

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT RANTAU KOPAR KABUPATEN ROKAN HILIR

Herman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail : herman.99771@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the direct and indirect effects of supervision variables on employee performance through work discipline. The data sources obtained are secondary data. While the data analysis technique is Path analysis using a structural model to test the direct and indirect relationships between variables, the tool used is SPSS 25. The results of the study indicate that direct supervision has an effect on employee performance, while indirect supervision through work discipline does not have a significant effect on employee performance. And the results of the supervision variables directly affect employee work discipline

Keywords: Supervision, Discipline And Employee Performance

PENDAHULUAN

Negara sebagai suatu organisasi yang besar, aparaturnya dilengkapi dengan perangkat-perangkat pelaksana, mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan serta desa/kelurahan. Kondisi struktur lembaga pemerintahan tersebut dimaksudkan untuk menjalankan roda pemerintahan dan proses pembangunan secara baik, terpadu, selaras dan seimbang guna mencapai hasil yang efektif dan efisien (Junaidi, 2016).

Guna menciptakan tertib administrasi dalam organisasi tersebut, maka perlu diterapkan secara baik fungsi-fungsi manajemen secara konsisten dan konsekuen. Penetapan fungsi-fungsi tersebut adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja dari aparatur pelaksana sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Peraturan ini menunjukkan pentingnya menegakkan disiplin yang salah satu media nya melalui pengawasan yang ketat dengan harapan bahwa pengawasan yang dilakukan secara ketat akan meningkatkan kedisiplinan. Hasil penelitian Fitrianingrum (2015)

menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,68 atau 68%.

Fenomena pengawasan dan kedisiplinan pegawai di kantor Camat Kecamatan Rantau Kopar Kabupaten Rokan Hilir, memperlihatkan minimnya pengawasan yang dilakukan oleh para pejabat struktural. Tidak mengherankan jika masih banyaknya pegawai yang lari dari tanggung jawabnya. Sedangkan disiplin kerja mereka pun tidak begitu ketat dimana bisa dilihat dengan banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti pegawai yang selalu datang terlambat, serta keluar tanpa izin pada saat jam kerja. Sehingga di perlukannya pengawasan dari para pimpinan agar para pegawai dapat disiplin dalam bekerja. Berikut adalah gambaran keterlambatan pegawai, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.
**Keadaan Keterlambatan Masuk dan Absensi Tanpa Keterangan
Pada Kantor Camat Rantau Kopar**

Tahun	Jumlah Pegawai	Terlambat Masuk (Rata-Rata Perhari)		Absensi Tanpa Keterangan (Rata-Rata Perhari)	
		Jumlah orang	%	Jumlah orang	%
2020	30	5	16,66	4	13,4
2021	30	7	23,33	4	13,4
2022	31	7	22,58	1	3,2
2023	32	9	28,12	5	15,6
2024	33	10	31,25	4	12,5

Sumber : Kantor Camat Kopar, 2025.

Dari tabel diatas, terlihat bahwa pegawai yang telat masuk kerja banyak terjadi pada tahun 2023 yaitu sebanyak 10 orang atau 31,25% dari total jumlah 33 orang pegawai kantor Camat Rantau Kopar dengan keterlambatan memiliki beragam alasan antara lain terlambat bangun, mengantar anak sekolah, ban motor bocor dan sebagainya, sedangkan pegawai yang absen tanpa keterangan banyak terjadi pada tahun 2022 sebanyak 5 orang atau sebesar 15,6% dari total 32 pegawai kantor Camat Rantau Kopar.

Selain disiplin kerja pegawai yang menjadi bagian dari kantor Camat Kecamatan Rantau Kopar Kabupaten Rokan Hilir juga terdapat pengawasan yang dilakukan oleh aparat pemerintah terhadap para pegawainya. Hasil penelusuran informasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pengawasan terhadap aktivitas pegawai masih kurangnya pengawasan terhadap para pegawai Kantor Camat Kecamatan Rantau Kopar Kabupaten Rokan Hilir, sehingga disiplin kerja mereka relatif rendah.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri untuk melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur maupun

kebijakan yang ada. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

pengawasan dan disiplin sangat berdampak terhadap hasil kerja yang akan dicapai, yaitu dengan pengawasan akan dapat meningkatkan kualitas kerja, mengurangi kesalahan dan meningkatkan akuntabilitas sedangkan untuk disiplin akan berdampak pada motivasi pegawai, meningkatkan efisiensi, dan kualitas pelayanan.

Namun jika pengawasan dan disiplin tidak dijalankan dengan semestinya, maka akan berdampak pada hasil kerja yang akan dicapai.

Berdasarkan perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu dan fenomena di lapangan, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pada Kantor Camat Rantau Kopar Kabupaten Rokan Hilir”**.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor Camat melalui disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Kinerja Menurut Chairunnisah et al. (2021): Kinerja karyawan adalah kinerja aktual atau prestasi kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2018): Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Putu Mas Sri Wahyuni, 2022. kinerja dari suatu karyawan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi, sistem kerja, serta tingkat keselamatan kerja. jika terdapat pengeolaan yang tidak baik terhadap pengelolaan karyawan dalam hal motivasi, sistem kerja, serta tingkat keselamatan kerja maka sebuah perusahaan tidak bisa berjalan dengan sebagaimana mestinya.

Kinerja Pegawai Menurut Wibowo (2018): Kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan: Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Faktor Motivasi: Motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Faktor Disiplin: Disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku.
4. Faktor Pengawasan: Pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa tugas-tugas

dilaksanakan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo 2018, menyebutkan bahwa indikator kinerja dapat meliputi adalah :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efiseinsi
- e. Profesionalisme.

Pengawasan

Pengawasan adalah proses memantau dan mengontrol kegiatan atau proses untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Handoko (2019), pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Robbins (2019), pengawasan adalah proses memantau dan mengontrol kegiatan-kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa kinerja aktual sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan

Menurut Mangkunegara (2019), pengawasan adalah proses untuk memantau, mengevaluasi, dan mengoreksi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. (Schermerhorn dalam Iskandar, 2023:36) mengatakan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi pengawasan

Menurut Handoko (2019): Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan antara lain:

- a. Kemampuan dan keahlian pengawas
- b. Struktur organisasi
- c. Sistem informasi
- d. Kebijakan dan prosedur

Indikator pengawasan

Menurut Robbins and Coulter dalam Febriansyah (2023:2321) terdiri dari empat indikator yaitu :

- a. Menetapkan standar (*Standards*)
- b. Pengukuran (*Measurement*)
- c. Membandingkan (*Compare*)
- d. Melakukan tindakan (*Action*)

Disiplin kerja

Menurut Zainal (2018): Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018): Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang

Menurut Sutrisno (2018): Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, dalam Iskandar, 2022:367).

Menurut Hasibuan (2018): Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2018): Disiplin kerja adalah suatu bentuk kepatuhan dan kesadaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019): Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain

- a. Tujuan dan kemampuan,
- b. kepemimpinan,
- c. balas jasa, keadilan,
- d. pengawasan,
- e. dan ketegasan.

Selain itu menurut Sutrisno (2019): Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain

- a. kepemimpinan,
- b. balas jasa,
- c. keadilan,
- d. pengawasan,
- e. dan ketegasan

Indikator disiplin kerja

Menurut Rivai dalam Effendi ginting (2022) indikator kedisiplinan pegawai, adalah

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja Etis

Hipotesis

1. Pengawasan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rantau Kopar Kabupaten Rokan Hilir.
2. Pengawasan berpengaruh langsung terhadap disiplin pegawai pada Kantor Camat Rantau Kopar Kabupaten Rokan Hilir.
3. Disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rantau Kopar Kabupaten Rokan Hilir.

4. Pengawasan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pada Kantor Camat Rantau Kopar Kabupaten Rokan Hilir.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Camat Rantau Kopar Kabupaten Rokan Hilir tahun 2025. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 32 pegawai. teknik pengumpulan data adalah dengan observasi dan kuesioner. Sedangkan untuk teknik analisis data adalah Path analysis (analisis jalur) menggunakan model struktural untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, alat yang digunakan adalah SPSS 25. dengan persamaan regresinya sebagai berikut :

- (1) $Kinerja = a_1 + b_1 \text{Pengawasan} + e_1 \dots (1)$
Pengaruh langsung
- (2) $Kinerja = a_2 + b_1 \text{Pengawasan} + b_2 \text{Disiplin} + e_2 \dots (2)$
Pengaruh tidak langsung.

Uji t (signifikansi)

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) “Uji t atau dapat juga disebut uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel

independen terhadap variabel dependen”. Jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_a ditolak atau H_0 diterima (suatu variabel dependen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen), atau nilai $Sig > 0,05$.

- ❖ Jika $p < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. dan
- ❖ Jika $p > 0,05$, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Slamet dan Aglis (2020), analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabelvariabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas.

HASIL PENELITIAN

I: Deskriptif

Berikut adalah hasil penelitian untuk deskriptif yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.
Descriptive Statistics

	Mean	Kriteria	N
Pengawasan	3,89	Setuju	32
Disiplin	4,14	Setuju	32
Kinerja	4,13	Setuju	32

Sumber : Hasil Olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian untuk deskriptif adalah untuk rata-rata variabel pengawasan 3,89 variabel disiplin kerja adalah 4,14 untuk variabel kinerja 4,13. Nilai rata-rata tersebut

adalah dalam kategori setuju, yaitu jawaban responden menyatakan setuju.

II: Kuantitatif

A. Hasil Signifikan Persamaan I

Berikut adalah hasil penelitian untuk kuantitatif yaitu sebagai berikut :

Disiplin = 9.661+0,568Pengawasan+e....(1)
 memiliki arti : bahwa tanpa adanya pengawasn pada pimpinan, maka disiplin kerja pegawai hanya sebesar 9,661 satuan. sedangkan jika

pengawasan ditingkatkan sebesar satu satuan maka disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,568 satuan.

Tabel 3.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	9.661	2.586		3.736	.001
Pengawasan	.568	.131	.621	4.344	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2025.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig. variabel pengawasan sebesar 0,000 < dari 0,05. Maka variabel

pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Tabel 4.
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.621 ^a	.386	.366	2.56878	

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square 0,386 yaitu sumbangan yang diberikan variabel pengawasan sebesar

38,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian yaitu sebesar 61,9%.

B. Hasil Signifikan Persamaan II

Berikut adalah hasil penelitian untuk kuantitatif yaitu sebagai berikut :
 Kinerja=8.938+0,468Pengawasan+0,074disiplin +e....(2) memiliki arti : bahwa tanpa adanya pengawan dan disiplin, maka kinerjapegawai hanya sebesar 8,938 satuan. dan jika

pengawasan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,486 satuan sedangkan jika disiplin kerja ditingktkan sebesar satu satuan maka kinreja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,074 satuan.

Tabel 5.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	8.938	3.978	-	2.247	.032
Pengawasan	.486	.212	.468	2.294	.029
Disiplin	.074	.232	.065	0.318	.753

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig. variabel pengawasan sebesar 0,029 <0,05. Maka variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Dan diketahui untuk variabel disiplin nilai Sig 0,753 >0,05 maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6.
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.510 ^a	.260	.209	3.26444

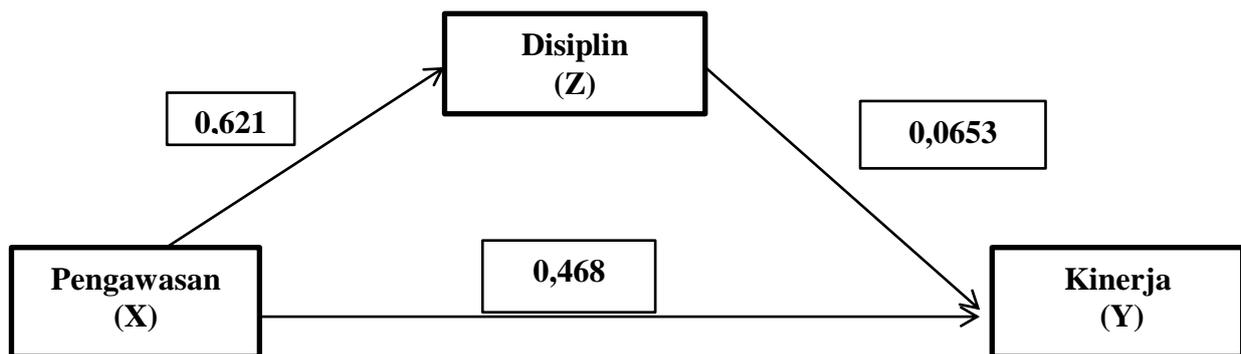
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan. b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square 0,260 yaitu sumbangan yang diberikan variabel pengawasan dan disiplin

sebesar 26,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian yaitu sebesar 74,0%.

C. Hasil Persamaan Langsung dan tidak langsung.



1. Berdasarkan hasil persamaan struktural nilai pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,468 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung $(0,621 \times 0,0653) = 0,040$. Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung < dari pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung pengawasan melalui disiplin kerja tidak

- berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Dan secara langsung bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Dan secara langsung variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara langsung pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara tidak langsung pengawasan

kerja melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka hal ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan yaitu Camat, bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut karena disiplin hanya sebatas peraturan

yang tidak cukup kuat, yaitu jika pegawai tidak disiplin dalam bekerja, maka pimpinan hanya bisa memberikan teguran atau pindah tugas, namun jika dilakukan pengawasan dari pimpinan langsung, maka memastikan bahwa pegawai Camat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga kinerja pegawai meningkat. serta kualitas pengawasan yang baik dapat membantu pegawai Camat memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara langsung variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Secara langsung variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- d. dan secara langsung disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. serta pengawasan secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

DAFTAR RUJUKAN

Ansory dan Indrasari (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
Fitrianingrum (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Handoko, T. H. (2019). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Cetakan ke). BPFE.
Hasibuan, Malayu SP. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Iskandar, I., & Risman, R. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XY Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 361-372.
Iskandar, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 14(1), 32-45.
Mangkunegara (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
Rivai (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
Riyanto & Hatmawan (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, Sleman: CV Budi Utama.
Robbins (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Sinar Abadi, Jakarta.
Slamet dan Aglis (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, Sleman: CV Budi Utama.
Sutrisno (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta..
Wibowo (2018) Manajemen Kinerja. Rajawali Pres. Jakarta.
Zainal (2018). Teori dan Aplikasi Penelitian Tindakan Kelas. Yogyakarta