

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia

Maulina Sihaloho¹, Wahyudin Sastramenggala², Sasli Rais³

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen Jakarta

Sihaloho.maulina@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out how much influence work discipline has on improving the performance of employees of the Directorate General of Human Rights. The research was conducted at the Directorate General of Human Rights which began from January 2014 to July 2014. With simple regression analysis techniques known that Work Discipline has a significant and positive effect on Employee Performance, the amount of influence is 35.0 percent.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Directorate General of Human Rights

PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia merupakan salah satu unit Eselon I yang berada di lingkup Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang Hak Asasi Manusia, didukung secara teknis oleh lima unit kerja yaitu Direktorat Informasi HAM, Direktorat Kerjasama HAM, Direktorat Yankommas, Direktorat Diseminasi HAM, Direktorat Penguatan HAM dan satu Sekretariat Direktorat Jenderal HAM. Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai kegiatan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang tersedia. Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan prestasi kinerja dan disiplin pegawai.

Untuk itu setiap instansi atau organisasi harus memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu instansi/organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi/organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Salah satu cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi instansi atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi atau organisasi.

Oleh karena itu dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peranan yang amat penting terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari.

Disiplin adalah merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau instansi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan dan juga tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Mereka juga akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan target yang telah ditetapkan.

Disiplin juga merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut mau dan bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerjanya. Seorang pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan instansi sebelumnya.

Begitupun yang terjadi pada pegawai Kantor Direktorat Jenderal HAM, masih terdapat beberapa hal yang menjadi kendala, antara lain masih kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan instansi belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dalam menjalankan disiplin dalam suatu organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Jika dikaitkan dari penelitian ini maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah dimana ketaatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah ditetapkan, berdasarkan aturan dan menjauhkan larangan – larangannya sehingga dapat menciptakan suatu kondisi perusahaan itu mengalami yang kondusif. Dan setiap aturan-aturan disiplin perlu diketahui, dipahami, diingat dan dilaksanakan oleh setiap pegawai dalam kelangsungan hidupnya perusahaan melalui kegiatan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tergantung dari disiplin kerja yang kuat pada semua lapisan, termasuk aturan-aturan tata tertib pegawai yang bersifat umum. Peranan peraturan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang diharapkan. Apabila kedisiplinan tidak dapat dijalankan, kemungkinan tujuan yang telah

ditetapkan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak dapat dicapai atau tujuan tersebut tidak tercapai, secara optimal.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menurut teori SOEKARNO K. Sikap ini merupakan sikap dasar yang harus dimiliki setiap anggota organisasi agar roda manajemen tersebut berjalan dengan baik. Hal ini cukup beralasan sebab dalam organisasi terdapat pendelegasian wewenang atau *delegation of authority* sehingga setiap individu dituntut untuk mampu menjalankannya secara konsisten demi tercapai tujuan yang ditetapkan. Jika individu memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka ia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh komitmen.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut, penyusun berpendapat bahwa adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Direktorat Jenderal HAM. Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan tersebut Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam diagram di bawah ini :



Indikator disiplin kerja

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif kerja
3. Besarnya rasa tanggung jawab
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja

Indikator kinerja pegawai

1. Prestasi Kerja
2. Tanggung jawab
3. Ketaatan
4. Kerjasama
5. Prakarsa

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 kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Direktorat Jenderal HAM.”

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia yang dimulai sejak bulan Januari 2014 sampai dengan Juli 2014.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan	Jumlah
Disiplin Kerja (X)	1. tingginya kepedulian pegawai	1, 2, 13	3 Butir
	2. tingginya semangat dan gairah kerja	3, 4, 14	3 Butir
	3. tanggung jawab pegawai	5, 6, 15	3 Butir
	4. rasa memiliki, rasa solidaritas	7, 8, 9	3 Butir
	5. efisiensi dan produktivitas kerja	10, 11, 12	3 Butir
Kinerja (Y)	6. prestasi kerja	2, 3, 14	3 Butir
	7. tanggung jawab	6, 7, 15	3 Butir
	8. ketaatan	8, 9, 10	3 Butir
	9. kerjasama	11, 12, 13	3 Butir
	10. prakarsa	1, 4, 5	3 Butir

Teknik korelasi digunakan untuk menganalisis kuatnya hubungan antar variabel, sedangkan regresi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Metode analisis regresi dilakukan setelah didahului dengan analisis korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka koefisien regresi juga bernilai positif (naik) dan sebaliknya jika koefisien negatif maka koefisien regresi juga negatif (terjadi penurunan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisa bentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menghitung persamaan regresi sederhana dengan cara manual perlu dibuat lembar kerja sebagaimana Tabel 2, berikut:

Tabel 2. Lembar Kerja Analisis Regresi Sederhana

No	X	Y	XY	X ²	Y ²	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$	Y _{res}	Zresid
1	63	57	3591	3969	3249	52,108	23,928	3249	4,892	0,348
2	50	50	2500	2500	2500	48,005	3,980	2500	1,995	0,505
3	53	52	2756	2809	2704	49,177	7,967	2704	2,823	0,567
4	52	46	2392	2704	2116	45,660	0,115	2116	0,340	-0,805
5	63	51	3213	3969	2601	48,591	5,802	2601	2,409	-1,172
6	60	61	3660	3600	3721	54,453	42,861	3721	6,547	1,807
7	59	56	3304	3481	3136	51,522	20,051	3136	4,478	0,689
8	56	53	2968	3136	2809	49,764	10,474	2809	3,236	0,374
9	59	52	3068	3481	2704	49,177	7,967	2704	2,823	-0,325
10	58	51	2958	3364	2601	48,591	5,802	2601	2,409	-0,429
11	59	54	3186	3481	2916	50,350	13,324	2916	3,650	0,182
12	60	54	3240	3600	2916	50,350	13,324	2916	3,650	0,034
13	53	49	2597	2809	2401	47,419	2,500	2401	1,581	-0,194
14	60	49	2940	3600	2401	47,419	2,500	2401	1,581	-1,233
15	55	48	2640	3025	2304	46,833	1,363	2304	1,167	-0,744
16	53	41	2173	2809	1681	42,729	2,990	1681	-1,729	-2,220
17	48	53	2544	2304	2809	49,764	10,474	2809	3,236	1,563
18	61	56	3416	3721	3136	51,522	20,051	3136	4,478	0,392
19	66	60	3960	4356	3600	53,867	37,614	3600	6,133	0,663
JML	1088	993	57106	62718	52305	937,302	233,088	52305	55,6984	

Sumber: Data Penelitian 2014 diolah

Berdasarkan lembar kerja di atas, maka dapat diketahui:

$$n = 19$$

$$\sum X = 1088$$

$$\sum Y = 993$$

$$\sum X^2 = 62718$$

$$\sum Y^2 = 52305$$

$$\sum XY = 57106$$

Dengan demikian besarnya koefisien regresi adalah sebagai berikut

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{19(57106) - (1088)(993)}{19(62718) - (1088)^2} \\ &= \frac{1085014 - 1080384}{1191642 - 1183744} \\ &= \frac{4630}{7898} \\ &= 0,5862 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{993 - 0,5862(1088)}{19} \\ &= \frac{355,2144}{19} \\ &= 18,695 \end{aligned}$$

Persamaan regresinya adalah

$$\hat{Y} = 18,695 + 0,5862X + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, bila nilai Disiplin Kerja bertambah satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,5862 satuan. Nilai t-hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t-hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan nilai t-tabel. Untuk menghitung besarnya nilai t-hitung digunakan rumus berikut

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Dimana:

t = nilai t-hitung

Bj = koefisien regresi

Sbj = kesalahan baku koefisien regresi

Berdasarkan rumus tersebut, maka kita perlu mengetahui besaran nilai kesalahan baku koefisien regresi. Rumus untuk menghitung kesalahan baku koefisien regresi adalah sebagai berikut

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka kita perlu mengetahui besaran nilai kesalahan baku koefisien regresi. Rumus yang digunakan untuk mengukur kesalahan baku estimasi adalah sebagai berikut:

$$Se = \sqrt{\frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - k}}$$

Dimana

Se = Kesalahan baku estimasi

$(Y - \hat{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi

n = ukuran sampel

k = Jumlah variabel yang diamati

$$Se = \sqrt{\frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - k}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{233,088}{19 - 2}} = 3,703$$

Kesalahan baku estimasi merupakan satuan yang digunakan untuk mengukur tingkat penyimpangan persamaan regresi dengan nilai riilnya. Berdasarkan lembar kerja pada tabel 4.31 di atas dan hasil penghitungan kesalahan baku estimasi maka kita dapat menghitung besarnya kesalahan baku koefisien regresi sebagai berikut

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

$$Sb = \frac{3,703}{\sqrt{62718 - \frac{(1088)^2}{19}}} = 0,1816$$

Setelah kita mengetahui besaran kesalahan baku koefisien regresi dan besaran nilai koefisien regresi, maka nilai t-hitung adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

$$t = \frac{0,5862}{0,1816} = 3,228$$

Dengan $df: \alpha, (n-k)$ atau 0,05 (19-2) diperoleh besarnya t-tabel sebesar 1,729. Karena nilai t-hitung (3,228) > t-tabel (1,729), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui bahwa nilai korelasi adalah sebesar 0,592, maka nilai koefisien determinasinya adalah

$$R^2 = (0,592)^2 = 0,350$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,350 menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 35,0 persen. Sisanya sebesar 65,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Remunerasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi.

SIMPULAN

Korelasi antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,592 yang menunjukkan bahwa korelasi sedang. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, besaran pengaruh adalah sebesar 35,0 persen. Sedangkan 65,0 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Remunerasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi.

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat, bahwa masih perlu lebih meningkatkan disiplin kerja pada semua lapisan, termasuk aturan-aturan tata tertib pegawai yang bersifat umum. Peranan peraturan disiplin kerja dalam Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang diharapkan.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain seperti Remunerasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, W. U., Salim, F., & Sofyan, M. (2019). The Influence of Service Quality and Price on the Interest of Commuterline KRL Passengers. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 13-18. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/29/29>
- Amelia, S., Salamah, H., & Sofyan, M. (2019). Effect of Marketing Strategy and Service Quality Against the Decisions of Parents. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 31-37. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/31/31>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- 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>
- Basuki, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku.
- 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>

- Husnan, S., & Muhammad, S. (2000). *Studi Kelayakan Proyek* (4th ed.). Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa 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>
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 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>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Pandoyo. (2016). THE EFFECT OF AUDITOR COMPETENCE, INDEPENDENCE, AUDIT EXPERIENCE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP AGAINST AUDITOR PROFESSIONALISM AND ITS IMPLICATION ON AUDIT QUALITY. *International Journal of Advanced Research*, 4(5), 1632-1646. Diambil kembali dari <https://www.journalijar.com/article/8793/the-effect-of-auditor-competence,-independence,-audit-experience,-organizational-culture-and-leadership-against-auditor-professionalism-and-its-implication-on-audit-quality./>
- Pandoyo. (2018). The Impact of Auditor Competence and Independence Towards Auditor Professionalism. *14th International Conference on Applied Business and Economics*. 14, hal. 567-581. Jakarta: International Strategic Management Association. Diambil kembali dari https://www.researchgate.net/profile/Eleftherios_Thalassinou/publication/331354334_ICABE_2018_CONF_PROCEEDINGS/links/5c754f62a6fdcc47159e5230/ICABE-2018-CONF-PROCEEDINGS.pdf
- Pandoyo, & Sofyan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Bogor: IN-MEDIA.
- Prasetyani, E., & Sofyan, M. (2020). Bankruptcy Analysis Using Altman Z-Score Model and Springate Model In Retail Trading Company Listed In Indonesia Stock Exchange. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 1(3), 139-144. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijtc/article/view/98/63>
- 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>
- Rulandari, N. (2017). The Effect of Supervision and Professionalism on Staff Performance at The Office of Social Affairs In East Jakarta Administrative City. 7(2), 184-192. Diambil kembali dari https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_7_No_2_February_2017/25.pdf

- Rulandari, N. (2020). The Impact of the Covid-19 Pandemic on the World of Education in Indonesia. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(4), 242-250. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/174/113>
- Rulandari, N., & Sudrajat, A. (2017). Financial Ratio (Altman Z score) with Statistic Modelling. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, 3(6), 341-344. Diambil kembali dari https://dlwqtxtslxzle7.cloudfront.net/54472611/1354.pdf?1505823488=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFinancial_Ratio_Altman_Z_score_with_Stat.pdf&Expires=1601681702&Signature=cuI9vVwrnkUZqVgocbIppqrC7wBjcGScPXnSyjMW3-94dNQts~-iyeRgljeTEzc
- Sartono, A. (2010). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi* (Vol. 4). Yogyakarta: BPFE.
- Septya, P. R., Taufik, P. A., & Yusuf, Z. (2019). The Effect of Service Quality and Marketing Programs on Third Party Funds. 1(1), 8-12. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/28/28>
- Singarimbun, M., & effendi, S. (2005). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LPJES.
- 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://dlwqtxtslxzle7.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://dlwqtxtslxzle7.cloudfront.net/47285180/SISTEM_PENGENDALIAN_INTERN_PENGLOLAAN_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). ANALYSIS FINANCIAL PERFORMANCE OF RURAL BANKS IN INDONESIA. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3(3), 255-262. doi:10.29040/ijebar.v3i03.588
- 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/ijss/article/view/36/35>
- Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 63-76. doi:10.33603/jibm.v3i1.2093
- 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>

- Sofyan, M., Soleh, Tjiptadi, & Sutisna, D. (2020). Analysis of Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution BPKP. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(2), 77-81. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/88/52>
- Syamsuddin. (2009). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2009). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.
- 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.
- 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>
- Zuraeva, M., & Rulandari, N. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Perpajakan dalam Rangka Meningkatkan Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Kasus Kpp Pratama Jakarta Senen 2018). *Jurnal Pajak Vokasi (JUPASI)*, 2(1), 37-44. Diambil kembali dari <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUPASI/article/view/1108/593>