

EFEKTIVITAS KERJA WORK FROM HOME (WFH) TENAGA AHLI DPR RI DI MASA PANDEMIK COVID-19

Zahera Mega Utama

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
megautama@dsn.moestopo.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work planning and supervision on the effectiveness of work from home (WFH) experts in the DPR RI. The hypotheses tested are (1) There is a significant influence between Work Planning and Effectiveness; (2) There is a significant influence between Supervision and Effectiveness; and (3) There is a significant influence between Work Planning and Effectiveness together with Effectiveness. This research was conducted using a survey method with an associative descriptive approach. The sample was taken using the simple random sampling technique, while the research data collection instrument for the variable work planning and effectiveness and effectiveness was using a questionnaire. The results of the study concluded that first there is a positive and significant relationship between Work Planning and Effectiveness with a Pearson Product Moment correlation number of 0.867 or 75.1% X_1 affects Y which is shown in the regression equation $\hat{Y} = 2.351 + 1.022X_1$. Second, there is a positive and significant relationship between Supervision and Effectiveness with the Pearson Product Moment correlation number of 0.719 or 51.7% X_2 has an effect on Y , which is shown in the regression equation $\hat{Y} = 3,100 + 0.866 X_2$. Third, there is a positive and significant relationship between Work Planning and Supervision together with Effectiveness with a Pearson Product Moment correlation number of 0.874, which is shown in the regression equation $\hat{Y} = 3,732 + 0.874 X_1 + 0.205 X_2$, the Coefficient of Determination 0.764 indicates that Work Planning and Supervision contributed 76.4% to the Work From Home (WFH) Effectiveness of the DPR RI Experts.

Keywords: *Work Planning, Supervision, WFH Effectiveness*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Work From Home (WFH) Tenaga Ahli DPR RI. Hipotesis yang diuji adalah (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perencanaan Kerja dengan Efektivitas; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan dengan Efektivitas; dan (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perencanaan Kerja dan Efektivitas secara bersama-sama dengan Efektivitas. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dengan pendekatan Deskriptif Asosiatif. Sampel diambil dengan teknik Simple Random sampling, sedangkan instrumen pengumpulan data penelitian untuk variabel Perencanaan Kerja dan Efektivitas serta Efektivitas adalah dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian didapatkan kesimpulan yaitu Pertama terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perencanaan Kerja dengan Efektivitas dengan angka korelasi pearson Product Moment sebesar 0,867 atau 75,1% X_1 berpengaruh terhadap Y yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 2,351 + 1,022X_1$. Kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pengawasan dengan Efektivitas dengan angka korelasi pearson Product Moment sebesar 0,719 atau 51,7% X_2 berpengaruh Terhadap Y , yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 3,100 + 0,866 X_2$. Ketiga terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perencanaan Kerja dan Pengawasan secara bersama-sama dengan Efektivitas dengan angka korelasi pearson Product Moment sebesar 0,874, yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 3,732 + 0,874 X_1 + 0,205 X_2$, Koefisien Determinasi 0,764 menunjukkan bahwa Perencanaan Kerja dan Pengawasan memberi kontribusi 76,4% pada Efektivitas Work From Home (WFH) Tenaga Ahli DPR RI.

Kata Kunci: Perencanaan Kerja, Pengawasan, Efektivitas WFH

PENDAHULUAN

Semenjak bulan april 2020 merebak kasus pandemic covid 19, sampai saat ini pun masih belum juga pandemic tersebut selesai, yang mana hal ini tidak hanya berdampak pada kesehatan masyarakat akan tetapi juga berdampak pada perekonomian negara dan juga masyarakat, berbagai instansi dan organisasi pada awalnya meliburkan karyawannya, bahkan aparat pemerintah juga demikian, karena pandemi virus covid-19 yang telah menyebar dengan cepat menjadikan banyak orang akhirnya bekerja di luar kantor alias di rumah atau Work From Home (WFH), yakni demi menghindari penyebaran virus tersebut sehingga akan menjadikan banyak korban. Dengan berbagai pertimbangan selanjutnya ketetapan WFH juga berlaku bagi para pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Seiring dengan kebijakan yang telah ditentukan pemerintah, bahwa Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), menimbulkan beberapa kebijakan baru yang memberatkan ASN dan PNS.

Munculnya kebijakan pemerintah tentang penerapan Work From Home untuk para ASN dan juga karyawan lembaga negara dan juga karyawan swasta baik perusahaan besar menengah dan kecil, merupakan hal yang tidak begitu saja diputuskan karena tentunya memiliki beberapa dasar pertimbangan serta acuan untuk mengambil kebijakan tersebut. Akan tetapi banyak faktor yang jadi menghambat kinerja ASN dan juga karyawan dengan model atau metode kerja ini. Lebih dari 1 bulan para karyawan atau pegawai yang kerja WFH ditemukan berbagai kendala-kendala yaitu sulitnya bertemu secara fisik sebagai makhluk sosial, dengan demikian akan berdampak pada kesalahan informasi baik yang berbentuk data maupun prosedur pelaksanaan kerja di setiap organisasi. Motivasi dan target kerja menjadi tertanggu, contohnya untuk melakukan pelayanan terbaik terhadap publik atau customer/pelanggan, juga masih kurang

disadari dan menjadi acuan untuk para ASN dan juga karyawan dengan basis produk ataupun jasa. Terkadang mereka hanya melakukan tindakan-tindakan dengan sebatas pemenuhan formalitas saat bekerja saja contohnya saat kondisi darurat seperti ini, yang mana integritas yang tinggi sangat dibutuhkan pada kondisi ini. Hal lain adalah faktor kebosanan dari rutinitas, kondisi dan lingkungan bekerja di rumah juga berpengaruh pada kreatifitas dan semangat kerja para pegawai tersebut.

Kemudian pada sisi lain yaitu pada Selain faktor internal, maka faktor eksternal juga di duga dapat menjadi permasalahan dalam kinerja para pegawai. Sarana dan prasarana yang berbeda jika di rumah bahwa tidak adanya dan tidak lengkapnya sarana dan prasarana di rumah dalam menunjang pekerjaan mereka menjadi penghambat kinerja mereka dalam melayani publik dan juga pelanggan secara baik. Permasalahan lingkungan menjadi yang kondusif atau tidaknya suasana rumah tempat kerja juga menjadi unsur penentu efektifitas kerja dirumah atau WFH. Rumah sebagai tempat tinggal yang sebenarnya digunakan untuk tempat istirahat dan berkumpul dengan keluarga menjadi berubah untuk tempat bekerja, hal ini bisa jadi rumah yang dipakai untuk kerja kondusif atau tidak tentu saja tidak semua dari mereka mempunyai tempat tinggal yang kondusif untuk bekerja, bisa jadi banyak juga gangguan mulai dari anggota keluarga yang lain seperti suami, istri, orang tua, anak, tetangga dll menjadi penentu efektifitas kerja para pegawai. Penerapan metode kerja Work From Home ini yang pada sebelumnya belum ada perencanaan dan tidak disangka-sangka oleh berbagai pihak ini sudah tentu belum banyak yang memiliki aturan-aturan yang memang belum disiapkan atau direncanakan sebelumnya. Contohnya adalah misalkan biaya operasional dalam metode WFH ini. Dalam pelaksanaannya metode yang memerlukan konsumsi internet dan listrik salah satunya juga menjadi satu aspek yang harus diperhatikan, diperlukan aturan dan juga

atau kebijakan khusus untuk mengatur ini serta tidak hanya pemerintah atau lembaga negara seperti DPR dan juga pengusaha swasta yang hanya membebaskan ini kepada para pegawainya saja dengan alasan status darurat akan tetapi pada kemudian hari dapat terjadi yaitu terbaikannya pelaporannya.

Seperti yang disampaikan oleh Tim Administrator BKD (2020), <http://bkd.jabarprov.go.id/> bahwa Work From Home bukanlah liburan bagi para ASN, walaupun mereka tidak harus pergi ke kantor untuk bekerja dan cukup bekerja dari rumah, namun banyak batasan-batasan yang ditetapkan oleh para pembuat kebijakan yang mau tidak mau harus dipatuhi oleh para ASN. Sanksi-sanksi administratif yang sangat berat menanti bagi para ASN yang melanggar batasan / larangan yang telah ditetapkan. Terlebih larangan dan batasan tersebut menyinggung budaya dan perilaku sehari-hari para ASN yang juga merupakan bagian dari masyarakat Indonesia sendiri. Masyarakat Indonesia merupakan masyarakat agamis yang dimana melihat pada Pancasila sila pertama yang menyebutkan "Ketuhanan Yang Maha Esa" dalam prakteknya sehari-hari masyarakat atau para ASN tidak terlepas dari agama atau tradisi beragama yang lekat sejak lama, semenjak pandemi ini berlangsung pemerintah membatasi kegiatan beragama di Indonesia sehingga para ASN pun terbatas kebutuhan rohani yang dimana itu merupakan hal yang esensial bagi setiap orang sebagai panduan hidup, kondisi ini juga disinyalir sebagai faktor penghambat efektifitas kinerja para ASN saat ini. Selain kebutuhan rohani, budaya masyarakat pun menjadi salah satu faktor yang menentukan efektifitas kerja ASN, dalam budaya kita terkenal dengan istilah mudik yang menjadi rutinitas masyarakat atau para ASN tiap tahunnya. Kebijakan pemerintah yang melarang ASN untuk mudik merupakan salah satu faktor menurunkan semangat dan gairah kerja para ASN dimana salah satu tujuan mereka bekerja adalah untuk dapat berkumpul dan

bersilaturahmi bersama sanak keluarga di kampung halaman. Kebijakan pemerintah juga merupakan aspek terpenting dalam menentukan efektifitas kerja para ASN. Pemilihan kebijakan yang tepat pada saat kondisi darurat seperti ini akan menjadi kunci utama dalam efektifitas pelayanan publik juga penanganan pandemi atau wabah COVID-19 di Indonesia. Wacana pemotongan gaji dan tunjangan hari raya (THR) di provinsi Jawa Barat bisa dibilang merupakan boomerang bagi pemerintahan provinsi Jawa Barat (Pemprov Jabar) karena selain menurunkan semangat kerja dan efektifitas kerja juga merupakan kebijakan yang cacat hukum Dalam Pasal 3 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2019 disebut penghasilan ASN/ TNI/ Polri tidak dikenakan potongan iuran dan/atau potongan lain berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 3 ayat 5, Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2019, Ketidakpastian keputusan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja para ASN, pemerintah pusat dan pemerintah daerah seolah saling lempar tanggung jawab dalam penanganan pandemi ini yang tentunya juga berpengaruh pada pengambilalihan kebijakan bagi para ASN. Proses pengambilan dan penerapan juga dirasa tidak serentak dan tidak menunjukkan sinergi antara pemerintah pusat dan daerah.

Semenjak pandemic maka diterapkan WFH, artinya dengan perencanaan mendadak dan penyediaan berbagai hal terkait WFH baik hal lain juga terkait pelayanan secara online juga bahwa selain hal tersebut perlu juga dilakukan pengawasan, karena apapun bahwasanya meskipun kerja dengan WFH perlu dilakukannya perencanaan kerja mulai dari jadwal, aturan baru, kebijakan baru, penduan kerja baru dan lain sebagainya yang terkait dengan tata laksana kerja saat WFH, sehingga akan WFH tetap menjadi metode kerja yang efektif di masa pandemi.

Disebutkan di atas, masalah-masalah dalam

penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Seberapa besar pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Efektivitas *Work From Home Tenaga Ahli DPR RI*?
2. Seberapa besar pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas *Work From Home Tenaga Ahli DPR RI*?
3. Seberapa besar pengaruh Perencanaan Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas *Work From Home Tenaga Ahli DPR RI*?

Ditentukan tujuan yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis besaran pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Efektivitas *Work From Home Tenaga Ahli DPRRI*.
2. Untuk menganalisis besaran pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas *Work From Home Tenaga Ahli DPRRI*.
3. Untuk menganalisis besaran pengaruh Perencanaan Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas *Work From Home Tenaga Ahli DPR RI*.

Tinjauan Pustaka

Efektivitas

Menurut Sondang dalam Othenk (2008: 4), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Artinya bahwa Efektivitas merupakan indikator dari keberhasilan yaitu ditinjau dari segi tercapai tidaknya sasaran yang sebelumnya telah ditetapkan. Acuanannya adalah apabila hasil kegiatan semakin mendekati target sasaran, artinya bahwa semakin tinggi tingkat efektivitasnya.

Berdasarkan pendapat Muasaroh (2010:13) Aspek-aspek efektivitas dapat dijelaskan bahwa efektivitas suatu program dapat dilihat dari aspek-aspek antara lain: (1) Aspek tugas atau fungsi; (2) Aspek

rencana atau program;; (3) Aspek ketentuan dan peraturan;; dan (4) Aspek tujuan atau kondisi ideal.

Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh empat faktor di dalam budaya organisasi yaitu keterlibatan (*Involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptasi (*Adadptation*), Misi (*Mision*).

Pengkoordinasian adalah suatu proses pemanduan (penyatuan) tujuan dan aktivitas dari berbagai bagaian (fungsi, daerah, unit, dan lain-lain) yang terpisah yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang efisien.

Efektivitas Pengkoordinasian merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya yang dipadukan dengan proses pemanduan (penyatuan) tujuan dan aktivitas dari berbagai bagaian (fungsi, daerah, unit, dan lain-lain) yang terpisah yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang efisien.

Menurut Sarwoto (1988:73) pelaksanaan kegiatan harus didasarkan pada prinsip-prinsip efektivitas, yang meliputi Berhasil guna, Ekonomi, Pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, Pembagian kerja yang nyata, Rasionalitas wewenang dan tanggung jawab, Prosedur kerja yang praktis.

Perencanaan

Menurut Erly Suandy (2001:2) secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan organisasi (perusahaan) dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara pelaksanaan program) dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Adapun menurut Sjamsulbachri (2004:15) perencanaan merupakan proses dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai dan strategi apa yang akan digunakan dalam usaha pencapaian tersebut.

Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Handoko, 1997:55-57), antara lain:

1. Lingkungan Eksternal
2. Keputusan-keputusan Organisasional

3. Faktor-faktor Persediaan Karyawan
Menurut Bintoro Tjokroamidjojo (1992:26), bahwa perencanaan merupakan suatu proses yang sistematis terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Menurut Bintoro Tjokroamidjojo dalam perencanaan harus dilakukan kegiatan sebagai adalah 1). Menentukan tujuan, 2). Mengumpulkan data dan informasi, 3). Menganalisa data dan informasi, 4). Menentukan alternatif, 5). Melaksanakan rencana, 6). Melakukan penilaian hasil rencana.

Pengawasan

Robbins (dalam Sugandha, 1999:150) menyatakan pengawasan merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Pandangan Winardi (2000:172) mengemukakan alasan mengapa pengawasan itu penting, diantaranya:

1. Perubahan dalam lingkungan organisasi;
2. Peningkatan kompleksitas organisasi
3. Meminimalisasi tingginya kesalahan-kesalahan
4. Kebutuhan pimpinan untuk mendelegasikan wewenang;

Menurut Ernie dan Saefulah (2005:12) fungsi pengawasan adalah :

1. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
2. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
3. Melakukan berbagai alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, seperti yang dikemukakan oleh Reksohadiprojo (2000:152) bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan antara lain :

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Soewarno Handayaniingrat (1994:26) mengemukakan bahwa: "Pengawasan adalah suatu proses dimana pemimpin ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Lebih lanjut Soewarno Handayaniingrat menyebutkan bahwa dalam pengawasan hal yang harus dilakukan adalah: menentukan obyek pengawasan, menentukan strategi dan kebijakan pengawasan, dan membahas umpan baik hasil pengawasan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah berusaha mencari bentuk korelasi dari masing-masing variabel bebas, adalah Perencanaan Kerja (X1) Pengawasan (X2) terhadap suatu variabel terikat adalah Efektivitas *Work From Home* (Y). Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka terdapat korelasi, yaitu antara; 1). Perencanaan Kerja (X1) terhadap Efektivitas *Work From Home* (Y), dan 2). Pengawasan (X2) terhadap Efektivitas *Work From Home* (Y), Perencanaan Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan terhadap Efektivitas *Work From Home* (Y). Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka berpikir yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu terdapat korelasi secara kausal antara variabel- variabel tersebut di bawah

ini.

Pengaruh Perencanaan (X1), dan pengawasan terhadap Efektivitas (Y)

Beberapa kriteria untuk menilai efektifitas perencanaan, yaitu:

a. Kegunaan

Agar berguna bagi manajemen dalam pelaksanaan fungsi-fungsinya yang lain, suatu rencana harus fleksibel, stabil, berkesinambungan, dan sederhana. Fleksibilitas adalah esensi bagi kesuksesan perencanaan strategis yang memerlukan analisa, peramalan, pengembangan rencana dengan mempertimbangkan segala sesuatu dan pembuatan perencanaan sebagai proses yang berkesinambungan.

rencana memerlukan stabilitas karena bila rencana terlalu sering berubah para manajer tidak menjadi terbiasa dengan rencana tersebut sebagai suatu peralatan peroperasian dan menjadi tidak efektif. Perencanaan perlu mempunyai kontinuitas agar perencanaan dapat berkesinambungan. Rencana yang sederhana perlu untuk memberikan cara pencapaian tujuan dengan sedikit mungkin faktor-faktor, kekuatan-kekuatan, dan pengaruh – pengaruh dalam situasi, serta hubungan-hubungan antara mereka.

b. Ketepatan dan Objektivitas

Rencana-rencana harus dievaluasi untuk mengetahui apakah jelas, ringkas, nyata dan akurat. Berbagai keputusan dan kegiatan manajemen lainnya hanya efektif bila didasarkan atas informasi yang tepat.

Perencanaan harus lebih didasarkan atas pemikiran yang realistis dan fakta – fakta yang sebenarnya tentang persyaratan – persyaratan yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dibanding sasaran pribadi pembuat rencana. Agar tercapai perencanaan tersebut, proses penyusunannya harus didasarkan atas pemikiran yang objektif.

c. Ruang lingkup

perencanaan perlu memperhatikan prinsip – prinsip kelengkapan (komprehensiveness),

kepaduan (unity) dan konsistensi.

d. Efektifitas Biaya

Efektifitas biaya perencanaan dalam hal ini adalah menyangkut waktu, usaha, dan aliran emosional. Pedoman penting dalam perencanaan adalah jangan lakukan perencanaan bila hasil – hasil meningkatkan penghasilan atau mengurangi biaya lebih kecil daripada biaya perencanaan dan implementasinya.

e. Akuntabilitas

Ada dua aspek akuntabilitas perencanaan yaitu: tanggung jawab atas pelaksanaan perencanaan dan tanggung jawab atas implementasi rencana.

f. Ketepatan waktu

Para perencana harus membuat berbagai perencanaan. Berbagai perubahan yang terjadi sangat cepat akan dapat mengakibatkan rencana tidak tepat atau sesuai untuk berbagai perbedaan waktu.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari beberapa fungsi manajemen, dimana pengawasan merupakan upaya terakhir dari proses kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka pengawasan harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang menetapkan suatu rencana agar dapat dilaksanakan seefektif mungkin.

Handyaningrat (1994:143), menyebutkan bahwa: "pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya."

Dengan adanya pengawasan diharapkan kesalahan serta penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat ditekan sedini mungkin, tujuan akhir keseluruhan yang pada akhirnya dapat membantu mendapatkan hasil-hasil dan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pengawasan, koordinasi dan perencanaan saling berhubungan dalam

mempengaruhi efektivitas kerja (Handoko, 2001). Perencanaan dan pengawasan saling berhubungan sangat erat sehingga sering disebut kembar siam dalam manajemen (Pietri, 1975). Pengawasan adalah penting sebagai produk perencanaan efektif. Bagi pimpinan hal ini menunjukkan apakah rencana yang telah disusun realistik atau tidak, bila rencana tidak realistik atau praktek manajemen buruk akan menyebabkan rencana tidak dikerjakan seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, pengawasan bertindak sebagai kriteria penilaian pelaksanaan kerja terhadap rencana, pengawasan juga menjadi bagian dari rencana baru (Handoko, 2001).

Hipotesis

1. Besaran pengaruh Perencanaan terhadap Efektivitas *Work From Home* Di DPR RI, ditentukan oleh dimensi *Menentukan tujuan, Mengumpulkan data dan informasi, Menganalisa data dan informasi dan informasi, Menentukan alternative, Melaksanakan rencana, Melakukan penilaian hasil rencana.*
2. Besaran pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas *Work From Home* Di DPR RI, ditentukan oleh dimensi *Menentukan obyek Pengawasan, Menentukan strategi dan kebijakan Pengawasan , Membahas umpan*

balik hasil pengawasan Besaran pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Perencanaan dan *Pengawasan* terhadap Efektivitas *Work From Home* Pelaksanaan Program Di DPR RI , ditentukan oleh dimensi *Perencanaan dan Pengawasan.*

Metodologi Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Badan di DPR RI yang menjalankan Program. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode Survei, dengan pendekatan Kuantitatif yaitu dengan deskriptif asosiatif. penelitian ini teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus maka semua populasi terjangkau dijadikan sampel (Sugiyono 2001:62), dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Di DPR RI yang berjumlah 75 orang responden. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang Perencanaan Kerja, Pengawasan dan Efektivitas *Work From Home* dari responden.

Hasil Penelitian

Tabel Summary Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Rentang (Nilai terendah – Nilai Tertinggi)	efisien r tabel	Ket.
1.	Y (Efektivitas)	0,3343 – 0,8305	0,227	Valid
2.	X1 (Perencanaan)	0,4414 – 0,7408	0,227	Valid
3.	X2 (Lingkungan Kerja)	0,3347 – 0,8305	0,227	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel Efektivitas (Y) diperoleh alpha = 0,9071, variabel Perencanaan (X1) alpha = 0,9070 dan

variabel Pengawasan (X2) alpha = 0,9150. Dengan demikian r alpha dari ketiga variabel > r (0,8000).

Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis terhadap data hasil penelitian dilakukan pengujian normalitas dan homogenitas data yang akan dilakukan secara bertahap.

Uji Normalitas data

Pertama, untuk variabel Efektivitas (Y) diperoleh Sig.hitung (= 0,866) lebih besar daripada Sig.kriteria (= 0,05); *Kedua*, untuk variabel Perencanaan (X1) diperoleh Sig.hitung (=0,844) lebih besar daripada Sig.kriteria (= 0,05); *Ketiga*, untuk variabel Pengawasan (X2) diperoleh Sig.hitung (=0,689) lebih besar daripada Sig.kriteria (= 0,05). Berdasarkan pengujian atas data-data dalam ketiga variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki data yang berdistribusi normal.

Homogenitas Varians Data Hasil Penelitian

tingkat signifikansi adalah Sig 0,198 dan Sig (0,237) > 0,05, artinya bahwa varians homogen, dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Deskripsi Data Variabel Efektivitas (Y)

Mean : 55,04, Median : 54,50, Modus : 50, Perhitungan keragaman atau variasi menghasilkan *varians* sebesar 117,225 dan *standart deviasi* atau simpangan baku 10,828., *Skewness* : - 0,079, *Kurtosis* : - 0,475, Angka *skewness* tersebut memberikan makna kurva distribusi mempunyai kemiringan negatif sehingga ekornya menjulur atau membesar kekanan. *Kurtosis* sebesar - 0,475 berarti cenderung mendekati 0,5. Hal ini memberi makna bahwa kurvanya merupakan distribusi datar atau *Mesokurtik*.

Variabel Perencanaan (X1)

Mean : 51,53, Median : 52,25, Modus :53, keragaman atau variasi menghasilkan *varians* sebesar 84,225 dan standar deviasi atau simpangan baku 9,177. *Skewness* : - 0,221, *Kurtosis* ,:- 0,617, Angka *skewness*

tersebut memberikan makna kurva distribusi mempunyai kemiringan negatif sehingga ekornya menjulur kekanan. *Kurtosis* sebesar - 0,617 berarti mendekati 0,5. Hal ini memberi makna bahwa kurvanya merupakan distribusi tinggi atau *Mesokurtik*.

Variabel Pengawasan (X2)

Mean: 67,15, Median : 68,22, Modus: 63,keragaman atau variasi menghasilkan varians sebesar 80,884 dan standar deviasi atau simpangan baku 8,994, *Skewness* :- 0,516,

Kurtosis : 0,153, Angka *skewness* tersebut memberikan makna kurva distribusi mempunyai kemiringan negatif sehingga ekornya menjulur atau membesar kekiri. *Kurtosis* sebesar - 0,153 berarti cenderung mendekati 0,5. Hal ini memberi makna bahwa kurvanya merupakan distribusi cenderung sedang atau *Mesokurtik*.

Hasil penelitian secara umum bahwa dari mulai dilakukan uji validitas dan reliabilitas bahwa ketiga variabel yaitu Perencanaan, Pengawasan dan Efektivitas diperoleh hasil bahwa ada 1 butir pertanyaan yang di drop atau dihapus, selanjutnya pada pengujian persyaratan analisis bahwa uji normalitas membuktikan bahwa ketiga variabel memenuhi kriteria pengujian dan dinyatakan mempunyai persebaran data yang normal, kemudian pengujian homogenitas bahwa diantara variabel Perencanaan dengan Efektivitas dan Pengawasan dengan Efektivitas membuktikan bahwa keduanya adalah bersifat homogen dan karena memenuhi kriteria pengujian, selanjutnya adalah dari deskripsi data disimpulkan bahwa nilai rata rata menunjukkan masih berada diatas nilai tengah artinya bahwa secara umum atau dominan responden menjawab pertanyaan dengan jawaban "setuju".

Pembahasan Hipotesis I :

Hubungan fungsional antara variabel Perencanaan (X1) dan variabel Efektivitas (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut $\hat{Y} = 2,351+$

0,205X1. Pengujian keberartian persamaan regresi sederhana menggunakan analisis dengan uji F dan signifikansi. Model persamaan regresi dinyatakan signifikan jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau tingkat signifikansi $< 0,05$. F_{hitung} (220,027) $> F_{table}$ (3,97) dengan tingkat signifikansi (0,000) $< 0,05$. dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 2,351 + 0,205X1$ adalah (berarti) signifikan.

F_{hitung} (1,598) $< F_{table}$ (1,72) dan tingkat signifikansi (0,78) $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 2,351 + 0,205X1$ adalah linear.

Dengan demikian dari hasil pengujian keberartian dan linieritas di atas dapat disimpulkan bahwa Hubungan fungsional antara variabel Perencanaan (X1) dan variabel Efektivitas (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu $\hat{Y} = 2,351 + 0,205X1$, adalah signifikan (berarti) dan hubungan yang linier, yang artinya bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan sebagai hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa pada angka konstansta Efektivitas sebesar 2,351. Artinya Setiap penambahan satu satuan Perencanaan akan berpengaruh meningkatkan Efektivitas sebesar 0,205 satuan.

angka korelasi (r_{y1}) antara Perencanaan (X1) dengan Efektivitas (Y) adalah 0,867, angka korelasi 0,867 adalah hubungan positif antara Perencanaan (X1) dengan Efektivitas (Y) dengan tingkat sedang. Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa korelasi antara Perencanaan dengan Efektivitas (Y) adalah sangat berarti (*signifikan*). Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang kuat, maka apabila variabel Perencanaan (X1) naik, maka variabel Efektivitas (Y) juga naik. Sebaliknya, apabila variabel Perencanaan (X1) turun, maka variabel Efektivitas (Y) juga turun. koefisien dterminasi tersebut mengandung makna

bahwa 75,1% dari Efektivitas ditentukan oleh variabel Perencanaan, sedangkan 48,3% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya.

Hipotesis II :

Hubungan fungsional antara variabel Pengawasan (X2) dan variabel Efektivitas (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut. $\hat{Y} = 3,100 + 0,866X2$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} (78,192) $> F_{table}$ (3,97) dengan tingkat signifikansi 0,000

$< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 3,100 + 0,866X2$ adalah (berarti) signifikan.

F_{hitung} (1,196) $< F_{table}$ (1,72) dan tingkat signifikansi (0,291) $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 3,100 + 0,866X2$ adalah linear.

Dengan demikian dari hasil pengujian keberartian dan linieritas di atas dapat disimpulkan bahwa Hubungan fungsional antara variabel Pengawasan (X2) dan variabel Efektivitas (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu $\hat{Y} = 3,100 + 0,866 X2$, adalah signifikan (berarti) dan hubungan yang linier, yang artinya bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan sebagai hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa pada angka konstansta Efektivitas sebesar 3,100. Artinya Setiap penambahan satu satuan Pengawasan akan berpengaruh meningkatkan Efektivitas sebesar 0,866 satuan.

Angka korelasi (r_{y2}) antara Pengawasan (X2) dengan Efektivitas (Y) adalah 0,719. angka t hitung (8,843) $> t_{table}$ (1,99) dan angka signifikan (0,000) $< (0,05)$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angka korelasi 0,719 adalah hubungan positif antara Pengawasan (X2) dengan Efektivitas kerja (Y) dengan tingkat sedang. Dari

hasil uji t di atas menunjukkan bahwa korelasi antara Pengawasan (X2) dengan Efektivitas (Y) adalah sangat berarti (signifikan). Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang sedang, tetapi apabila variabel Pengawasan (X2) naik, maka variabel Efektivitas (Y) juga naik. Sebaliknya, apabila variabel Pengawasan (X2) turun, maka variabel Efektivitas (Y) juga turun. koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 51,7% dari Efektivitas ditentukan oleh variabel Perencanaan, sedangkan 48,3% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya.

Hipotesis III :

Hubungan fungsional antara variabel Perencanaan (X1) dan Pengawasan (X2) dengan variabel Efektivitas (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut. $\hat{Y} = 3,732 + 0,874 X_1 + 0,205X_2$. F hitung (116,481) > F tabel (3,12) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 3,732 + 0,874 X_1 + 0,205X_2$ adalah signifikan dan persamaan regresi berganda dinilai (berarti) signifikan atau mempunyai keberartian.

Hubungan fungsional antara variabel Perencanaan (X1) dan Pengawasan (X2) dengan variabel Efektivitas (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu $\hat{Y} = 3,732 + 0,874 X_1 + 0,205X_2$, adalah signifikan (berarti), yang artinya bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan sebagai hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa Angka regresi tersebut menunjukkan bahwa tanpa Perencanaan dan Pengawasan diperoleh angka konstanta Efektivitas sebesar 3,732. sementara itu setiap penambahan satu satuan Perencanaan akan meningkatkan

sebesar 0,874 atau Efektivitas dan penambahan satu satuan X2 akan meningkatkan 0,205 satuan variabel Efektivitas, angka regresi tersebut menunjukkan bahwa Perencanaan dan Pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas.

angka korelasi (r_{y2}) antara Perencanaan (X1) dan Pengawasan (X2) dengan Efektivitas (Y) adalah $R_{y12} = 0,874$. angka t hitung (8,674) > t tabel (1,99) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angka korelasi 0,874 adalah hubungan positif antara Perencanaan (X1) dan Pengawasan (X2) dengan Efektivitas kerja (Y) dengan tingkat sedang. Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa korelasi antara Perencanaan (X1) dan Pengawasan (X2) dengan Efektivitas (Y) adalah sangat berarti (signifikan). Dengan tingkat sedang, Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang sedang, yaitu secara bersama-sama apabila variabel Perencanaan (X1) dan Pengawasan (X2) naik, maka variabel Efektivitas (Y) juga naik. Sebaliknya, apabila variabel Perencanaan (X1) dan Pengawasan (X2) turun, maka variabel Efektivitas (Y) juga turun. Korelasi antara variabel Perencanaan (X1), Pengawasan (X2) secara bersama – sama dengan variabel Efektivitas (Y) adalah 0,874. Dengan demikian koefisien determinasi adalah $r_{y12}^2 = 0,874^2 = 0,764 \times 100 = 76,4\%$. Angka koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 76,4% dari Efektivitas ditentukan oleh variabel Perencanaan, sedangkan 23,6% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya. Dengan Peringkat Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat sebagai berikut.

Peringkat

Koefisien

Variabel Bebas	No	R (r)	R ² (r ²)	Persen
X1 dan X2 dengan Y	1	0,874	0,764	76,4
X1 dan Y	2	0,867	0,751	75,1
X2 dan Y	3	0,719	0,517	51,7

Pembahasan penelitian ini bahwa dari hasil uji hipotesis dan juga analisis korelasi dan regresi dapat di peroleh hasil bahwa Hasil penelitian didapatkan kesimpulan: Pertama terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perencanaan dengan Efektivitas dengan angka korelasi *pearson Product Moment* sebesar 0,867 atau 75,1% X1 berpengaruh terhadap Y yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 2,351 + 0,205X_1$. Kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pengawasan dengan Efektivitas dengan angka korelasi *pearson Product Moment* sebesar 0,719 atau 51,7% X2 berpengaruh Terhadap Y, yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 3,100 + 0,866X_2$. Ketiga terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perencanaan dan Pengawasan secara bersama-sama dengan Efektivitas dengan angka korelasi *pearson Product Moment* sebesar 0,874, yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 1,410 + 0,538X_1 + 0,341X_2$, Koefisien Determinasi 0,874 menunjukkan bahwa Perencanaan dan Pengawasan memberi kontribusi 76,4% pada Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI ,

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Pengaruh Perencanaan Sekolah terhadap Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI, sebesar 75,1%, Kekuatan hubungan diantara Perencanaan sekolah dengan Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI bersifat positif dan berada ditingkat sedang, yaitu ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,867$. Dengan demikian kontribusi Perencanaan sekolah terhadap

Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI yaitu sebesar 75,1%. Artinya, 75,1% dari Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI ditentukan oleh Perencanaan sedangkan 24,9% masih ditentukan oleh faktor lainnya.

2. Terdapat pengaruh Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI, sebesar 51,7%, Kekuatan hubungan diantara Pengawasan dengan peningkatan Efektivitas bersifat positif dan pada tingkat sedang ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,719$. Dengan demikian kontribusi Pengawasan terhadap Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI sebesar 51,7% dari Efektivitas ditentukan oleh Lingkungan Kerja, sedangkan 48,3% ditentukan oleh faktor lainnya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Perencanaan Sekolah dan Pengawasan terhadap Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI, sebesar 76,4%. Kekuatan hubungan diantara Perencanaan Sekolah dan Pengawasan dengan peningkatan Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI , bersifat positif dan berada di tingkat sedang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda $R_{y1.2} = 0,874$. Kontribusi Perencanaan Sekolah dan Pengawasan secara bersama-sama terhadap peningkatan Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI, yaitu sebesar 76,4%. Artinya 76,4% nilai Efektivitas ditentukan oleh oleh Perencanaan sekolah dan Pengawasan secara

bersama-sama. Masih terdapat faktor lain diluar Perencanaan Sekolah dan Pengawasan yang berpengaruh terhadap Efektivitas WFH Tenaga Ahli DPR RI ,yaitu sebesar 23,6%. Faktor lain tersebut seperti halnya Sarana dan Prasarana, Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Abdul Sani (2016). *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*. Jakarta : PT. Bumi. Aksara
- Arikunto (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar (1989). *Pengantar Ilmu Kesehatan Lingkungan*, Mutiara : Jakarta Casida
- (2007). *Leadership-organizational culture relationship in nursing units of acute care hospitals*. Nursing Economic. Dibuka pada tanggal 4 Februari 2012
- Denison (2006). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. United State of America.
- Denison dan Mirsha (1995). *Organizational culture and customer satisfaction: Results from two companies in different industries*. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1),112- 132.
- Erly Suandy (2001). *Perencanaan Pajak*, Jakarta: Salemba Empat. Ernie dan Saefulah (2005). *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta.
- Handayaniingrat (2005). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV.Haji Masagung
- Handoko (1997). *Manajemen Pemasaran Modern*,. Liberty, Yogyakarta.
- Handoko (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*,Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hanke, Reittsch (1998). *Uji Asumsi Klasik*. Jakarta: Gramedia. LEMHANNAS
- (1997). *Dasar- Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta Mardalis (2008). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta :
- Bumi Aksara. Jakarta.
- Maringan (2004). *Dasar-Dasar Administrasi dan. Manajemen*. JakartaRaja Grafindo Persada
- Mishra, A. K. (1995). *Towards a theory of organizational culture and effectiveness"*, *organization science*
- Muasaroh. (2010). *Pengaruh Pemanfaatan Koleksi Perpustakaan Terhadap Peningkatan Minat Baca Siswa SMA Negeri 1 Kendal*. Tesis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta : Penerbit Salemba.
- Nana Sudjana dan Ibrahim. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan* (Bandung, Sinar Baru Bandung.
- Reksohadiprojo (2000). *Ekonomi Lingkungan (Suatu Pengantar)*. BPFE. Yogyakarta
- Rescent (2003). *Menuju Masyarakat Mandiri*, Edisi pertama, cetakan pertama,Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwoto (2010). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Sa'ud dan Makmun (2007). *Perencanaan Pendidikan, Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Siagian (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta Singarimbun (1994). *Metode Penelitian Survey* , Cetakan Kedua, Penerbit
- PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta Singarimbun (2011). *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta Sjamsulbachri (2004). *Akuntansi Manajemen*. Edisi

- Pertama. Bandung: Kencana
Soewarno Handyaningrat (1994).
Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : NV. Sapdodadi
Steers, dkk (1985). *Efektifitas Organisasi*.
Jakarta: Erlangga.
Sugandha (1999). *Administrasi, Strategi, Taktik dan Teknik Penciptaan Efisiensi*, Jakarta : Intermedia
Sugiarto, dkk (2001). *Teknik Sampling*.
Gramedia Pustaka Utama
Sugiyono (2001). *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta
Bandung
Sugiyono (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
Bandung. Alfabeta.
Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
Suharsimi Arikunto (1998). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
Walizer dan Wienir (1991). *Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan*, terj. Arief Sukadi Sadiman, Jakarta: Erlangga
Winardi (2000). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Penerbit. Prenada Media, Jakarta.

Lain-lain:

Pasal 3 ayat 5, Peraturan Pemerintah

Nomor 5 Tahun 2019

Ade Irwana (2015), <http://ejournal.upi.edu>

Vol 22, No 2 (2015). Sri Zuliyati (2005),

<http://lib.unnes.ac.id>

<http://jurnal.unswagati.ac.id>

<http://lib.unnes.ac.id>

<https://id.wikipedia.org/>

harja saputra. (2011)

www.harjasaputra.com