

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 8, September 2023, Halaman 194-200
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8347419)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8347419>

Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Pada Pemerintah Daerah Provinsi Papua

Stevanus Thane¹, Fauziah Faranita Farawowan², John Agustinus³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Port Numbay Jayapura

Email: fauziahfarawowan@stie-portnumbay.ac.id

Abstract

The purpose of the Post-Training Evaluation activity is to gather information for further improvement of the training program. While the specific purpose of implementing the Post-Training Evaluation for alumni of the National Leadership Training Level II Class XXVI of 2022 is to find out: changes in the attitude of alumni behavior in carrying out their duties and positions Impact of the National Leadership Training on performance, and Sustainability of PKN Level II policy brief recommendations. The method used in the post-training PKN II Batch XXVI 2022 evaluation carried out by BPSDM Papua Province, is to use the Expert Judgment model. This evaluation model is carried out by involving universities as evaluators and BPSDM employees to analyze the post-training evaluation process with the aim of identifying strengths and weaknesses in aspects related to post-training evaluation. Conclusion: Implementation of PKN Level II Batch XXVI in 2022 is in the Good and Very Good category. The results of the training were implemented by the participants which were manifested in the form of change projects and policy briefs in accordance with the tasks and functions and themes of PKN Level II determined by LAN, in the implementation of change projects there is superior support, availability of resources and support from external parties. Recommendations given to training managers include: Environmental support that is not in favor of the Alumni Action for Change, Evaluation after PKNT Level II Batch XXVI can be used as information material on the sustainability of the policy brief recommendations for LAN RI as the person in charge of PKN II activities, must be committed to the participants and Mentors but can be realized consistently well after the training.

Abstrak

Tujuan dari kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan adalah menggali informasi untuk penyempurnaan program pelatihan selanjutnya. Sedangkan tujuan khusus pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan bagi alumni Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXVI Tahun 2022 adalah untuk mengetahui: perubahan sikap perilaku alumni dalam pelaksanaan tugas dan jabatan Dampak Pelatihan Kepemimpinan Nasional terhadap kinerja, dan Keberlanjutan rekomendasi policy brief PKN Tingkat II. Metode yang digunakan dalam valuasi pasca pelatihan PKN II Angkatan XXVI tahun 2022 yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Papua, adalah menggunakan model Expert Judgement. Model evaluasi ini dilakukan dengan cara melibatkan Perguruan Tinggi sebagai evaluator dan pegawai BPSDM untuk menganalisis proses evaluasi pasca pelatihan dengan tujuan untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan dalam aspek-aspek yang terkait dengan evaluasi pasca pelatihan. Kesimpulan : Penyelenggaraan PKN Tingkat II Angkatan XXVI Tahun 2022 masuk dalam kategori Baik dan Sangat Baik Hasil pelatihan diterapkan oleh para peserta yang diwujudkan dalam bentuk proyek perubahan dan policy brief sesuai dengan tugas dan fungsi serta tema PKN Tingkat II yang ditetapkan LAN, dalam implementasi proyek perubahan ada dukungan atasan, ketersediaan sumber daya dan dukungan dari pihak eksternal. Rekomendasi yang diberikan untuk pengelola pelatihan antara lain : Dukungan lingkungan yang tidak berpihak kepada Aksi Perubahan alumni, Evaluasi pasca PKNTingkat II Angkatan XXVI kiranya dapat dijadikan sebagai bahan informasi terhadap keberlanjutan rekomendasi policy brief untuk LAN RI sebagai penanggung jawab kegiatan PKN II, harus komitmen peserta dan Mentor namun secara konsisten dapat direalisasikan dengan baik disaat pasca pelatihan.

Keywords: *Evaluasi, Pasca PKN, Provinsi Papua, Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan*

Article Info

Received date: 15 August 2023

Revised date: 25 August.2023

Accepted date: 10 Sept. 2023

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan strategis saat ini masuk dalam ranah digital (arus revolusi industri 4.0) yang memaksa adaptasi pada sistem pemerintahan menuju birokrasi digital. Menjawab tantangan tersebut, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus smart dengan adaptif terhadap teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik yang lebih cepat, akurat, dan efisien. Profil Smart ASN meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, berjiwa hospitality, berjiwa entrepreneurship, dan memiliki jaringan luas. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pejabat struktural harus memiliki kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, baik pusat maupun daerah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Upaya pengembangan kompetensi pejabat struktural dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial, dapat diwujudkan melalui Pelatihan Struktural sebagaimana diamanatkan berdasarkan ketentuan Pasal 217 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang lebih lanjut diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pelatihan Struktural Kepemimpinan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022. Pelaksanaan Peraturan Lembaga Administrasi Negara tersebut, maka ditetapkanlah Keputusan Kepala LAN tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan sebagai acuan dalam penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Tujuan umum dari kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) adalah menggali data dan informasi sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan program pelatihan selanjutnya. Sedangkan tujuan khusus pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) bagi alumni Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXVI Tahun 2022 adalah untuk mengetahui:

- 1) Sejauhmana terjadinya perubahan sikap perilaku alumni dalam pelaksanaan tugas dan jabatan;
- 2) Dampak Pelatihan Kepemimpinan Nasional terhadap peningkatan kinerja, dan;
- 3) Keberlanjutan rekomendasi policy brief Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II.

Output yang dihasilkan dari pelaksanaan kegiatan evaluasi pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II adalah sebagai berikut:

1. Terpetakannya sejumlah manfaat yang telah di capai peserta dari kesinambungan produk aktualisasi pada organisasi yang dipimpinnya setelah lulus mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II,
2. Terpetakannya sejumlah manfaat yang telah dicapai oleh sejumlah stakeholder terkait dengan manfaat dari inovasi kebijakan yang telah dihasilkan oleh peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II.
3. Terpetakannya sejumlah informasi untuk keberlanjutan rekomendasi *Policy Brief* kepada instansi terkait untuk peningkatan kompetensi pada PKNTingkat I .

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam perusahaan atau organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat karyawan memahami tujuan perusahaan serta tantangan yang akan dihadapi perusahaan (Nanang Fattah, 2015). Pengertian yang senada juga juga dikemukakan oleh Chowdhury (2019) bahwa “*Exercising leadership inevitably involves having influencing. One cannot*

lead without influence other". Sumber dari pengaruh bisa berupa pengaruh formal yang telah ditetapkan secara organisasional sehingga mampu mempengaruhi orang lain semata-mata karena kedudukan ditingkat manjerial. Jadi kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi kebiasaan orang lain kearah penyelesaian tujuan yang spesifik yang mengarah kepada *teaching organization* untuk dapat melatih dan mengembangkan *knowlwdge, skill, dan attitude* setiap individu dalam organisasi. Strategi kepemimpinan menurut, (Nanang Fattah, 2015) adalah pemimpin yang memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat pegawai memahami tujuan organisasi serta tantangan yang akan dihadapi organisasi. Strategi kepemimpinan merupakan suatu masalah yang menarik, karena hal tersebut menyangkut dengan maju mundurnya organisasi. Apabila seorang pemimpin tidak efektif dalam melaksanakan strateginya maka dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, dimana hal tersebut juga berpengaruh pada kinerja organisasi yang akan menghasilkan citra yang baik sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan strategis bertanggungjawab untuk menciptakan antara tuntutan lingkungan eksternal organisasi dengan visi, misi, strategi dan implementasi organisasi. Visi menggambarkan wujud organisasi di masa depan, sedangkan misi menggambarkan nilai-nilai pokok (*core values*), tujuan, dan alasan akan eksistensi organisasi. Strategi menyediakan arah yang menerjemahkan visi menjadi aksi dan merupakan dasar bagi pengembang mekanisme spesifik untuk menolong organisasi mencapai tujuannya. Strategi adalah niat, sebaliknya implementasi melalui arsitek dasar organisasi seperti sktuktur organisasi, sistem, budaya, dan iklim, sistem insentif dan lain sebgainya, yang menjamin terwujudnya visi masa depan (Draft, 1999)

METODE PELAKSANAAN

Model Evaluasi

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan PKN II Angkatan XXVI tahun 2022 yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Papua, adalah menggunakan model *Expert Judgement*. Model evaluasi ini dilakukan dengan cara melibatkan Perguruan Tinggi sebagai evaluator dan pegawai BPSDM untuk menganalisis proses evaluasi pasca pelatihan dengan tujuan untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan dalam aspek-aspek yang terkait dengan evaluasi pasca pelatihan.

Mekanisme Evaluasi

Mekanisme dan prosedur evaluasi pasca PKN II sesuai Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 375/K.1/PDP.07/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan oleh Lembaga Penyelenggara Pelatihan Struktural bekerja sama dengan PPK Instansi Pemerintah asal Peserta;
- b. Dilakukan paling sedikit 6 (enam) bulan sampai dengan 12 (dua belas) bulan atau lebih setelah penyelenggaraan pelatihan berakhir;
- c. Hasil evaluasi pasca pelatihan dituangkan dalam bentuk Laporan Perubahan Sikap Perilaku alumni dan Dampak terhadap Kinerja organisasi sebagai hasil pembelajaran pelatihan dan perkembangan implementasi Produk Aktualisasi Kepemimpinan;
- d. Laporan disampaikan kepada:
 - 1) Kepala BPSDM Provinsi Papua
 - 2) PPK atau Pimpinan Instansi Pemerintah asal Peserta; dan

Jenis Evaluasi

Evaluasi Pasca Pelatihan ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif deskriptif. Metode ini di pilih untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tingkat perubahan sikap perilaku (kemampuan mengelola diri, kepemimpinan strategis, dan manajemen strategis), dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja (produktivitas dan keberlanjutan proyek perubahan), dan keberlanjutan rekomendasi policy brief PKN Tingkat II Tahun 2023. Selanjutnya evaluasi pasca pelatihan dengan metode kuantitatif deskriptif merupakan evaluasi yang digunakan untuk menganalisis sesuai dengan metode statistik yang kemudian diinterpretasikan dari data yan diperoleh melalui sampel atau populasi (Sugiyono, 2003).

Tabel 1. Data penelitian

No	Instansi Asal	Jumlah (Org)
1	Pemerintah Provinsi Papua	19
2	Pemerintah Provinsi Papua Barat	1
3	Pemerintah Kabupaten Mimika	11
4	Pemerintah Kabupaten Lanny Jaya	5
5	Pemerintah Kabupaten Tolikara	6
6	Pemerintah Kabupaten Jayawijaya	4
7	Pemerintah Kabupaten Jayapura	4
8	Pemerintah Kabupaten Puncak Jaya	3
9	Pemerintah Kabupaten Sarmi	4
10	Pemerintah Kabupaten Biak Numfor	2
11	Pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen	1
	Total Peserta	60

Sumber : BPSDM Provinsi Papua. 2022

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode sampling. Selanjutnya Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Oleh karena itu teknik pengambilan sampel dalam evaluasi pasca pelatihan ini adalah total sampling. Jumlah sampel dalam evaluasi pasca pelatihan (EPP) sebanyak 60 orang

Pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXVI Tahun 2022 di Jayapura yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua bekerjasama dengan Lembaga Administrasi Negara R. I. selama 60 hari (2 bulan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXVI Tahun 2022 yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Papua di Jayapura diperoleh informasi bahwa pengisian kuesioner yang disebarkan kepada 60 alumni dan baru di respon sebanyak 56 alumni. Dengan demikian jumlah alumni yang merespon adalah sebesar 93 %, sedangkan respon dari Mentor berhasil dikumpulkan sebesar 64 %. Hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terhadap perubahan sikap perilaku alumni diperoleh skor sebesar **3,72** dengan **Tingkat Capaian Responden (TCR)** sebesar **91,27 %**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian jawaban responden masuk

dalam kategori **Sangat Baik**. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan sikap perilaku alumni Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXVI Tahun 2022 di Jayapura, terjadi peningkatan dalam kategori sangat baik. Implikasinya, bahwa hasil penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXVI telah berhasil memberikan kontribusi yang positif terhadap upaya :

- a) tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi;
- b) tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi;
- c) terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan
- d) terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai outcome organisasi,

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Olahan Data

NO	ASPEK YANG DI UKUR	SKOR RATA RATA				
		Σ	Σ SkorTotal	Mean	T C R 0%	Kategori
1	Perubahan sikap perilaku	56	204	3.65	90.81	Sangat baik
2	Kemampuan Mengelola Diri	56	204	3.58	90.57	Sangat baik
3	Kepemimpinan Strategis	-	195,5	3.65	88.92	Sangat baik
4	Manajemen Strategis	56	207	3.69	91.78	Sangat baik
5	Dampak PKN II terhadap Peningkatan Kinerja	56	185	3.31	83.42	Baik
6	Peningkatan Produktifitas	56	203	3.63	91.24	Sangat baik
7	Keberlanjutan Proyek Perubahan	56	204	3.65	90.49	Sangat baik

- 1) Perubahan Sikap Perilaku : hasil survey tentang pengukuran perubahan sikap perilaku menunjukkan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,81% dan bila dikonsultasikan dengan nilai standar maka hasilnya masuk dalam kategori sangat baik.
- 2) Kemampuan Mengelola Diri : hasil survey tentang Kemampuan Mengelola Diri diperoleh skor rata-rata sebesar 3,58 dengan TCR sebesar 90,57 % masuk dalam kategori Sangat Baik.
- 3) Kepemimpinan Strategis : Hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terhadap kepemimpinan strategis dari alumni pada tabel 4.3 di bawah diperoleh skor rata-rata sebesar 3,65 dengan TCR sebesar 88,92 % masuk dalam kategori baik.
- 4) Manajemen Strategis : Hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terhadap manajemen strategis pada tabel 4.4 di atas diperoleh skor rata-rata sebesar 3,69 dengan TCR sebesar 91,78 % masuk dalam kategori sangat baik.
- 5) Pengukuran Dampak PKN II : bahwa hasil survey tentang pengukuran Dampak PKN II Angkatan XXVI Tahun 2022 di Jayapura dalam peningkatan kinerja menunjukkan Tingkat Capaian Responden (TCR) rata-rata sebesar 83,42 % dan bila dikonsultasikan dengan nilai standar, maka hasilnya masuk dalam kategori baik.
- 6) Peningkatan Produktivitas : Hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terhadap perubahan peningkatan produktivitas alumni pada tabel 4.6 di atas diperoleh skor rata-rata sebesar 3,64 dengan TCR sebesar 91,03% masuk dalam kategori sangat baik.
- 7) Proyek Perubahan : hasil perhitungan dari aspek keberlanjutan proyek perubahan rata-rata skor 3,65 dan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 90,49 % dalam kategori sangat baik. Sisanya ada sebesar 9,51 % responden mempersepsikan bahwa keberlanjutan dari proyek perubahan menjadi persoalan baru, khususnya implementasi proyek perubahan yang tidak bisa berlanjut.

Pengukuran Peningkatan Sikap/Perilaku Alumni PKN II Tahun 2022

Pengukuran terhadap perubahan sikap perilaku masing-masing alumni PKN II Angkatan XXVI di Jayapura tahun 2022 berdasarkan pada hasil evaluasi pasca pelatihan yang terdiri dari 3 (tiga) variable dengan beberapa indikator antara lain :

- 1) mengelola diri dengan empat indikator;
- 2) kepemimpinan strategis, dengan empat indikator; dan
- 3) manajemen strategis dengan lima indikator.

RENCANA TINDAK LANJUT

Didasarkan analisis hasil survey Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XVII di BPSDM Provinsi Papua Tahun 2022, ada beberapa catatan penting yang dapat di tindak lanjuti dalam Rencana Tindak Lanjut terutama yang terkait langsung dengan upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, khususnya di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua . Umumnya di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Papua sebagai berikut:

1. Instrumen pengumpulan data yang digunakan agar dipastikan memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sebagai instrument pengumpulan data yang baik;
2. Memberdayakan Pejabat dan para Coach untuk mengawal pengisian form evaluasi pasca pelatihan yang menggunakan google form yang disebarkan dengan link bit.ly melalui WA group;
3. Menggunakan teknik analisis yang sederhana dan seragam di seluruh lingkungan Lembaga Pelatihan terutama dalam memproses, menganalisis dan menginterpretasikan data survey;

4. Dalam hal dukungan dan kendala, agar pihak penyelenggara melalui Coach untuk dapat memastikan bahwa dukungan dari pihak-pihak terkait memang ada, dan kendala/hambatan yang kemungkinan besar akan dihadapi oleh para alumni nantinya dapat terdeteksi sebelumnya dengan baik;
5. Pastikan bahwa komitmen peserta dan Mentor tidak hanya di atas kertas saja, namun secara konsisten dapat direalisasikan dengan baik disaat pasca pelatihan;
6. Para alumni agar segera dibuatkan wadah alumni untuk saling berkomunikasi di bawah koordinasi Penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II;
7. Penyelenggara bisa menjadi sub ordinat dari alumni dalam melakukan temu alumni PKN Tingkat II baik secara Nasional maupun di lingkup kerja BPSDM provinsi Papua dengan mengambil moment khusus yang disepakati kedua belah pihak (alumni dan penyelenggara pelatihan).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Angkatan XXVI tahun 2022 yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua antara lain:

- 1) Secara umum penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXVI Tahun 2022 yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua di Jayapura masuk dalam kategori Baik dan Sangat Baik.
- 2) Hasil pelatihan diterapkan berbeda-beda oleh para peserta yang diwujudkan dalam bentuk proyek perubahan dan *policy brief* sesuai dengan tugas dan fungsi serta tema PKN Tingkat II yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara,
- 3) Dalam implementasi proyek perubahan dapat terjadi dukungan atasan, ketersediaan sumber daya dan dukungan dari pihak eksternal,

Rekomendasi

Rekomendasi yang diberikan untuk pengelola pelatihan antara lain :

- 1) Dukungan lingkungan yang tidak berpihak kepada Aksi Perubahan alumni. Hal ini semestinya jauh-jauh hari sudah harus dapat di deteksi oleh alumni di saat mengikuti PKN Tingkat II,
- 2) Evaluasi pasca pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XXVI oleh BPSDM Provinsi Papua kiranya dapat dijadikan sebagai bahan informasi terhadap keberlanjutan rekomendasi *policy brief* untuk Lembaga Administrasi Negara R I sebagai penanggung jawab kegiatan PKN II. Pastikan bahwa komitmen peserta dan Mentor tidak hanya di atas kertas saja, namun secara konsisten dapat direalisasikan dengan baik disaat pasca pelatihan

Referensi

- Fattah, Nanang. 2013. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (Dalam Konteks Penerapan MBS)*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya
- Chowdhury, 2019 *Exercising leadership inevitably involves having influencing. One cannot lead without influence other*
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022. *Pelaksanaan Peraturan Lembaga Administrasi Negara*
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.