

WORK SUPERVISION POLICY COVID-19 EMERGENCY AGAINST THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES HOTEL SUZUYA RANTAUPRAPAT

Abd.Halim¹, Abd. Rasyid Syamsuri²

¹(Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Indonesia)

²(Manajemen, Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara AL Washliyah Medan, Indonesia)

¹ abdulhalimpr89@gmail.com, ² abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id,

Abstract

As an effort and support the government's appeal in handling and disconnecting the Covid-19 chain in community life, Suzuya Hotel Rantauprapat's management participates in the adaptations of security and health procedures and protocols of the employees by evaluating the supervision of emergency work as well as in relation to work effectiveness. The results of this research can be explained that the role of company in suppressing the spread of Covid-19 in the workplace by conducting improved employee work organization. Management policy Suzuya Hotel Rantauprapat raises the security protocol through working supervision for each employee providing positive effect, easy delivery and appropriate variable indicators in measuring the work supervision and effectiveness of management work Suzuya Hotel Rantauprapat as part of the safety and health protocol of employee work during the Covid-19 emergencies running effectively and smoothly despite being in the green zone.

Keywords : *Covid-19, working supervision, employee work effectiveness*

Abstrak

Sebagai upaya dan mendukung himbauan pemerintah dalam menangani dan memutus mata rantai Covid-19 dalam kehidupan masyarakat, manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat ikut serta dalam adaptasi terkait prosedur dan protokoler keamanan dan kesehatan karyawan dengan mengevaluasi pengawasan kerja dimasa darurat serta kaitannya dengan efektivitas kerja. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa peran perusahaan dalam menekan penyebaran Covid-19 dilingkungan kerja dengan melakukan peningkatan pengawasan kerja karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi. Kebijakan manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat meningkatkan protokoler keamanan melalui pengawasan kerja bagi setiap karyawan memberikan efek positif, penyampaian yang mudah dipahami serta indikator variabel yang tepat dalam mengukur pengawasan kerja dan efektivitas kerja manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat sebagai bagian dari prosedur protokoler keamanan dan kesehatan kerja karyawan selama masa darurat Covid-19 berjalan efektif dan lancar meski berada di zona hijau.

Kata kunci : *Covid-19, Pengawasan Kerja Efektivitas Kerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya jumlah korban Covid-19 di beberapa daerah di Indonesia semakin meresahkan kehidupan masyarakat, berbagai upaya dan langkah preventif untuk memutus mata rantai juga sudah dilakukan seperti dilarang mudik, pembatasan skala besar-besaran (PSBB) dan kebijakan *work from home* (WFH). Imbas dari Covid-19 juga dirasakan dalam dunia kerja termasuk perusahaan-perusahaan harus mengatur strategi yang tepat dalam menghadapi kondisi ini, setiap kebijakan tentu akan mempengaruhi berbagai aspek penting lainnya. Salah satu perusahaan yang bergerak di industri jasa adalah Suzuya Hotel Rantauprapat. Sebagai perusahaan jasa yang menawarkan berbagai fasilitas dan hunian didalamnya sangat menyadari akan berdampak pada jumlah pengunjung maka dari itu manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat meningkatkan protokoler keamanan dalam memberikan pelayanan.

Kesigapan manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat dalam menghadapi situasi ini juga menjaga ritme efektivitas kerja yang selama ini berlangsung lancar, aman dan terkendali. Kepanikan karyawan Suzuya Hotel Rantauprapat masih dominan kecil dalam menghadapi berbagai hal yang terjadi akibat wabah Covid-19. Efektivitas dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi yang tidak terlepas program pengawasan terhadap karyawannya sebagai bentuk protokoler atau pengawasan kerja akan lebih diutamakan kepada karyawan Suzuya Hotel Rantauprapat sebagai upaya melindungi diri karyawan dan ancaman Covid-19. Meski Kabupaten Labuhanbatu-Rantauprapat masih berada di zona hijau Covid-19 tetap memperhatikan siklus yang terjadi dari penyebarannya.

Pengawasan kerja yang dilakukan manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat berarti melakukan pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya selama masa darurat Covid-19. Pengawasan ini dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun. Hingga kini konsep dari pelaksanaan pengawasan kerja di masa darurat Covid-

19 sudah tidak lagi sesuai dengan harapan, karena karyawan harus beradaptasi dengan berbagai kebijakan baru guna mengatasi situasi ini hal ini akan mengakibatkan target dari perusahaan terhambat dan tidak sebanding dengan waktu tenaga yang dikorbankan sehingga karyawan tidak merasa puas dengan imbalan yang diterimanya nanti, ditambah lagi absensi karyawan Suzuya Hotel Rantauprapat dimasa pandemik Covid-19 memiliki nilai rata-rata 6,57% setiap bulan di awal tahun 2020.

Tentu ini menjadi masalah serius bagi manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat yang berkaitan dengan pengawasan kerja masa darurat Covid-19 dalam mencapai efektivitas kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengawasan kerja manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat ditengah masa darurat Covid-19 serta kaitannya dengan efektivitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja dalam lingkungan organisasi sebagai proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Pengawasan yang efektif merupakan aspek penting dari penyampaian layanan dalam organisasi sosial. Pengawasan secara positif akan menguntungkan kedua belah pihak yakni bagi pekerja atau perusahaan. Pengawasan dapat secara harfiah dapat dijelaskan sebagai suatu usaha sistematis oleh organisasi dalam membandingkan pencapaian kinerja yang diukur dari standart, rencana, atau tujuan-tujuan yang disusun sebelumnya guna mengontrol apakah kinerja dapat sejalan dengan standart tersebut dan serta menyiapkan tindakan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Menurut Tery (2012) menjelaskan pengawasan kerja merupakan determinasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan, adapun maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja Handoko (2016), sebagai berikut :

1. Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan waktu pekerjaan
3. Adanya pengukuran kerja pegawai
4. Adanya evaluasi pekerjaan pegawai
5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

Menurut Handoko (2016) berpendapat bahwa terdapat beberapa tipe pengawasan, diantaranya adalah :

1. Pengawasan Pendahuluan

Bentuk pengawasan prakerja ini dirancang sebagai upayaantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Melalui pengawasan pendahuluan ini akan memberikan gambaran kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan dimasa darurat Covid-19.

2. Pengawasan selama kegiatan berlangsung

Pengawasan yang dilakukan selama kegiatan berlangsung dalam situasi masa darurat Covid-19 akan meminimalisir tingkat penyimpangan dalam suatu prosedur yang telah disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan *double chek* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan Umpan Balik

Pada tahap ini pimpinan menugaskan manajer atau supervisi guna mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan dalam situasi masa darurat Covid-19, hal ini perlu dilakukan untuk meregulasi karyawan-karyawan melakukan penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang.

Efektivitas Kerja

Efektivitas menurut Handoko (2016) menyatakan “Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Senada dengan pendapat Maulana dan Rachman (2016) bahwa “Efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu unit yang mencapai tujuan yang

diinginkan” (Robbins, 2013) “Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang”. Schein (2013) mengatakan bahwa “Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya”. Maka, dapat dijelaskan bahwa efektivitas merupakan suatu gambaran di mana terjadi adanya kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan tujuan dan target. Kesesuaian pekerjaan-pekerjaan tersebut dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek penting sehingga pencapaian efektivitas kerja berjalan baik. Penjelasan efektivitas pada kondisi yang demikian lebih menekankan pada bagaimana output yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana melalui proses-proses yang telah ditentukan. Dengan kata lain pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapai suatu tujuan yang telah terlebih dahulu ditentukan (Rahadhitya dan Darsono, 2015). Aspek-aspek yang tepat dalam dimensi efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Keterlibatan karyawan

Keterlibatan karyawan dalam organisasi merupakan suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang akan dilakukannya.

b. Konsistensi

Bentuk konsistensi adalah tingkat dimana ada kesepakatan antara karyawan organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi lebih menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi.

c. Adaptasi

Dalam berbagai situasi karyawan harus memiliki kemampuan adaptasi dalam berbagai perubahan yang terjadi. Adaptasi bukan hanya pada karyawan tetapi juga kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.

d. Misi

Pada tahap ini misi merupakan bagian penting dalam dimensi budaya yang menunjukkan tujuan utama dan inti sebuah organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Indikator Efektivitas Kerja

Indeks efektivitas kerja (Kurniawan,2015), diantaranya:

1. Transparansi tujuan yang ingin diperoleh. Tujuannya agar para pegawai memiliki tugas yang terarah untuk menjangkau target dan tujuan perusahaan terpenuhi.
2. Transparansi strategi memperoleh tujuan. Ini meliputi pemutusan cara atau usaha untuk mencapai tujuan yang telah diputuskan agar digunakan sebagai petunjuk bagi para pekerja seperti oenentuan pandangan waktu, dampak dan penekanan usaha.
3. Mekanisme analisa dan perumusan kebijakan yang kukuh, berhubungan dengan tujuan yang ingin didapatkan dan strategi yang sudah diputuskan. Kebijakan yang dibuat harus bisa menyambungkan tujuan dengan usaha pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan.
4. Perencanaan yang mendetail. Rencana yang matang diperlukan untuk mengambil keputusan yang akan dipilih perusahaan untu mengembangkan program di masa mendatang.
5. Pembuatan program yang sesuai. Rencana yang telah ditetapkan dijabarkan dalam program agar pegawai bisa memiliki pedoman.
6. Adanya sarana dan prasarana. Ini digunakan untuk menyokong program agar terlaksana dengan baik.
7. Implementasi yang efektif dan efisien. Jika pengimplementasian program tidak efektif dan efisien maka perusahaan tidak mencapai tujuan yang dikehendaki.
8. Penerapan sistem pengawasan dan pengendalian. Hal ini dilakukan sebagai upaya pengaturan dan pencegahan kemungkinan terjadinya penyimpangan saat program dilaksanakan sehingga nantinya tujuan perusahaan bisa dicapai.

Kerangka Pemikiran

Melalui pengawasan kerja di masa darurat Covid-19 mengakibatkan berbagai perusahaan berpartisipasi dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah terkait sistem kerja sebagai upaya langkah yang tepat dalam memutus mata rantai Covid-19, selain pembatasan skala besar-besaran (PSBB) serta perubahan jam kerja operasional dalam berbisnis juga ikut berdampak. Pentingnya perusahaan memperhatikan dan

mengevaluasi pengawasan kerja dimasa darurat serta dampaknya pada efektivitas kerja selama ini. Alur pikir dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert* yaitu jenis yang skala paling sering digunakan dalam penelitian berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang kemudian dikuantitatifkan dan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Suzuya Hotel Rantauprapat yang berjumlah 125 karyawan. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah target dari populasi yang telah ditentukan menggunakan rumus slovin tingkat persentase error 10% diperoleh jumlah sampel 55 orang. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan jenis *purposive sampling*. Jenis dan sumber data yakni data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Metode analisis data yakni metode analisis deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data yang dikumpulkan mula-mula disusun dan diklasifikasikan sehingga akan memberikan gambaran mengenai suatu keadaan dan metode regresi sederhana digunakan untuk perumusan masalah kedua yaitu dengan variabel independen (X) adalah pengawasan kerja, dan variabel dependen (Y) adalah efektivitas kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Perlunya dilakukan uji ini sebagai salah satu syarat dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang akan diukur. Adapun hasil uji validitas antara lain :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Indikator Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Pengawasan Kerja (X)		
1	Indikator 1	.522
2	Indikator 2	.429
3	Indikator 3	.528
4	Indikator 4	.561
5	Indikator 5	.777
Efektivitas Kerja (Y)		
1	Indikator 1	.611
2	Indikator 2	.726
3	Indikator 3	.714
4	Indikator 4	.707
5	Indikator 5	.668
6	Indikator 6	.850
7	Indikator 7	.634
8	Indikator 8	.818

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2020.

Berdasarkan data diatas, jelas memenuhi syarat dimana semua indikator yang relevan dalam penelitian memiliki output nilai *corrected item-total correlation* melebihi batas yang telah ditetapkan, sehingga dapat dinyatakan valid dan memenuhi persyaratan dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Setelah tingkat valid instrumen diperoleh dan memenuhi syarat, maka hal lain lebih penting juga perlu diukur sejauh mana kedalam konsistensi reliabilitasnya. Adapun hasil uji reliabilitas antara lain :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Pengawasan Kerja (X)	.783	5
Efektivitas Kerja (Y)	.912	8

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2020.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa variabel pengawasan kerja dengan enam indikator dan efektivitas kerja dengan delapan indikator pada penelitian ini memiliki output nilai *cronbach's alpha* melebihi batas yang telah ditetapkan, sehingga dapat dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan dan layak digunakan dalam penelitian.

Deskriptif Profil Responden

Berdasarkan kuesioner tersebut diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, masa kerja, jenis kelamin, status, dan tingkat pendidikan.

Tabel 3. Profil Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 25 tahun	7	12.73
25 - 45 tahun	48	87.27
Jumlah	55	100

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2020

Tabel 3 diperoleh kategori umur yang paling besar adalah antara "< 25 tahun" yaitu sebanyak 7 karyawan atau 12.73%, dan paling terkecil adalah "25 - 45 tahun" yaitu sebanyak 48 orang atau 87.27%.

Tabel 4. Profil Berdasarkan Masa Kerja

Lama bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
0 - 5 tahun	18	40.00
> 6 - 10 tahun	27	60.00
Jumlah	55	100

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2020

Tabel 4 diperoleh masa kerja responden yang paling banyak diteliti antara "> 6 - 10 tahun" yaitu sebanyak 27 karyawan atau 60.00%.

Tabel 5. Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	35	63.64
Wanita	20	36.36
Jumlah	55	100

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2020

Tabel 5 diperoleh jenis kelamin "Pria" sebanyak 35 karyawan atau 63.64%, sedangkan yang berjenis kelamin "Wanita" sebanyak 20 karyawan 36.36%.

Tabel 6. Profil Berdasarkan Status

Status	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Menikah	17	30.91

Belum Menikah	38	69.09
Jumlah	55	100

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2020

Tabel 6 diperoleh "Menikah" sebanyak karyawan 17 karyawan atau 30.91%, sedangkan karyawan yang "Belum Menikah" sebanyak 38 karyawan atau 69.09%.

Tabel 7. Profil Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SLTA/ sederajat	27	49.09
Diploma	17	30.91
Sarjana	11	20.00
Jumlah	55	100

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2020

Tabel 7 diperoleh tingkat pendidikan terakhir paling banyak ditempuh responden adalah "SLTA/ sederajat" sebanyak 27 karyawan atau 49.09%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana antara lain untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut ini :

Tabel 8. Persamaan Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.766	3.399		5.228	.000
	Pengawasan Kerja	.550	.143	.466	3.839	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2020

Berdasarkan data pada Tabel 8. terlihat pada kolom kedua (*Unstandardized coefficients*) bagian β (*beta*) diperoleh nilai dari persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah : $Y = 17,766 + 0,550X$. Berdasarkan dari data yang sama juga

diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan kerja (X) sebesar 3,839 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan diperolehnya nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ untuk uji satu arah, dengan derajat kebebasan ($df = n - k$) yaitu $(55 - 2) = 53$ yaitu 1,674 dimana kriteria pengambilan keputusannya adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,839 > 1,674$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan variabel pengawasan kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa peran perusahaan dalam menekan penyebaran Covid-19 dilingkungan kerja dengan melakukan peningkatan pengawasan kerja karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi. Kebijakan manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat meningkatkan protokoler keamanan melalui pengawasan kerja bagi setiap karyawan memberikan efek positif, penyampaian yang mudah dipahami serta indikator variabel yang tepat dalam mengukur pengawasan kerja dan efektivitas kerja manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat sebagai bagian dari prosedur protokoler keamanan dan kesehatan kerja karyawan selama masa darurat Covid-19 berjalan efektif dan lancar meski berada di zona hijau. Hal ini mengindikasikan juga sebagai salah satu perusahaan besar Suzuya Hotel Rantauprapat sangat peka dengan kondisi penyebaran Covid-19 dan preventif dalam mengambil strategi sebagai upaya memutus mata rantai meski penyebaran di Kabupaten Labuhanbatu belum tergolong waspada, namun demikian, hasil penelitian ini juga menggambarkan adanya keprihatinan dan bentuk dukungan serta kesiapan manajemen Suzuya Hotel Rantauprapat dalam menghadapi kondisi masa darurat Covid-19 telah dilaksanakan dengan baik mengikuti anjuran pemerintah guna memutus mata rantai dengan sosial distancing, pembatasan skala besar-besaran dan melakukan pekerjaan dari rumah.

REFERENSI

- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Pengawasan Kerja Karyawan. Yogyakarta: BPFPE.
- Kurniawan, Hendra, Arasy, Alimudin. (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (PERSERO), 1(2).

- Maulana, M., dan Rachman, B. 2016. Harga pembelian pemerintah (HPP) gabah-beras tahun 2010: Efektivitas dan implikasinya terhadap kualitas dan pengadaan oleh Dolog. *Analisis Kebijakan Pertanian*, 9(4), 331–347.
- Rahadhitya, R., dan Darsono, D. 2015. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Terjemahan*, Edisi Ketujuh. Prehallindo, Jakarta.
- Schein, E. H. 2013. *Organizational Culture And Leadership (Vol. 2)*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfa Beta, Bandung.
- Terry, George R. 2012, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksa.