

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOMPETENSI DOSEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DI PROGRAM STUDI SEKRETARI D-III UNIVERSITAS PAMULANG

Unik Desthiani¹, Ratna Sumniar²
Dosen Prodi Administrasi Perkantoran D-III^{1,2)}
unikdesthiani@gmail.com

ABSTRAK

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen, dosen sebagai sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi Universitas Pamulang yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan Universitas Pamulang. Universitas Pamulang tidak lagi khawatir mengenai jumlah mahasiswa karena merupakan salah satu Universitas dengan jumlah mahasiswa yang terbanyak, yang menjadi fokus Universitas Pamulang saat ini adalah kualitas sumber daya manusianya terutama dosen, kualitas dosen yang akan menentukan kualitas output yang dihasilkan yaitu mahasiswa. Pentingnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi termasuk Universitas Pamulang adalah perbaikan kinerja dosen yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap dosen sesuai yang diinginkan oleh Universitas Pamulang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Program Studi Sekretari D-III Universitas Pamulang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan untuk melaksanakan metode tersebut dilakukan teknik pengumpulan data, yaitu: observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan pendekatan rasional, sedangkan data kuantitatif dianalisis dengan pendekatan statistik korelasi. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran hasil penelitian ini adalah jurnal Sekretari Universitas Pamulang dan luaran penelitian ini yaitu publikasi ilmiah Jurnal Sekretari Universitas Pamulang dan menjadi pemakalah dalam pertemuan ilmiah lokal.

Kata-kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja

THE INFLUENCE OF LECTURER COMPETENCE EDUCATION AND TRAINING IN IMPROVING LECTURERS PERFORMANCE IN THE STUDY PROGRAM SECRETARY D-III UNIVERSITY PAMULANG

ABSTRACT

There are many ways that can be done to improve lecturer performance, one of which is through lecturer competency education and training. Lecturers as human resources are a valuable asset for Pamulang University which can determine whether or not the goals of Pamulang University are achieved. Pamulang University is no longer worried about the number of students because it is one of the universities with the largest number of students. What is currently being focused on at Pamulang University is the quality of its human resources, especially the lecturers, the quality of the lecturers who will determine the quality of the output produced, namely students. The importance of implementing education and training in an organization including Pamulang University is improving lecturer performance which includes supporting knowledge and skills, as well as the formation of lecturer attitudes as desired by Pamulang University. The purpose of this study was to describe the Effect of Lecturer Competency Education and Training in Improving Lecturer Performance in the D-III Secretarial Study Program, Pamulang University. The research method used is descriptive and to

carry out the method data collection techniques are used, namely: observation, questionnaires, interviews, documentation, and literature study. After the data was collected, it was analyzed using a rational approach, while quantitative data was analyzed using a statistical correlation approach. The scientific journal that is the target of the results of this research is the Secretary's journal of Pamulang University and the output of this research is scientific publication of the Secretary's Journal of Pamulang University and being a speaker at local scientific meetings.

Keywords: Education, Training, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi Universitas Pamulang untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya Universitas Pamulang dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan Universitas Pamulang dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kompetensi dosen. Universitas Pamulang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dilakukan dengan cara mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, baik dari segi pengetahuan maupun ketrampilan dan mental dengan harapan akan dapat menciptakan Good Governance yang diinginkan oleh segenap masyarakat. Dosen sebagai aset dan unsur utama dalam universitas memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan universitas.

Semua unsur sumber daya manusia tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya universitas. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat di terima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat ditunda lagi pemenuhannya. Semua organisasi termasuk Universitas Pamulang diharapkan mampu menyediakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, yang mampu menjawab semua tantangan yang dihadapi. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan dosen. Keberhasilan pembinaan dosen ditentukan oleh kinerja yang ditunjukkan dosen dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para dosen dengan penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan universitas. Secara umum, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

Kompetensi atau competency adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang di persyaratkan. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan lembaga. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu

kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas.

Untuk mencapai tujuan universitas yang efektif dan efisien, universitas perlu adanya peningkatan kinerja dosen, dalam meningkatkan kinerja dosen, Universitas Pamulang dapat melakukan beberapa cara yaitu dengan memilih dosen yang berkompetensi, mengadakan pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan proses-proses tersebut diharapkan setiap dosen dapat bertanggung jawab dan memaksimalkan pekerjaannya karena dosen sudah memiliki kompetensi dan terbekali dengan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Lingkungan kerja juga tak kalah penting untuk meningkatkan kinerja dosen, dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material maupun psikologis yang ada di dalam lembaga. Pada umumnya sumber daya manusia apapun profesinya termasuk dosen menginginkan tempat kerjanya yang aman, nyaman, dan memiliki fasilitas yang baik, sehingga dosen dapat bekerja dengan nyaman dan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja para dosen menentukan kinerja lembaga. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja ternilai secara teoritis

menentukan tinggi rendahnya kinerja lembaga atau universitas.

Urgensi penelitian, dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan Lembaga Universitas Pamulang khususnya Program Studi Sekretari D-III mampu mendesain dan menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen yang efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja dosen di Program Studi Sekretari D-III.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen di Program Studi Sekretari D-III Universitas Pamulang. Judul penelitian ini “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Program Studi Sekretari D-III Universitas Pamulang”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dalam meningkatkan kinerja dosen di Program Studi Sekretari D-III Universitas Pamulang?”

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh

pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dalam meningkatkan kinerja dosen di Program Studi Sekretari D-III Universitas Pamulang.

Menurut Hasibuan (2014:25) sumber daya manusia adalah manusia yang memiliki kemampuan terpadu yang dicirikan dengan pola pikir serta daya fisik yang baik. Perilaku dan watak sumber daya manusia berasal dari lingkungannya sedangkan prestasi serta motivasi kerja berasal dari keinginan pada dirinya sendiri. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur manusia (man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari man power management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personal management).

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi,

pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut UU No.20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan, yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan Negara. Berdasarkan UU No. 2 Tahun 1985 yang berbunyi bahwa tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsadan mengembangkan manusia yang seutuhnya yaitu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan bangsa.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Menurut Marwansyah (2016:36-38) kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model aliran sebab (casual flow model).

Menurut Mathis dan Jackson (2017:48) menyatakan bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan kinerjanya”. Definisi kinerja menurut Prasadja Ricardianto (2018:67) yaitu : “Kinerja atau Performance merupakan

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Menurut Wexley dan Yukl (2016:484) menyatakan bahwa : "Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable)".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Metode korelasional sebenarnya kelanjutan dari metode deskriptif. Dengan metode deskriptif, peneliti menghimpun data, menyusunnya secara sistematis, faktual, dan cermat (Rakhmat, 2014:27). Pada saat peneliti mencoba meneliti hubungan di antara variabel-variabel, itu berarti peneliti mulai memasuki metode korelasional.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Pamulang tepatnya pada Program Studi Sekretari D-III. Waktu penelitian akan dilakukan mulai bulan September 2021 s.d. bulan Agustus 2022.

Menurut Sugiyono (2014:21) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:87) metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan-hubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode korelasional dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dalam meningkatkan kinerja dosen di Program Studi Sekretari D-III Universitas Pamulang.

Subjek penelitian adalah individu, benda atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Program Studi Sekretari D-III Universitas Pamulang.

Dalam penelitian ini proses pengumpulan data menggunakan 3 (tiga) metode pokok yang saling berkaitan dan melengkapi, yaitu: 1) Metode Observasi Menurut Arikunto dalam Wijayanto

(2017:145) bahwa peneliti dalam mengadakan observasi atau pengamatan secara langsung terhadap subjek penelitian dalam kurun waktu beberapa hari. Teknik observasi merupakan kegiatan terkait pemusatan perhatian terhadap suatu subjek penelitian dengan menggunakan seluruh alat indera. 2) Angket/Kuesioner Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sugiyono (2013:192). Teknik angket/kuesioner dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden sebanyak 30 orang. Tujuannya adalah untuk mengangkat informasi tentang kinerja dosen Program Studi Sekretari D-III setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen. Adapun skala jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, dengan klasifikasi jawaban yang dijelaskan pada tabel 3.1 di bawah:

Tabel 3.1 Kategori Jawaban Skala Likert

No.	Kategori Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Sugiyono, 2013:192)

3) Studi Pustaka Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini, peneliti mengumpulkan data-data teori, pendapat, maupun hasil-hasil penelitian yang tertulis dan dianggap berkaitan atau relevan dengan penelitian ini. Sumber-sumber tersebut dapat diperoleh melalui berbagai literatur, baik buku, jurnal, artikel maupun sumber-sumber dari web yang terpercaya.

Menurut Silaen (2018:23) desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. 1) Identifikasi Variabel. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas atau independent variable (X) dan variabel terikat atau dependent variable (Y). Variabel X pada penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen sedangkan variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja dosen. 2) Definisi Operasional. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut: a) Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran mengenai pengetahuan dan keterampilan yang bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja. Pendidikan dapat diperoleh bagi setiap orang dimulai dari kecil sampai tua. Pendidikan sangat penting bagi semua orang yang bertujuan untuk mencerdaskan

dan mengembangkan potensi dalam diri. Sedangkan pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. b) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

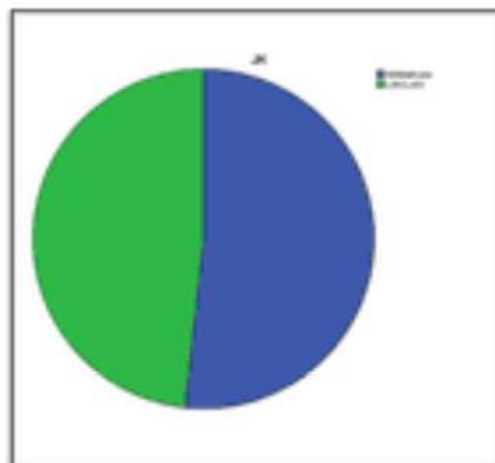
Hasil Penelitian: 1) Karakteristik Responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh dosen program studi Sekretari D-III yang terdaftar di pangkalan data perguruan tinggi, jumlah responden sebanyak 29 dosen. Kuesioner yang disebarakan kepada responden dalam penelitian ini berisi 30 pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel. Adapun karakteristik responden yang diperoleh setelah dilakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner adalah sebagai berikut: a) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin. Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang

diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 29 responden yang merupakan dosen program studi Sekretari Universitas Pamulang dapat dilihat pada tabel dan gambar di bawah ini:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	15	51,7%
2	Laki-laki	14	48,3%
	Total	29	100%

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)



Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden
(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

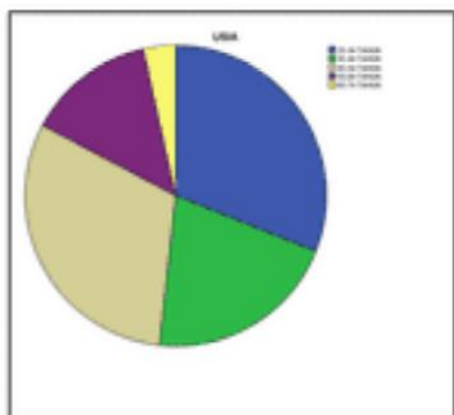
Berdasarkan tabel dan gambar 4.1 diketahui bahwa jenis kelamin responden 51,7% perempuan dan 48,3% laki-laki, dapat diartikan bahwa jenis kelamin responden yang merupakan dosen prodi sekretari D-III lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki walaupun hanya jika dilihat dari jumlah ataupun persentase tidak terlalu jauh berbeda.

b) Karakteristik Responden berdasarkan Usia. Berdasarkan pengumpulan data, diperoleh karakteristik responden jika dilihat dari usia adalah sebagai berikut: usia antara 25- 34 tahun sebanyak 9 orang (31%), usia antara 35-44 tahun sebanyak 6 orang (20,7%), usia antara 45-54 tahun sebanyak 9 orang (31%), usia antara 55-64 tahun sebanyak 4 orang (13,8%) dan usia antara 65- 74 tahun sebanyak 1 orang (3,4%). Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel dan gambar 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Usia Responden

NO	Usia	Jumlah	Persentase
1	25-34 tahun	9	31%
2	35-44 tahun	6	20,7%
3	45-54 tahun	9	31%
4	55-64 tahun	4	13,8%
5	65-74 tahun	1	3,4%
	Total	29	100%

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)



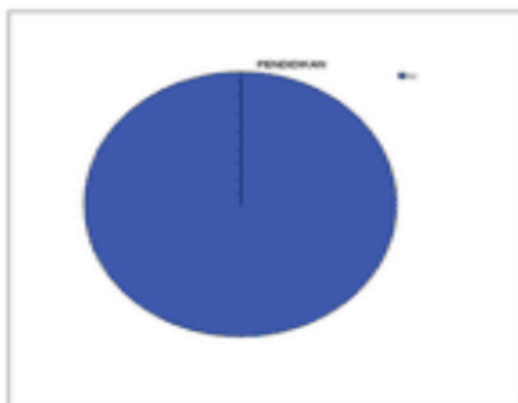
Gambar 4.2 Usia Responden
(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

c) Karakteristik Responden. Berdasarkan Pendidikan Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner diketahui bahwa tingkat Pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah S2 (Sarjana Magister), hal ini juga terkait dengan minimal tingkat Pendidikan terakhir untuk menjadi dosen adalah sarjana magister (S2) di bidang keilmuan dan keahliannya masing-masing. Hal ini dapat terlihat pada tabel dan gambar 4.3 dibawah ini dimana 100% tingkat pendidikan terakhir responden yang merupakan dosen program studi Sekretari D-III Universitas Pamulang adalah S2.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	0	0%
2	S2	29	100%
3	S3	0	0%
	Total	29	100%

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)



Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden
(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

2) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas: a) Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen (X1) Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen sebagai variabel bebas dalam penelitian ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	r-hasil	r-tabel	Keputusan
1	Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen (X)	K1	0.617	0,381	Valid
2		K2	0.648	0,381	Valid
3		K3	0.793	0,381	Valid
4		K4	0.718	0,381	Valid
5		K5	0.848	0,381	Valid
6		K6	0.792	0,381	Valid
7		K7	0.775	0,381	Valid
8		K8	0.796	0,381	Valid
9		K9	0.744	0,381	Valid
10		K10	0.728	0,381	Valid
11		K11	0.802	0,381	Valid
12		K12	0.825	0,381	Valid
13		K13	0.749	0,381	Valid
14		K14	0.818	0,381	Valid
15		K15	0.772	0,381	Valid
16		K16	0.842	0,381	Valid

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel bebas pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen menggunakan korelasi product moment dengan bantuan program SPSS versi 24, item atau pertanyaan akan dikatakan valid jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, nilai $r \text{ tabel}$ dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau n . Oleh karena dalam penelitian ini, $n = 29$, maka derajat bebasnya adalah $n-2=29-2=27$. Pada tabel terlampir, nilai $r \text{ tabel}$ pada $df=27$ dan $P = 0,05$ adalah 0,381.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item atau pertanyaan variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dalam kuesioner penelitian ini valid, karena $r \text{ hasil}$ seluruh item atau pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari $r \text{ tabel}$. Kesimpulan tersebut diambil dengan mengacu pada pengambilan keputusan dibawah ini, (Umar, 2013:62) : a. Jika $r \text{ hasil}$ positif serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ maka, butir atau variabel tersebut valid. b. Jika $r \text{ hasil}$ tidak positif dan $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$ maka, butir atau variabel tersebut tidak valid. c. Jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ tapi bertanda negatif maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y). Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel kinerja dosen sebagai variabel terikat dalam penelitian ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	r-hasil	r-tabel	Keputusan
1	Kinerja Dosen (Y)	K17	0.732	0,381	Valid
2		K18	0.694	0,381	Valid
3		K19	0.786	0,381	Valid
4		K20	0.825	0,381	Valid
5		K21	0.707	0,381	Valid
6		K22	0.743	0,381	Valid
7		K23	0.905	0,381	Valid
8		K24	0.865	0,381	Valid
9		K25	0.836	0,381	Valid
10		K26	0.864	0,381	Valid
11		K27	0.881	0,381	Valid
12		K28	0.856	0,381	Valid
13		K29	0.664	0,381	Valid
14		K30	0.408	0,381	Valid

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel terikat kinerja dosen menggunakan

korelasi product moment dengan bantuan program SPSS versi 24, item atau pertanyaan akan dikatakan valid jika r hasil $>$ r tabel, nilai r tabel dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau n . Oleh karena dalam penelitian ini, $n = 29$, maka derajat bebasnya adalah $n-2=29-2=27$. Pada tabel terlampir, nilai r tabel pada $db=27$ dan $P = 0,05$ adalah 0,381.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item atau pertanyaan variabel kinerja dosen dalam kuesioner penelitian ini valid, karena r hasil seluruh item atau pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel. Kesimpulan tersebut diambil dengan mengacu pada pengambilan keputusan dibawah ini, (Umar, 2013:62) : (1) Jika r hasil positif serta r hasil $>$ r tabel maka, butir atau variabel tersebut valid. (2) Jika r hasil tidak positif dan r hasil $<$ r tabel maka, butir atau variabel tersebut tidak valid. (3) Jika r hasil $>$ r tabel tapi bertanda negatif maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.

c) Hasil Uji Reliabilitas. Setelah menguji validitas dari 30 item atau pernyataan yang telah dikatakan valid atau sah, dilakukan uji keandalan (reliabilitas) item atau pertanyaan. Dalam penelitian ini, peneliti menguji keandalan (reliabilitas) item atau pertanyaan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 24. Syarat untuk mengukur

kereliabilisan suatu kuesioner adalah nilai Cronbach Alpha harus lebih besar dari nilai 0,60 (Ghozali, 2018:46). Adapun hasil yang didapat dari uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Hasil
		Reliability Statistic	Nilai Standar	
1	Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen (X)	0,961	0,6	Reliabel
2	Kinerja Dosen (Y)	0,953	0,6	Reliabel

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Pertanyaan atau item dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa nilai alpha cronbach untuk semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini lebih besar dari nilai alpha cronbach yang ditetapkan yaitu 0,60, dengan demikian semua pertanyaan atau item dikatakan reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas. Data terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai rasio skewness dan nilai rasio kurtosis yang diperoleh, jika nilai kedua rasio itu terletak di antara angka -2 dan +2, maka data tersebut terdistribusi normal dan jika nilai kedua

rasio tersebut melebihi angka -2 dan +2, data tersebut tidak terdistribusi dengan normal (Budi, 2012:68).

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data dengan Skewness dan Kurtosis

	N		Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen	29		-.863	.434	.496	.845
Kinerja Dosen	29		-1.047	.434	.284	.845
Valid N (listwise)	29					

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa besarnya nilai skewness untuk variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen adalah sebesar -0,863 dengan nilai standard error sebesar 0,434, dan pada tabel diatas juga diketahui bahwa besarnya nilai kurtosis untuk variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen adalah sebesar 0,496 dengan nilai standard error sebesar 0,845. Dengan demikian, rasio skewness dan kurtosis variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen adalah sebagai berikut:
 Rasio Skewness : $-0,863:0,434 = -1,991$
 Rasio Kurtosis : $0,496:0,845 = 0,586$.

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai rasio skewness dan kurtosis variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen berada di antara angka -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan

kompetensi dosen terdistribusi dengan normal.

Pada tabel 4.7 di atas juga dapat dilihat bahwa variabel kinerja dosen memiliki nilai skewness sebesar -1,047 dengan nilai standar error 0,434 dan pada tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai kurtosis variabel kinerja dosen sebesar 0,284 dengan nilai standar error 0,845, dengan demikian rasio skewness dan kurtosis variabel kinerja dosen adalah sebagai berikut: Rasio Skewness : $-1,047:0,434 = -2,416$ Rasio Kurtosis : $0,284:0,845 = 0,336$ Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai rasio skewness dan kurtosis variabel kinerja dosen berada di antara angka -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dosen terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

	Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen		Kinerja Dosen
	Dosen		
N	29		29
Normal Parameters ^a :	Mean	69.62	60.96
	Std. Deviation	8.950	8.442
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.162
	Positive	.123	.140
	Negative	-.118	-.162
Test Statistic		.123	.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^b	.051 ^c

a. Test distribution is Normal
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen adalah sebesar 0,200 sedangkan nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel kinerja dosen sebesar 0,051. Dengan demikian, variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dan kinerja dosen terdistribusi normal karena nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018:163).

3) Hasil Analisis Korelasi Dalam penelitian ini, analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dengan kinerja dosen. Hasil atau output korelasi yang diperoleh dari program SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Korelasi

		Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen	Kinerja Dosen
Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen	Pearson Correlation	1	.810 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	.810 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		29	29

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Pada output korelasi diatas terdapat angka 0,810 atau yang ditampilkan dengan penulisan .810, angka tersebut merupakan angka koefisien korelasi atau nilai r. Angka koefisien korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang sangat kuat karena terletak

antara 0,80- 1,000. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dengan kinerja dosen mempunyai hubungan yang sangat kuat (Sugiyono, 2013:213).

Tidak adanya tanda negatif (-) di depan angka .810 pada tampilan output menunjukkan bahwa korelasi memiliki pola positif atau searah. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen semakin baik juga kinerja dosen.

4) Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas, yaitu pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dengan variabel terikat, yaitu kinerja dosen. Pada penelitian ini, peneliti mencari nilai regresi dengan menggunakan SPSS versi 24, dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut: a) Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.644	5.036

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen
b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas

menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi dalam SPSS ditunjukkan dengan nilai R Square. Nilai R Square adalah antara nol sampai satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, sedangkan nilai R Square yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018:165).

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,657, dan itu berarti persamaan garis regresi yang didapat menerangkan bahwa sebesar 65,7% variabel kinerja dosen ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen, dan sisanya 34,3% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 4.11 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1310,601	1	1310,601	51,670	,000 ^b
	Residual	684,848	27	25,365		
	Total	1995,448	28			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen
b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen

(Sumber: Data Primer diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Dari tabel Anova diatas, dapat terlihat bahwa p value pada kolom sig. lebih kecil dari (< 0,05. Ini berarti model regresi valid atau sesuai dengan data yang ada dan variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dapat digunakan untuk

memprediksi variabel terikat, yaitu kinerja dosen.

b) Persamaan pada Model Regresi.

Tabel 4.12 Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,642	7,463		1,024	,315
	Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen	,764	,106	,810	7,188	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Tabel coefficients diatas menggambarkan besar konstanta dan koefisien yang digunakan untuk membuat fungsi regresi, yaitu pada kolom B. Nilai konstanta (nilai a) yang diperoleh ialah sebesar 7,642 dan nilai koefisien (nilai b) yang diperoleh sebesar 0,764, sehingga persamaan regresi linearnya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$= 7,642 + 0,764X$$

Keterangan ;
Y = Kinerja Dosen
X = Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Dosen

Berdasarkan persamaan regresi yang ada diatas, interpretasi yang diberikan adalah sebagai berikut: (1) Jika tanpa pengaruh variabel X, maka nilai Y sebesar 7,642, berarti jika pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen diabaikan maka nilai kinerja dosen adalah 7,642. (2) Jika peningkatan nilai X sebesar 1%, maka terjadi peningkatan pada nilai Y sebesar 0,764. Dalam penelitian ini dapat diartikan

bahwa jika dilakukan peningkatan 1% pada pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,764.

Tabel 4.12 juga menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel independen pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 ini lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pernyataan itu kuat atau tidak, perlu dilakukan uji hipotesis, hipotesis yang digunakan: H_0 : tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kompetensi 58 dosen terhadap kinerja dosen. H_a : terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Dimana : H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. t_{tabel} diperoleh melalui rumus: $= 0,05/2$, $29-2 = 0,025$, 27 maka t_{tabel} adalah 2,052.

Dari perhitungan diatas, maka didapat bahwa t_{hitung} (lihat pada tabel 4.12 Coefficient kolom t) lebih besar dari t_{tabel} , atau $7,188 > 2,052$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen.

Pernyataan tersebut dapat diperjelas dengan gambar kurva di bawah ini:



Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam penelitian ini, melalui berbagai metode dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24 diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen dapat menentukan variabel kinerja dosen sebesar 65,7% dapat diartikan bahwa kinerja dosen 65,7% ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen sedangkan sisanya 34,3% ditentukan oleh faktor lain.

Hal ini diperkuat Kembali dengan hasil analisis korelasi yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja dosen, dimana kinerja dosen bisa meningkat apabila dosen diberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dosen, pernyataan ini diperkuat dengan hasil nilai analisis korelasi diperoleh sebesar 0,80 yang berada di rentang angka 0,80- 1,000 dimana menurut Sugiyono menandakan bahwa adanya tingkatan hubungan yang sangat kuat.

Pada tabel anova yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 24 diperoleh nilai signifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen. Tidak hanya itu, peneliti juga melakukan uji t, pada uji t diperoleh hasil 7,188 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yang ditentukan yaitu 2,052 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen program studi Sekretari D-III Universitas Pamulang, dimana jika program studi Sekretari D-III secara rutin mengadakan pendidikan dan pelatihan kompetensi bagi para dosen, hal ini dapat meningkatkan kinerja dosen terutama dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang menjadi tugas utama dosen yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang sesuai dengan standar mutu universitas.

SIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini diperkuat dengan uji t dimana hasilnya adalah t

hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kinerja dosen sebesar 65,7% ditentukan oleh variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen, sedangkan 34,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Saran: 1) Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, menurut pengamatan penulis, beberapa faktor yang patut diduga antara lain kompensasi, komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan. 2) Penelitian ini dilakukan di program studi Sekretari D-III Universitas Pamulang. Untuk penelitian berikutnya mungkin dapat dikembangkan untuk lingkup wilayah yang lebih luas. 3) Kinerja dosen harus terus ditingkatkan demi kemajuan program studi Sekretari D-III, hal ini tentu dapat terwujud ketika kompetensi dosen terus dikembangkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen sehingga penulis menyarankan kepada program studi Sekretari D-III untuk secara konsisten dan rutin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kompetensi dosen.

DAFTAR PUSTAKA

Book

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016).
Manajemen Sumber Daya Manusia

- Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi.(2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B Winarno.(2012). *Kebijakan Publik*. Yogyakarta: CAPS.
- Bernardin & Russel.(2018).*Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Boediono & Wayan Koster.(2012).*Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Boudreau,Milkovich.(2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja,dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero)APJ Semarang)*. Program Studi Magister Manajemen, Program PascaSarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Bungin, Burhan.(2017).*Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Eko, Widodo Suparno.(2015).*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali pers.
- Indrawan Rully dan Poppy Yaniawati. (2017). *Metodologi Penelitian*.Bandung: PT. Refika Aditama.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2017). *Human Resource Management*.(edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Marwansyah.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Dua: Cetakan keempat). Bandung: CV Alfabeta.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2014). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.
- Riduwan. (2014). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaen, Sofar. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi.H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1). Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2016).*Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary.(2016). *Leadership in Organizations*. (Seventh Edition). Jakarta: PT. Indeks.

Buku Pedoman

- Ketetapan MPRS Nomor II/MPRS/1960 tentang Garis-garis Besar Pola Pembangunan Nasional Semesta Berencana Tahap Pertama 1961- 1969 62 (LNRI No. 152, 1960, tertanggal 3 Desember 1960, diumumkan 13 Desember 1960).

Undang-Undang

- UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional.
- UU No. 2 Tahun 1985 tentang pendidikan.

Website

- <https://kwikkiangie.ac.id/home/2020/08/04/ma-nfaat-pendidikan-bagi-generasi-muda>. Diakses tanggal 07 Oktober 2021.