

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2016:66). Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawiro Sunoro dalam Tika (2016:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Pamungkan dalam Tjandra (2016:67) kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja.

Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sedharmayanti (2016:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Yang paling penting dari pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Simanjuntak (2016:68) memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

2. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja individu pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2016:68)

Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

b. Faustino Cardoso dalam Mangkunegara (2016:68)

Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas.

c. Mangkunegara (2016:68)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kesimpulannya kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Faktor –faktor yang mempengaruhi Kinerja

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki keahlian diatas rata–rata dengan pendidikan sehari–hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi pendorong diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016:68).

4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu, menurut (Robbins,2016:68)

yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan tanpa kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas,

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu,

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas,

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

5. Kemandirian,

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab.karyawan kepada Prusahaan.

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawab kan pekerjaan dan hasil kerjanya, selain itu konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja dari berbagai pendapat ahli, yakni:

5. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
6. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
7. Faktor pengetahuan, diukur dari kemampuan memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokok.
8. Faktor keandalan, diukur dari kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugas, baik dalam menjalankan peraturan, inisiatif dan disiplin.
9. Faktor kerja sama, melihat bagaimana pegawai bekerja sama dalam melaksanakan tugas dengan sesama pegawai maupun dengan orang lain.

B. Kemampuan Kerja

1. Kemampuan Kerja

Pengertian Kemampuan Menurut Hasibuan (2015:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sementara menurut Robert Kreitner (2015:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2016:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowledge and skill), artinya karyawan memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan.

Menurut Robbins and Judge (2016:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

b. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan perannya yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan

tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2016:67) cara meningkatkan kemampuan kerja adalah dengan cara :

- a. Menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam semua bidang pekerjaan
- b. Fokus dengan apa yang di kerjakan
- c. Jangan takut dengan semua hambatan dalam pekerjaan
- d. Selalu fokus dengan tujuan pekerjaan

3. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator Kemampuan kerja Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2016:58), yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan Intelektual
 4. Kecerdasan Numerik
Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
 5. Pemahaman Verbal
Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
 6. Kecepatan Perseptual
Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 7. Penalaran Induktif
Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
 8. Penalaran Deduktif
Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
 9. Visualisasi Ruang
Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
 10. Ingatan

Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik.

3. Kekuatan Dinamis

Kekuatan dinamis merupakan kemampuan untuk mengenakan kekuatanotot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatukurun waktu.

4. Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan kemampuan mengenakan kekuatanotot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).

5. Kekuatan Verbal

Kekuatan verbal merupakan kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

6. Kekuatan Statis

Kekuatan statis merupakan kemampuan menghabiskan sesuatuenergi eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit.

7. Keluwesan Extent

Keluwes extent merupakan kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

8. Keluwesan Dinamis

Keluwes dinamis merupakan kemampuan melakukan gerakan cepat.

9. Koordinasi Tubuh

Koordinasi tubuh merupakan kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

10. Keseimbangan

Keseimbangan merupakan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

11. Stamina

Stamina merupakan kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

C. Teknologi Informasi

1. Pengertian Teknologi Informasi

Perkembangan peradaban manusia diiringi dengan perkembangan cara penyampaian informasi yang selanjutnya dikenal dengan istilah (Teknologi Informasi). Pada awalnya Teknologi Informasi dikembangkan manusia pada masa pra sejarah dan berfungsi sebagai

sistem untuk pengenalan bentuk-bentuk yang mereka kenal, mereka menggambarkan informasi yang mereka dapatkan pada dinding-dinding gua, tentang berburu dan binatang buruannya.

Sampai saat ini teknologi informasi terus terus berkembang tetapi penyampaian dan bentuknya sudah lebih modern. Menurut Bambang Warsita (2017:135) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan dan menggunakan data secara bermakna. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Lantip dan Rianto (2017:135) teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat. Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2017:135) juga mengemukakan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Pengolahan itu termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Menurut McKeown dalam Suyanto (2017:135) teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teori yang lain juga diungkapkan oleh Williams dalam Suyanto (2017:135)

Teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi.

Teori pendukung yang lain menurut Behan dan Holme dalam Munir (2017:135) teknologi informasi dan komunikasi adalah segala sesuatu yang mendukung untuk me-record, menyimpan, memproses, mendapat lagi, memancar/mengantarkan dan menerima informasi. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (*hardware, software, useware*) yang digunakan untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas.

2. Manfaat Teknologi Informasi

Menurut Abdulhak (2017:136) terdapat klasifikasi pemanfaatan ICT ke dalam tiga jenis, yaitu : pertama, ICT sebagai media (alat bantu) pendidikan yaitu hanya sebagai pelengkap untuk memperjelas uraianuraian yang disampaikan. Kedua, ICT sebagai sumber yakni sebagai sumber informasi dan mencari informasi. Ketiga, ICT sebagai sistem pembelajaran.

Menurut Bambang Warsita (2017:136), secara umum ada tiga pemanfaatan teknologi informasi atau instruksional komputer dan internet untuk

pendidikan dan pembelajaran, adalah : Pertama, Learning about computers and the internet, yaitu Komputer dapat dijadikan sebagai objek pembelajaran, misalnya ilmu computer (*computer science*). Kedua, Learning with computers and the internet, yaitu teknologi informasi memfasilitasi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku di sekolah. Misalnya Pustekkom, Depdiknas mengembangkan program CD multimedia interaktif untuk mata pelajaran. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Heinich dalam Bambang Warsita (2017:136), TI merupakan segala bentuk penggunaan atau pemanfaatan komputer dan internet untuk pembelajaran. Bentuk penggunaan/pemanfaatan teknologi informasi yakni :1) Tutorial, merupakan program yang dalam penyampaian materinya dilakukan secara tutorial, yakni suatu konsep yang disajikan dengan teks, gambar baik diamatau bergerak, dan grafik; 2) Praktik dan latihan (drill and practice), yaitu untuk melatih peserta didik sehingga memiliki kemahiran dalam suatu keterampilan atau memperkuat penguasaan suatu konsep. Program ini biasanya menyediakan serangkaian soal atau pertanyaan; 3) Simulasi (simulation), yaitu format ini bertujuan untuk mensimulasikan tentang suatu kejadian yang sudah terjadi maupun yang belum dan biasanya berhubungan dengan suatu resiko, seperti pesawat akan jatuh atau menabrak, terjadinya malapetaka dan sebagainya; 4) Percobaan atau eksperimen, format ini mirip dengan format stimulasi, namun lebih ditujukan pada kegiatan-kegiatan eksperimen, seperti kegiatan praktikum di

laboratorium IPA, Biologi atau Kimia; 5) Permainan (game), yaitu mengacu pada proses pembelajaran dan dengan program multimedia berformat ini diharapkan terjadi aktivitas belajar sambil bermain. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat TI adalah sebagai berikut : pertama, TI sebagai sumber yakni TI dapat dimanfaatkan untuk sumber informasi dan untuk mencari informasi yang akan dibutuhkan. Kedua, TI sebagai media, sebagai alat bantu yang memfasilitasi penyampaian suatu informasi agar dapat diterima dan dimengerti dengan mudah. Ketiga, TI sebagai pengembang keterampilan pembelajaran, pengembangan keterampilan-keterampilan berbasis teknologi informasi dengan aplikasi-aplikasi dalam kurikulum.

3. Perangkat-Perangkat Teknologi Informasi

Dalam memanfaatkan TI diperlukan peralatan/perangkat yang dapat digunakan untuk mendapatkan suatu informasi, berikut menurut Jamal (2017:137) perangkat-perangkat teknologi informasi :

- a. Komputer Komputer adalah perangkat berupa hardware dan software yang digunakan untuk membantu manusia dalam mengolah data menjadi informasi dan menyimpannya untuk ditampilkan di lain waktu. Informasi yang dihasilkan komputer dapat berupa tulisan, gambar, suara, video, dan animasi.
- b. Laptop/Notebook Laptop/notebook adalah perangkat canggih yang fungsinya sama dengan komputer, tetapi bentuknya praktis dapat dilipat dan dibawa kemana-mana.
- c. Deskbook Deskbook adalah perangkat sejenis komputer dengan bentuknya yang jauh lebih praktis, yaitu CPU menyatu dengan monitor sehingga mudah diletakkan di atas meja tanpa memakan banyak tempat.
- d. Personal Digital Assistant (PDA)/Komputer Genggam PDA adalah perangkat sejenis komputer, tetapi bentuknya sangat mini sehingga

- dapat dimasukkan dalam saku. Walaupun begitu, fungsinya hampir sama dengan komputer pribadi yang dapat mengolah data.
- e. Flashdisk, CD, DVD, Disket, Memorycard Flashdisk adalah media penyimpanan data yang dapat menyimpan data dalam jumlah besar.

Aplikasi TI di dunia pendidikan antara lain sebagai perangkat lunak pengajaran, memberikan fasilitas untuk mahasiswa atau siswa untuk belajar mengambil keuntungan dari TI, belajar jarak jauh, informasi dan pengetahuan tentang pendidikan. Menurut Davies (dalam Suyanto 2017: 137), penggunaan perangkat lunak TI dalam proses pembelajaran akan meningkatkan efisiensi, meningkatkan motivasi, memberi fasilitas belajar aktif memfasilitasi belajar eksperimental, konsisten dengan belajar yang berpusat pada siswa dan memandu untuk belajar lebih baik.

Pelopop penyedia perangkat lunak proses belajar mengajar di Indonesia adalah Pustekkom Depdiknas. Program TI dari Pustekkom ini adalah media pembelajaran berbasis komputer. Media ini menggabungkan dan mensinergikan semua media yang terdiri dari teks, grafis, foto, video, animasi, musik, narasi, dan interaktivitas yang diprogram berdasarkan teori pembelajaran. Teknologi Informasi sebagai media pendidikan dilakukan dengan menggunakan media-media komunikasi seperti telepon, komputer, internet, email, dan sebagai berikut. Interaksi antara dosen dan mahasiswa tidak hanya dilakukan melalui hubungan tatap muka tetapi juga dilakukan dengan menggunakan media-media tersebut.

Dosen dapat memberikan layanan tanpa harus berhadapan langsung dengan mahasiswa. Demikian pula mahasiswa dapat memperoleh informasi dalam lingkup yang luas dari berbagai sumber melalui *cyber space* atau ruang maya dengan menggunakan computer dan internet. Hal yang paling mutakhir adalah perkembangan apa yang disebut “*cyber space*” atau pengajaran maya, yaitu proses pengajaran yang dilakukan dengan menggunakan internet.

4. Indikator Teknologi Informasi

Nur Maflikhah (2017:138) memberikan beberapa dimensi tentang kemanfaatan teknologi informasi. Kemanfaatan dengan estimasi dua faktor dibagi menjadi dua kategori lagi yaitu kemanfaatan dan efektivitas, dengan dimensi-dimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Kemanfaatan meliputi :
 - 1) Menjadi pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*)
 - 2) Bermanfaat (*usefull*)
 - 3) Menambah produktifitas (*increas productivity*).
- b. Efektivitas meliputi :
 - 1) Mempertinggi efektifitas (*enchance effectiveness*)
 - 2) Mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve the job performance*).

Kemanfaatan dari penggunaan teknologi informasi itu sendiri dapat diketahui dari kepercayaan pengguna teknologi informasi dalam memutuskan penerimaan teknologi informasi dengan satu kepercayaan bahwa pengguna teknologi informasi tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi penggunaanya

D. Kerangka Pikir

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Meningkatnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan kemampuan kerja dan teknologi informasi yang baik yang dimiliki pegawai.

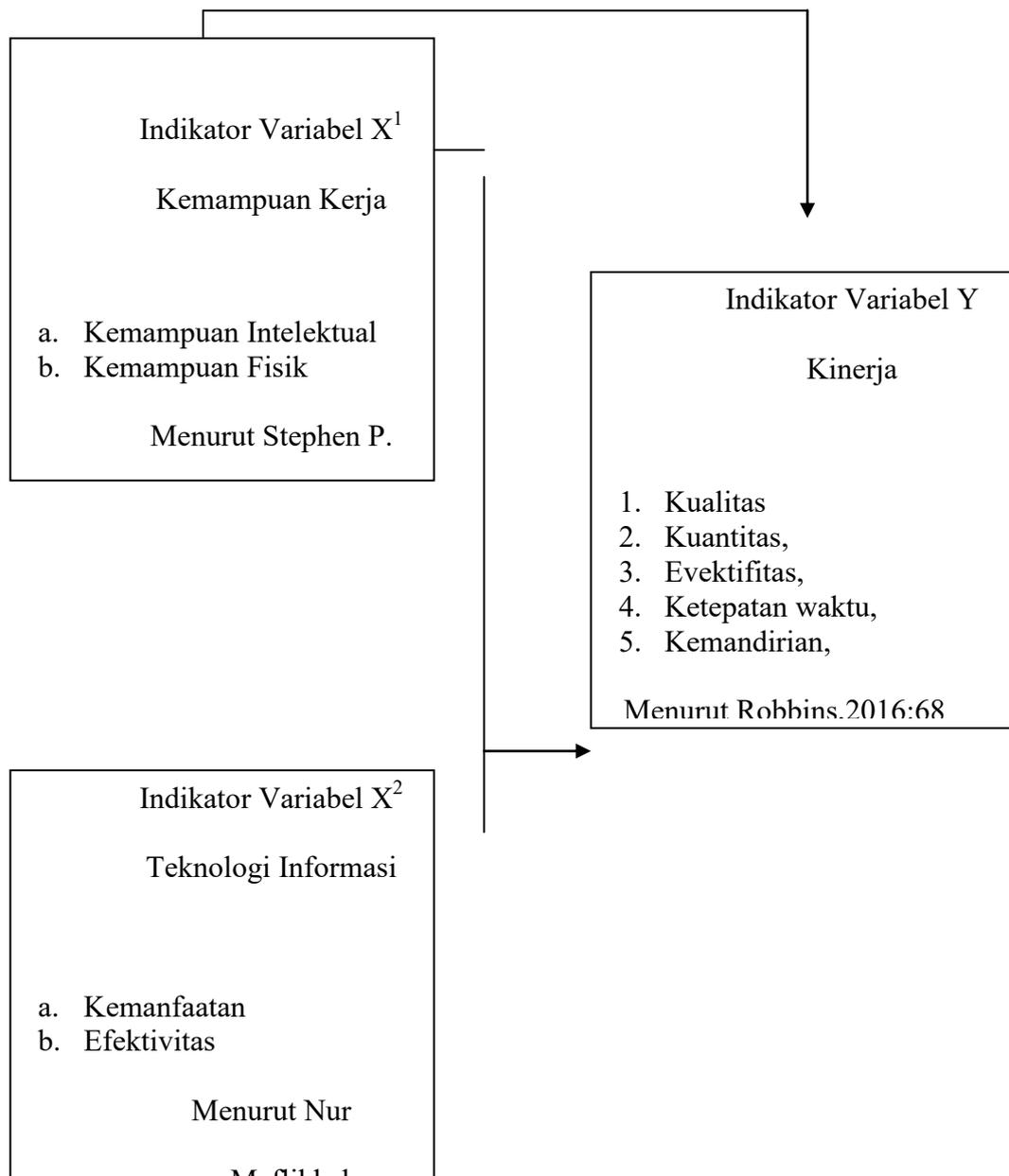
Dengan adanya kemampuan dan teknologi informasi dalam bekerja, diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Semakin baik tingkat kemampuan kerja dan teknologi informasi yang dimiliki pegawai akan membawa kinerja yang baik pula bagi pegawai sebaliknya apabila tingkat kemampuan kerja dan teknologi informasi yang dimiliki pegawai kurang maka kinerja dari pegawai tersebut juga kurang.

Berikut ini adalah gambar kerangka pikir :

Gambar 1.

Gambar Kerangka Pikir





E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan kerangka teoritis dan kajian pustaka, maka dapat dibentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukajadi Kecamatan Pugung tahun 2020?

1. Ada pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukajadi Kecamatan Pugung tahun 2020?

2. Ada pengaruh Kemampuan Kerja dan Teknologi Informasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukajadi Kecamatan Pugung tahun 2020?

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian