**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENGAWASAN MELEKATDENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KABUPATEN X**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh :*

*Retno Widyastuti*

*13082122*

**FAKULTAS PSIKKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2017**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENGAWASAN MELEKAT DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KABUPATEN X**

**Retno Widyastuti1, Reny Yuniasanti2, SowanyaArdiPrahara3**

123Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1retno.widyastuti.rw@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara persepsi pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X. Subjek penelitian menggunakan seluruh pegawai yang berjumlah 51 orang. Penentuan subjek penelitian menggunakan metode *Sampling Jenuh*. Pengumpulan data penelitian menggunakan alat ukur berupa Skala Disiplin Kerja dan Skala Persepsi Pengawasan Melekat. Metode analisis data yang digunakan adalah *Pearson Correlation*. Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi sebesar r=0.792 dan p=0.01 (p=0.050). Nilai koefisien determinasi (*R squared*) sebesar 0.606 yang berarti bahwa persepsi pengawasan melekat memberikan sumbangan efektif sebesar 60.6% terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X.Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara persepsi pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X.

**Kata kunci:** persepsi pengawasan melekat, disiplin kerja

***THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF THE SUPERVISION SUPERVISORY AND EMPLOYEES 'DISCIPLINE IN THE EDUCATION AND TRAINING AUTHORITY (BKPP) IN DISTRICT X***

**Retno Widyastuti1, Reny Yuniasanti2, Sowanya Ardi Prahara3**

*123Faculty Psychology, University of Mercu Buana Yogyakarta*

1retno.widyastuti.rw@gmail.com

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between the perception of supervision inherent with employee work discipline in the Employment Board of Education and Training (BKPP) District X. The hypothesis proposed in this study is there is a positive relationship between the perception of supervision inherent with employee discipline in the Personnel Board Education and Training (BKPP) District X. Subject of research using all employees amounting to 51 people. Determination of research subjects using the method Sampling Saturated. The research data collection using measuring instrument in the form of Work Discipline Scale and Perception Scale of Inherent Control. Data analysis method used is Pearson Correlation. The results of data analysis obtained correlation value of r = 0.792 and p = 0.01 (p = 0.050). The value of coefficient of determination (R squared) equal to 0606 which means that perception of inherent supervision give effective contribution equal to 60.6% to work discipline of employee at Agency of Personnel of Education and Training (BKPP) Regency X.Results of research indicate there is positive relation between perceived supervision perception with work discipline Employee of the Personnel Board of Education and Training (BKPP) X District.*

***Keywords***: *perception of inherent control, work discipline*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Menurut Sumarsono (2003), SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan.

Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X merupakan salah satu dinas yang bertugas untuk proses penataan sumber daya manusia (SDM) pegawai negeri sipil (PNS) di kabupaten X. Tugas pokok dinas ini adalah mengawasi, mengarahkan, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan pegawai negeri sipil dalam penempatan kerja, Pendidikan, pelatihan serta pembinaan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten X. Penataan sumber daya manusia merupakan sebuah langkah strategis dalam pembangunan suatu organisasi atau instansi guna mendapat peningkatan kualitas kerja. Proses penataan sumber daya manusia harus dikelola secara efektif. Penataan sumber daya tersebut akan berjalan dengan baik apabila mengkatnya disiplin kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X.

Kedisiplinan kerja diartikan bilamana keryawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semuapekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016).Disiplin kerja menurut Rivai (2005), adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutanya dijelaskan, ukuran disiplin kerja bagi karyawan memilki beberapa komponen yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan didapatkan informasi bahwa pegawai mengatakan sering datang terlambat dalam bekerja, memilih untuk tidak hadir tanpa keterangan ke kantor pada hari kerja, pemimpin tidak menindak tegas pegawai yang melanggar aturan, pegawai bekerja hanya 5 (lima) hari kerja yang seharusnya 6 (enam) hari, kurangnya tanggung jawab pada pegawai dengan menyerahkan pekerjaan pada pegawai lain, pegawai wanita yang tidak berpakain sesuai dengan aturan syariat islam yang berlaku. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yaitu ditemukan pegawai yang terlambat masuk kerja, pegawai yang memakai seragam tidak sesuai dengan aturan, sebelum jam istirahat pegawai sudah berada di kantin,pegawai yang meningglakan kantor lebih awal. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasidi, Parnoan, dan Djumlani (2013) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai yang berjalan selama ini terlihat belum optimal, faktor tujuan dna kemampuan pegawai yang ada belum sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan sehingga tujuan dalam bekerja belum optimal dan secera tidak lansung kedisiplinan pegawai juga belum dapat seperti yang diharapkan sehubungan dengan bidang tugas yang bersangkuta.

Disiplin kerja yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Hasibuan (2016), yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan hasil wawancara pemasalahan yang terjadi di Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatiha (BKPP) Kabupaten X mengenai kurangnya disiplin kerja disebabkan oleh pemimpin yang kurang mengawasi pegawai, maka peneliti memilih faktor pengawasan melekat sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai. Hal ini dikuatkan oleh Sandi (2013), yaitu faktor pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Penelitian lain dilakukan Habe (2012), sebelumya juga mengemukakan bahwa pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan dapat mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurrahman (2014), yaitu pengawasan melekat berkorelasi dengan disiplin kerja pergawai.

Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafisrkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan (Robbins, 2010). Menurut Sutikno (2012), pengawsan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu.Menurut Nawawi (dalam Nurrahman, 2014), pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan, evaluasi atasan langsung terhadap pekerjaan dan hasil kerja bawahannya agar dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari ketentuan, peraturan-peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Persepsi pengawasan melekat yaitu penilaian atau asumsi yang dimiliki para bawahan mengenai tindakan pemimpin dalam proses pengamatan dari pelaksanaan kegiatan organisasi untuk mengetahui kesulitan yang dihadapi agar memudahkan dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian ini untuk mengukur pengawasan melekat merujuk pada Kepmen No. 46 tahun 2004 yaitu dengan cara sosialisasi pengawasan melekat, persiapan dan pelaksanaan unsur pengawasan melekat, pemantauan pelaksanaan pengawasan melekat, evaluasi pelaksaan pengawasan melekat, dan tindak lanjut (dalam Nurrahman, 2014).

Kedisiplinan kerja akan terbentuk pada karyawan yang memiliki persepsi yang baik kepada pemimpinnya (Robbins & Judge, 2008). Tindakan pemimpin dalam mengawasi dapat mempengaruhi persepsi dan perilaku pegawai di tempat kerja. Pegawai memiliki persepsi negative terhadap pengawasan melekat yang dilakukan atasan tersebut yang membuat pegawai menjadi merasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, tidak taat pada aturan yang berlaku dan memilih untuk absensi kerja. Pegawai mengganggap bahwa peran pengawasan melekat yang dilakukan atasan dalam organisasi itu penting dalam instansi. Tetapi karena peran atasan yang mengawasi tidak dilakukan secara teratur maka pegawai menilai tidak bersemangat dan memilih untuk absen kerja. Menyadari akan pentingnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, maka pengawasan merupakan suatu proses untuk dapat menjamin agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Handayaningrat dalam Sandi, 2013). Pengawasan melekat yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga pegawai mendapat pembelajaran yang dapat meningkatkan kedisiplinan, sikap serta perilaku dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab (Nurrahman, 2014).

Berdasarkan latar belakang permasalahan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara persepsi pengawasana melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X?

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara persepsi pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X.

**METODE**

 Dalam menetukan subjek penelitian menggunakan metode sampling jenuh. Subjek penelitian ini akan menggunakan seluruh pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X yang berjumlah 51 orang, dengan karakteristik pegawai berstatus PNS, pegawai honorer dan pegawai kontrak. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Correlation*. Sebelum melakukan uji korelasi, peneliti diharuskan melakukan uji prasyarat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

Subjek penelituan ini menggunakan seluruh pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X yang berjumlah 51 orang, yang dibagi menjadi 42 berstatus PNS, 6 sebagai pegawai honorer dan 3 pegawai kontrak.

1. Kategorisasi

Tabel 1. Kategorisasi Disiplin Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Interval | F | Presentase |
| Rendah | X < 72 | 0 | 0% |
| Sedang | 72 ≤ X < 108 | 14 | 27.5% |
| Tinggi | X ≥ 108 | 37 | 72.5% |
| Total | 51 | 100% |

Tabel 2. Kategorisasi Persepsi Pengawasan Melekat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Interval | F | Presentase |
| Negatif | X < 80.14 | 6 | 11.8% |
| Positif | X ≥ 94.26 | 32 | 62.7% |
| Missing | 94.26 ≤ X < 80.14 | 13 | 25.5% |
| Total | 51 | 100% |

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki disiplin kerja dalam kategori tinggi dengan jumlah 37 orang (72.5%), sedangkan persepsi pengawasan melekat sebagian besar subjek penelitian juga dalam kategori positif dengan jumlah 32 orang (62.7%).

1. Hasil Uji Asumsi
2. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai K-S Z | P | Keterangan |
| Disiplin Kerja | 0.156 | 0.003 | p ≤ 0.050  |
| Persepsi Pengawasan Melekat | 0.079 | 0.200 | p > 0.050  |

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki sebaran data yang tidak normal. Sedangkan variabel persepsi pengawasan melekat memiliki sebaran data yang normal.

1. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil pengujian linieritas diperoleh nilai F *linier* sebesar 99.678 dengan p *sig* sebesar 0.000 (p<0.050). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel disiplin kerja dengan variabel persepsi pengawasan melekat. Asumsi linieritas terpenuhi dan analisis data dapat diteruskan pada tahap uji hipotesis.

1. Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dengan persepsi pengawasan melekat dengan nilai korelasi sebesar r=0.775 dan p=0.01 (p=0,050). Hal ini berarti ada korelasi yang positif yang antara persepsi pengawasan melekat dengan disiplin kerja, semakin positif persepsi pengawasan melekat maka akan semakin tinggi disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X, sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.Penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu adanya korelasi antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur ( Nurrahman, 2014). Hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Kabupaten Jember mempunyai tingkat hubungan yang cukup tinggi (Agustina, Suharsono & Azhari, 2013).

Adanya hubungan antara persepsi pengawasan melekat dengan disiplin kerja berarti bahwa setiap aspek persepsi pengawasan melekat pada pegawai memberikan sumbangan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X. Pegawai yang memiliki persepsi positif pada sosialisasi yang diberikan oleh kepala dinas mampu meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pentingnya pengawasan melekat. Kemudian pegawai mengikuti instruksi dari kepala dinas karena mengetahui pentingnya pengawasan melekat. Pegawai memudahkan kepala dinas dalam melaksanakan pengawasan melekat karena pegawai memahami tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah diarahkan oleh kepala dinas. Hal ini menunjukkan sikap disiplin kerja pada pegawai. Ketika pegawai mampu memahami persiapan unsur pengawasan secara positif maka pegawai akan menciptakan rasa tanggung jawab dalam dirinya ditunjukkan dengan sikap bekerja secara tepat dan menguasai metode-metode pekerjaan di kantor. Sikap tanggung jawab yang diciptakan oleh pegawai mencerminkan sikap disiplin dalam bekerja. Selanjutnya pegawai yang menilai tindakan pemantauan yang dilakukan kepala dinas secara positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, kemudian mampu meningkatkan semangat kerja pada pegawai, pegawai juga merasa tindakan pemantauan yang dilakukan kepala dinas mampu meminimalisir kesalahan pegawai dalam bekerja. Pemantauan yang dilakukan kepala dinas sebagai bentuk dukungan kepada pegawai untuk menghindari kesalahan yang mungkin akan ditimbulkan di kemudian hari.

Pegawai yang miliki persepsi positif terhadap evaluasi yang dilakukan kepala dinas akan mengakibatkan pegawai menjadi disiplin, pegawai juga termotivasi untuk semangat dalam bekerja dan terus berprestasi. Pegawai merasa diperhatikan karena kepala dinas mengetahui kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam menyelesaikan masalah di kantor, serta meningkatkan disiplin kerja (Hasibuan, 2016). Pegawai yang miliki persepsi positif terhadap tindak lanjut yang dilakukan kepala dinas atas hasil dari evaluasi, tindakan ini membuat pegawai merasa terbantu dalam bekerja. Tetapi jika tidak ada kesalahan kerja yang terjadi maka kepala dinas terus memotivasi pegawai agar tetap berprestasi. Kepala dinas juga memuji hasil kerja pegawai. Pegawai merasa termotivasi untuk tidak melakukan kesalahan kedepannya, serta memperkecil konflik yang terjadi yang diakibatkan oleh kesalahfahaman dan perbedaan cara pandang yang mampu menurunkan disiplin kerja pada pegawai (Rahma, 2012).

Selain itu, hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R squared*) sebesar 0.628 yang berarti bahwa persepsi beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 62.8% terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X. Sedangkan 37.2% dipengaruhi faktor-faktor yang lain. Menurut Elisa (2013), kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, sanksi hukum, dan kepemimpinan.

**KESIMPULAN**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R squared*) sebesar 0.628, yang berarti persepsi beban kerja memberikan pengaruh sebesar 62.8% terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X. Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.775 dan p=0.01 (p<0.050) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi pengawasan melekat dengan disiplin kerja, artinya semakin positif persepsi pengawasan melekat pada pegawai maka semakin tinggi disiplin kerjapegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X, sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh selama penelitian, maka peneliti memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi kepala dinasBadan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten X mampu mempertahankan persepsi pengawasan melekat yang positif pada pegawai. Mengapresiasi hasil kerja pegawai yang berprestasi sehingga pegawai bisa bekerja dengan baik. Selain itu kepala dinas juga dapat mempertahankan disiplin kerja pegawai yang berada pada kategori tinggi. Hal ini bisa dilakukan dengan menyampaikan aturan yang berlaku dikantor dengan jelas, serta memberlakukan sanksi bagi yang melanggar aturan. Selain itu bagi pegawai, yaitu pegawai harus mampu memandang pengawasan melekat sudah sesuai dengan peraturan di kantor, menerima tindakan pengawasan oleh kepala dinas dengan senang hati, dan menganggap pengawasan sebagai tindakan yang mampu memotivasi pegawai untuk terus bekerja dengan lebih baik sesuai dengan instruksi oleh kepala dinas.Kemudian pegawai harus mampu mempertahankan disiplin kerja yang tinggi untuk lebih mendapat apresiasi dari kepala dinas atas sikap disiplin yang baik dalam bekerja, dan juga pegawai mampu meminimalisir ketidakhadiran dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustina, D., Suharsono, A., & Azhari, A. K. (2013). Hubungan pengawasan melekat dengan disiplin pegawai di dinas koperasi usaha mikro, kecil, dan menengah Kabupaten Jember. *Naskah Publikasi*. Jember: Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ).

Elisa, P. (2013). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT. suka fajar pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Habe, H. (2012). Hubungan pengawasan dengan disiplin kerja karyawan pada cv. Kencana baru bandar lampung.*Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 1(2), 1-7.

Hasibuan, M. S. P.(2016). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nurrahman, M. A. (2014). Hubungan pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di badan pemberdayaan masyarakat dan pemeriintahan desa provinsi kalimantan timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 2(4), 3421-3434.

Rahma, N. A. (2013). *Pengaruh konflik dan stress kerja terhadap disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan rokok gagak hitam di kabupaten bondowoso*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/5063?show=full>. Diakses Tanggal 24 September 2016

Rasyidi, A., Paranoan, DB., & Djumlani, A. (2013). Variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin pegawai pada dinas sosial provinsi kalimantan timur. *eJournal Administrative Reform*. 1(1), 302-315.

Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversion, aplikasi, jilid i*. Jakarta : Prehallindo.

Sandi, A. F. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. *Naskah Publikasi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi manajemen sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*. Yogjakarta : Graha Ilmu.

Sutikno, S. (2013). *Belajar dan pembelajaran*. Lombok: Holistica.