui kendala atau kesulitan yang dihadapi.

Pengawasan merupakan pedoman-pedoman yang perlu diikuti agar pelaksanaan fungsi-fungsi pengawasan dapat terealisasi dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dengan adanya suatu pengawasan akan lebih mengefektifkan pelaksanaan tujuan dari suatu organisasi. Salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah pengawasan, hal ini disebabkan dengan suatu pengawasan yang intensif, maka kerja sama antara atasan dengan bawahan akan lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pengawasan dalam perusahaan akan efektif apabila memenuhi salah satu prinsip pengawasan yaitu fleksibilitas, yang berarti pengawasan tersebut tetap dipergunakan meskipun terjadi perubahan-perubahan terhadap rencana di luar dugaan. Salah satu sistem pengawasan akan efektif apabila segera melaporkan suatu kegiatan-kegiatan yang salah dimana kesalahan itu terjadi dan siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan tersebut. Hal ini sesuai dengan tujuan pengawasan yaitu untuk mengetahui kesalahan atau kesulitan yang dihadapi antara karyawan dengan pimpinan.

Hubungan antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya merupakan suatu yang dinamis. Hubungan tersebut senantiasa berubah karena masing-masing pihak menyesuaikan harapan-harapannya dengan yang lain dan masukan-masukan yang ingin diberikan pada yang lain sebagai gantinya. Pengawasan dapat menjadi alat untuk:

1. Mengukur keseluruhan usaha
2. Mengendalikan seluruh perencanaan
3. Mengedalikan unit-unit yang semi otonom karena terjadi desentralisasi melebar.

Menurut Usman Effendi (2014:138) (Halim, 2011; Margahana & Sari, 2018) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2014:138) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Tahap proses manajerial mengenai pemeliharaan kegiatan organisasi dalam batas-batas yang diizinkan yang diukur dari harapan-harapan.

Menurut T. Hani Handoko, (Alatas, 2017; Garaika, 2019; Garaika & Margahana, 2019) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajerial tercapai. Pengawasan ialah proses pemantauan, penelitian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Sedangkan menurut Manullang (2006:177) menjelaskan bahwa Pengawasan adalah dilakukan oleh atasan dari tugas yang bersangkutan, karena pengawasan seperti ini disebut juga pengawasan vertikal atau formal karena yang melakukan pengawasan ini adalah orang-orang yang berwenang.

Menurut S.P Siagian (2004:40) Mengawasi berarti mengamati dan memantau dengan berbagai cara seperti pengamatan langsung kegiatan-kegiatan operasional dilapangan, membaca laporan dan berbagai cara lainnya sementara kegiatan operasional sedang berlangsung maksudnya ialah untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan terdapat penyimpangan disengaja atau tidak dari rencana dan program yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Husaini Usman (2001:503) pengendalian adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Irham Fahmi (2014:138) pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukungnya visi dan misi suatu organisasi.

Berdasarkan deskripsi pengertian pengawasan yang tersaji diperoleh suatu konsep pemahaman bahwa perlu dilakukannya suatu pengawasan yang dilakukan secara rutin ataupun berkala oleh pimpinan atau orang yang mempunyai wewenang untuk melakukan pemantauan, pemeriksaan, penilaian dan perbaikan agar tidak terjadi penyimpangan dalam pencapaian suatu tujuan yang efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Secara filosofi dikatakan bahwa pengawasan sangat penting dilakukan karena manusia pada dasarnya memiliki sifat salah dan khilaf, sehingga kegiatan manusia didalam organisasi perlu dilakukan pemantauan, hal ini bukan dilakukakan untuk mencari kesalahannya tetapi untuk mendidik, membimbing dan mengarahkannya.

Produktivitas merupakan faktor-faktor yang sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan. Karena dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi pula. Agar mencapai produktivitas

kerja yang tinggi perlu adanya kreativitas, yang maksudnya bahwa individu tersebut tidak pasif dan penuh inovatif dan daya kreatif. Untuk itu diperlukan teknik tertentu dari seorang pimpinan untuk selalu memotivasi dan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Batasan mengenai produktivitas kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing perusahaan atau organisasi dan juga tergantung pada bentuk organisasi atau perusahaan itu sendiri. Dengan demikian karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut akan melihat motivasi yang bagaimana yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, apabila menguntungkan baginya maka sendirinya produktivitas kerja karyawannya mengalami peningkatan. Menurut Malayu SP Hasibuan (2000:93) produktivitas adalah Perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Selanjutnya Malayu S.P.Hasibuan (2001:160) juga memberikan pengertian bahwa produktivitas kerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort) dengan motivasi tinggi dan kemampuan pegawai atau karyawan itu sendiri yang diperoleh melalui latihan.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai yayasan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data Primer adalah suatu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, melalui wawancara dengan responden dan melakukan pengamatan pada objek penelitian.

2. Data Sekunder

Yaitu suatu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data dari literature yang berkaitan dengan penelitian.

Metode pengumpulan dan pengolahan data dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data dengan cara membaca buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan pokok pembahasan yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dilakukan dengan cara meninjau secara langsung lapangan terutama kepada objek yang diteliti melalui kegiatan berikut ini:

a. Observasi

Dengan cara melakukan pengamatan atau penelitian langsung ke lokasi objek penelitian yaitu Yayasan At- Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur.

b. Kuisisioner

Cara memperoleh data dengan memberikan angket yang berisi pertanyaan yang disampaikan kepada pimpinan atau pegawai pada Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur.

c. Interview

Cara memperoleh data dengan mengadakan dialog-dialog langsung pada objek penelitian dengan pimpinan dan pegawai yang dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

d. Dokumentasi

Cara memperoleh data dengan melihat atau mengambil data yang ada hubungannya dengan penulisan penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Data hasil penelitian dari tabel korelasi diperoleh hasil sebagai berikut:

$$n = 7$$

$$\Sigma X = 108$$

$$\Sigma Y = 102$$

$$\Sigma X^2 = 1672$$

$$\Sigma Y^2 = 1494 \quad \Sigma XY = 1576$$

Untuk selanjutnya dari nilai-nilai data di atas dapat dimasukan kedalam rumus koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \Sigma X \cdot Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

keterangan:

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Variabel bebas (pengawasan)

Y = Variabel terikat (produktivitas)

n = banyaknya sampel

X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas

Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat.

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat

Berdasarkan hasil perhitungan statistik di atas maka diperoleh hasil r 0,34 yang kemudian dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat tidaknya pengaruh antara variabel X dan variabel Y, dan ternyata r = 0,34 letaknya berada antara 0,200-0,399.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang rendah. Untuk mengetahui kadar presentase antara variable x dan variabel y menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= r \times 100\% \\ &= (0,34) \times 100\% \\ &= 11,56 \quad \% \end{aligned}$$

Setelah mengetahui kadar presentase pengaruh pengawasan (X) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 11,56% maka untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$=100\% - KP$$

$$=100\% - 11,56\%$$

$$= 88,44\%$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui adalah 0,806 sedangkan nilai tabel pada tingkat kepercayaan yaitu 0,05 untuk (n-2) 2,013 maka dapat diketahui nilai hitung 0,806 lebih kecil dari "t" tabel yaitu 2,013, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak ini mempunyai arti ada pengaruh yang rendah antara hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja Pegawai pada Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang sudah dikemukakan pada bab sebelumnya ditolak.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan korelasi antara pengawasan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur diperoleh angka $r = 0,34$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,34 terletak antara 0,20-0,399 yang termasuk pada korelasi rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang rendah pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Yayasan At-Taqwa Gumawang Belitang OKU Timur. Pengawasan yang efektif memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengawasan yang terstruktur dan sistematis disertai dengan komunikasi yang jelas, pelatihan yang memadai, serta pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Namun, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasi pengawasan, seperti kurangnya sumber daya pegawai terhadap pengawasan yang ketat dan faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu, manajemen Yayasan perlu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan-permasalahan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Dengan demikian, pengawasan yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan yayasan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alatas, A. (2017). Pengaruh Fungsi Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Sampurna Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 32–44.
- Fauzi, Rita Irviani, W. (2021). *PENGUATAN ORGANISASI Teori & Empiris*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Garaika. (2019). The Effects of Fatigue , Role Overload and Stress on Farmer ' s Work Safety Fatigue and Stress. In *The 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World* (pp. 13–17). <https://doi.org/10.5220/0008427000130017>
- Garaika, G., & Margahana, H. M. (2019). Self Efficacy , Self Personality And Self Confidence On Entrepreneurial Intention : Study On Young Enterprises. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1–12.

- Halim, A. (2011). *Implementasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu*. IAIN Sumatera Utara.
- Harlofida, D. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Uptd Pendidikan Nasional Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 27–31.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Margahana, H. (2018). The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung. *Journal of Resources Development and Managemen*, 46, 1–10.
- Margahana, H., & Sari, S. S. (2018). Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. FIF Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(1), 1–6.
- Philip Kotler, K. L. K. (2009). *Manajemen Pemasaran (Jilid 1) (Edisi 13)*. Jakarta: Erlangga.