

## The Influences Of Education, Training, Personality, And Work Period On The Competence Of Employees At The Regional Development Planning Agency Of Pagar Alam City

### Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kepribadian, Dan Masa Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam

Muhammad Mahyidin <sup>1)</sup>; Hardiyansyah <sup>2)</sup>; Nisma Aprini <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> *Institute of Economic Science Sereho Lahat*

Email: <sup>1)</sup> [muhammadmahyidin@gmail.com](mailto:muhammadmahyidin@gmail.com); <sup>2)</sup> [dempo66@gmail.com](mailto:dempo66@gmail.com); <sup>3)</sup> [nisma.aprini@gmail.com](mailto:nisma.aprini@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [01 Mei 2023]

Revised [31 Mei 2023]

Accepted 06 Juni 2023]

#### KEYWORDS

Education, Training,  
Personality, Tenure and  
Competence

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kepribadian, dan Masa Kerja Terhadap Kompetensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden yaitu pegawai Bappeda Kota Pagar Alam sebanyak 41 responden. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tools program SPSS (Special Package and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, Kepribadian, dan Masa Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam, baik secara parsial maupun simultan.

#### ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Education, Training, Personality, and Years of Service on the Competence of employees at the Regional Development Planning Board of Pagar Alam City. This study uses quantitative research methods with respondents, namely employees of the Regional Development Planning Board of Pagar Alam City, totaling 41 respondents. Tests in this study used multiple linear regression analysis with the tools of the SPSS (Special Package and Service Solution) version 26 program. The results of the research show that Education, Training, Personality, and Years of Service have proven to have a significant effect on the competence of employees at the Regional Development Planning Board of Pagar Alam City, both partially and simultaneously.

## PENDAHULUAN

Menurut UU No 5 Tahun 2014, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas salah satunya adalah profesionalitas. Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan birokrasi harus dapat mengikuti perkembangan organisasi yang kompetitif dalam rangka mewujudkan Aparatur Negara yang profesional. Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan kita, ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapatkannya dan diharapkan untuk selalu berkembang didalamnya karena pendidikan tidak akan ada habisnya. Pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan, sehingga menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting. Pendidikan pertama kali yang kita dapatkan di lingkungan keluarga (Pendidikan Informal), lingkungan sekolah (Pendidikan Formal), dan lingkungan masyarakat (Pendidikan Nonformal). Pendidikan Informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, sejak seseorang lahir sampai mati. Proses pendidikan ini berlangsung seumur hidup. Sehingga peranan keluarga itu sangat penting bagi anak terutama orang tua. Orang tua mendidik anaknya dengan penuh kasih sayang. Kasih sayang yang diberikan orang tua tidak ada habisnya dan terhitung nilainya. Orang tua mengajarkan kepada kita hal-hal yang baik misalnya, bagaimana kita bersikap sopan-santun terhadap orang lain, menghormati sesama, dan berbagi dengan mereka yang kekurangan.

Banyak orang berfikir bahwa pendidikan itu penting, tapi tidak sedikit pula yang berfikir bahwa pendidikan itu tidak penting. Apalagi bagi masyarakat yang tinggal dipedesaan ataupun daerah terpencil,

mereka menganggap pendidikan itu tidak penting. Bagi mereka, lebih baik bekerja daripada sekolah. Alasan utamanya sudah pasti bisa ditebak, karena jika bekerja mereka bisa mendapatkan uang, sedangkan sekolah hanya buang-buang uang saja. Di tambah lagi dengan kondisi saat ini yang sangat susah mencari pekerjaan. Padahal Pendidikan adalah pilar dari kehidupan, dengan kita memiliki ilmu yang banyak kita bisa menghadapi kehidupan ini dengan lancar dan memiliki berbagai macam solusi dalam menghadapi setiap masalah.

#### Data Pendidikan Pegawai Bappeda Kota Pagar Alam

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	1	2,44 %
2	S1	25	60,98 %
3	S2	15	36,58 %
Jumlah		41	100 %

Dari Tabel dapat dilihat bahwa tingkat Pendidikan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam rata-rata hampir sebagian besar berpendidikan S1 bahkan ada yang berpendidikan S2, meskipun ada satu orang yang masih memiliki pendidikan SMA. Namun demikian jika dilihat dari tingkat Pendidikan dapat disimpulkan bahwa kualitas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam sudah cukup baik. Hal tersebut tentunya menjadikan para pegawai kompeten untuk mengerjakan tugas-tugas kantor.

Pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial dimana bertujuan meningkatkan peluang tercapainya tujuan organisasi. Upaya-upaya pegawai untuk mengembangkan diri sebagai cerminan untuk meningkatkan kualitas diri yang optimal. Program pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam dapat dilihat pada tabel berikut :

#### Pelatihan Pegawai Bappeda Kota Pagar Alam

No	Jenis Pelatihan	Lama Pelatihan	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti
1	Prajabatan	180 Jam	41
2	Kepemimpinan tingkat II	360 jam	1
3	Kepemimpinan tingkat III	360 jam	13
4	Kepemimpinan tingkat IV	515 jam	14
5	Pengadaan barang dan jasa pemerintah	14 jam	3
6	Pengelolaan keuangan	20 jam	2
8	Pengelolaan Barang/Aset	16 jam	4
9	Manajemen Arsip	18 jam	4

Data di atas menunjukkan pelatihan-pelatihan yang telah diikuti pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam. Pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai tersebut dapat dijadikan sebagai acuan kemampuan tambahan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Sebagai contoh, seorang pegawai yang telah mengikuti pelatihan pengelolaan keuangan berkemungkinan lebih besar untuk diangkat menjadi bendahara keuangan. Artinya pegawai yang telah mengikuti pelatihan menjadi lebih kompeten terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang telah diikutinya.

Pengalaman tidak selalu menjamin bahwa semakin lama seorang pegawai bekerja akan lebih mampu atau kompeten dibandingkan dengan pegawai baru. Namun pengalaman kerja yang lebih lama cenderung menjadikan seorang pegawai lebih menguasai suatu pekerjaan karena telah melakukan pekerjaan tersebut berulang kali. Atau bahkan menemui permasalahan yang membuat kemampuannya semakin berkembang. Berikut data pengalaman kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam.

## Data Masa Kerja Pegawai Bappeda Kota Pagar Alam

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	0 - 5 tahun	1	2,44 %
2	6-10 tahun	8	19,51 %
2	11-15 tahun	26	63, 41 %
3	16-20 tahun	5	12,20 %
4	Lebih dari 20 tahun	1	2,44 %
Jumlah		41	100 %

Berdasarkan data yang diperoleh serta observasi penulis pada objek penelitian diketahui bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam sudah memiliki masa kerja sebagai ASN selama 18 tahun. Sedangkan untuk kepala bidang juga rata-rata memiliki masa kerja selama belasan tahun. Temuan tersebut cukup membuktikan bahwasannya pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama lebih kompeten dan dipercaya untuk mengemban suatu jabatan.

## LANDASAN TEORI

### Pendidikan

Pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia baik jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup.

### Pelatihan

pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktek daripada teori.

### Kepribadian

kepribadian adalah ciri bawaan psikologi manusia (human psychological traits) yang terbedakan yang menghasilkan tanggapan yang relatif konsisten dan bertahan lama terhadap rangsangan lingkungannya. Kepribadian biasanya digambarkan dalam karakteristik perilaku seperti kepercayaan diri, dominasi, kemampuan bersosialisasi, otonomi, cara mempertahankan diri, kemampuan beradaptasi, dan sifat agresif.

### Masa Kerja

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan, yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu:

- 1.Lamanya waktu masa percobaan atau magang
- 2.Lamanya Bekerja
  - a.Lamanya waktu bekerja di perusahaan
  - b.Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini.

### Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subject dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam yang berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner, observasi, serta wawancara. Teknik analisis yakni regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.576	3.089		3.099	.004
PENDIDIKAN	.220	.041	.511	5.368	.000
PELATIHAN	.176	.055	.310	3.214	.003
KEPRIBADIAN	.140	.042	.324	3.333	.002
MASA_KERJA	.138	.043	.315	3.200	.003

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 9.576 + 0.220 (X1) + 0.176 (X2) + 0.140 (X3) + 0.138 (X4) + e$ . Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji t mendapatkan hasil sebagai berikut : variabel Pendidikan, Pelatihan, Kepribadian, dan Masa Kerja mempengaruhi Kompetensi pegawai secara parsial.

**Tabel 2. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.242	4	15.561	18.980	.000 <sup>b</sup>
	Residual	29.514	36	.820		
	Total	91.756	40			

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

b. Predictors: (Constant), MASA\_KERJA, PENDIDIKAN, PELATIHAN, KEPRIBADIAN

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas probabilitas  $0,001 < 0,05$ . Yang berarti variabel – variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel terikat (Y),

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.678	.643	.90544

a. Predictors: (Constant), MASA\_KERJA, PENDIDIKAN, PELATIHAN, KEPRIBADIAN

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil R Square sebesar 0,678, hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas (X) menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y) sebesar 67,8% sedangkan sisanya 32,2% dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model.

### Pembahasan

#### a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi sebesar 0,220. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Angelia Sintia Punu tahun 2014 dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kompetensi Kerja Aparatur Di Sekretariat Daerah Kota Tomohon. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:69) dan Irianto (2017:253) tentang pendidikan.

## **b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi sebesar 0,176. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Budi Mulyawan tahun 2012 dengan judul Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Ajabar, 2020:30) dan Yoyo Sudaryo (2018:136) tentang pelatihan.

## **c. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kompetensi**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa terdapat pengaruh kepribadian terhadap kompetensi sebesar 0,140. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sentia Rapika dan Anggri Puspita Sari tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru Di SMKN 3 Kota Bengkulu. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kotler & Armstrong (2001:171) dan Krech dan Crutchfield (Ujam 2015:28) tentang kepribadian

## **d. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kompetensi**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa terdapat pengaruh masa kerja terhadap kompetensi sebesar 0,138. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Slamet Raharjo dkk tahun 2016 dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "Pati Kota" Kabupaten Pati). Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hermanto (2017:56) dan Rudiansyah (2016:44) tentang masa kerja

## **e. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kepribadian, dan Masa Kerja Terhadap Kompetensi**

Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa terdapat pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kepribadian, dan Masa Kerja secara bersama-sama terhadap Kompetensi hal tersebut dibuktikan dengan nilai F sebesar 18.980 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan besaran pengaruhnya dapat kita lihat melalui koefisien determinasi yakni sebesar 0.678 atau 67,8% sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2018:324) dan Sutrisno (2016:203) tentang kompetensi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pendidikan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam.
2. Pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam.
3. Kepribadian terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam.
4. Masa Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam.
5. Pendidikan, Pelatihan, Kepribadian, dan Masa Kerja terbukti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam.

### **Saran**

1. Dalam penelitian ini pendidikan memiliki pengaruh paling tinggi. Maka dari itu penulis menyarankan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam untuk mengoptimalkan pendidikan tersebut dengan cara mengeluarkan peraturan berkaitan dengan standar pendidikan. Tidak hanya standar jenjang pendidikan yang cukup tinggi, namun haruslah memiliki latar belakang pendidikan yang tepat.
2. Dalam penelitian ini pelatihan memiliki pengaruh paling tinggi setelah pendidikan. Maka dari itu penulis menyarankan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam untuk mengoptimalkan pelatihan. Pemerintah harus semakin gencar mendorong para pegawainya untuk giat mengikuti pelatihan, seminar, workshop, loka karya, ataupun simposium agar semakin banyak kompetensi yang dimiliki pegawai, sehingga dapat ditempatkan secara fleksibel dalam berbagai bidang kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Rusdiana. 2021. Kebijakan Pendidikan (dari Filosofi ke Implementasi). Pustaka Setia. Bandung.
- Agus Widodo. 2017. Pendidikan Karakter Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Agus, Irianto. 2017. Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa. Kencana. Jakarta.
- Ajabar. 2020. Sumber Daya Manusia. Budi Utama. Yogyakarta.
- Ali Chaerudin. 2019. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Jejak anggota IKAPI. Sukabumi.
- Amin Kuneifi Elfachmi. 2016. Pengantar Pendidikan. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Angelia Sintia Punu. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kompetensi Kerja Aparatur Di Sekretariat Daerah Kota Tomohon. UNSRAT. Manado.
- Budi Mulyawan. 2012. Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. Undiksha. Singaraja.
- Hadi, Sutrisno. 2016. Metodologi Research Jilid 3. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-empat belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusumastuti, Frida. 2017. Dasar-dasar Hubungan Masyarakat. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Citapustaka Media Perintis. Bandung.
- Mathis Robert L. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Moeheriono. 2017. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Moekijat. 1991. Motivasi dan Pengembangan Management. Bandung: Alumni 1981.
- Okky Satria dan Asep Kuswara. 2013. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. STIEPas. Bandung.
- Palan, R. 2019. Competency Management. Penerbit PPM. Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Rajawali Press. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Silverius, Suke. 2020. Guru Pahlawan yang Dipahlawankan dalam Persebaran Guru Menurut Kebutuhan Sekolah. dalam Selintas Pendidikan Indonesia : Tujuh Isu Pendidikan. Kemendikbud. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Slamet Raharjo, Patricia, Moh Mukeri. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "Pati Kota" Kabupaten Pati). UNPAND. Semarang.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ari wibowo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Andi. Yogyakarta.
- Suradinata, Ermaya. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gahlia. Jakarta.
- T. Hadi Handoko. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Tirtarahardja, Umar dan S. L. La Sulo. 2017. Pengantar pendidikan. Rineka Cipta. Jakarta.