



***THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE UPTD PUSKESMAS AEK PAROMBUNAN CITY
SIBOLGA***

Artha Novita Sitanggang¹, Rosmita Ambarita², Yusi Tri Utari Panggabean³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Alwashliyah Sibolga

Email: arthanovita0511@gmail.com¹, rosa_ambar@yahoo.com²,
yusitriutari@gmail.com³

Abstrak

Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Aek Parombunan Kota Sibolga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Aek Parombunan Kota Sibolga. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian korelasional yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara Variabel X1 dan Variabel X2 (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, Variabel Y (dependet) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, dengan jumlah sampel sebanyak 77 pegawai. Dari hasil perhitungan statistik diketahui uji validitas variabel X1, variabel X2 dan variabel Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1- Quiz 10) nilai Corrected-Item Total Correlation lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel X1, variabel X2 dan variabel Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel. Dari uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel X dan Y berada diatas 0,70 hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X dan Y adalah reliabel. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh pengaruh sebesar 0,623 = 62,3%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 62,3% ditentukan oleh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dan sisanya sebesar 3,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kualitas sumber daya manusia, komunikasi dan lain-lain.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan; Kinerja; Pegawai

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik. (Tika, 2012:121) "kinerja sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu"

Perusahaan merupakan suatu sistem dimana terdapat berbagai elemen yang memiliki peran yang berbeda dalam sebuah perusahaan. Elemen-elemen tersebut saling berinteraksi sesuai dengan kebutuhannya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Salah satu dari elemen tersebut yaitu sumber daya manusia/karyawan yang merupakan elemen utama dalam perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memiliki kemampuan, fisik, pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman hidup. Sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas perusahaan maupun instansi lainnya. Tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pendidikan dan pengembangan dari manajemen tenaga kerja. Sehingga manajemen tenaga kerja itu sendiri memiliki tanggung jawab yang besar terhadap efektifitas tenaga kerja. Banyak masalah yang timbul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama berkaitan dengan masalah materi dan metode pelatihan kerja pegawai. Hal ini kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan materi dan metode pelatihan kerja pegawai. Tingkat pendidikan dan Program pelatihan diperlukan bagi pegawai lama maupun pegawai baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan maupun instansi itu sendiri. Tingkat Pendidikan dan Program Pelatihan juga mendorong pegawai lebih produktif dalam bekerja karena pegawai tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini yang disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya kerjaan tersebut menjadi bertambah. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai. Hal-hal lain yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai yang sesuai bidang tugas dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi dan program pelatihan yang sering diikuti pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data sesuai dengan pendapat Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data sesuai dengan pendapat menurut Husein Umar (2015 : 303) menerangkan "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obyek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu." Arikunto (2013:5) menyatakan "Objek penelitian merupakan ruang lingkup atau

hal-hal yang menjadi pokok persoalan dalam suatu penelitian.”

Berdasarkan penjelasan diatas maka objek penelitian ini adalah ruang lingkup yang merupakan pokok permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Aek Parombunan Kota Sibolga

Desain Penelitian

Setiap penelitian sangat perlu dilakukan adanya perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain Penelitian menurut Husein Umar (2011:30) yaitu “Desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.”

Rancangan penelitian akan diuraikan bagaimana pengumpulan data akan dilaksanakan, bagaimana analisisnya, analisis apa yang harus digunakan, dan bagaimana hasil analisis data tersebut dapat ditafsirkan, semua dalam bagian ini akan penulis rinci sesuai berdasarkan kegiatan uraian penelitian yang dilakukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product momen (r) dengan melihat nilai corrected item-total correction program SPSS 25 for Windows dengan kriteria Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaannya valid Jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Tabel 1
Validitas Butir Pertanyaan X1

	Corrected Item- Total Correlation	r table	Validitas
VAR0000 1	.728	0,224	Valid
VAR0000 2	.855	0,224	Valid
VAR0000 3	.308	0,224	Valid
VAR0000 4	.872	0,224	Valid
VAR0000 5	.515	0,224	Valid
VAR0000 6	.921	0,224	Valid
VAR0000 7	.872	0,224	Valid
VAR0000 8	.679	0,224	Valid
VAR0000 9	.728	0,224	Valid

VAR0001 0	.921	0,224	Valid
--------------	------	-------	-------

Sumber : Data Yang Diolah,2022

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat dari setiap item pertanyaan (VAR00001-VAR00010), Corrected Item Total nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,224) dengan nilai terendah 0,308 dan tertinggi 0,921. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur pendidikan (X1).

Tabel 2

Validitas Butir Pertanyaan X2

	Corrected Item- Total Correlation	r table	Validitas
VAR0000 1	.637	0,224	Valid
VAR0000 2	.867	0,224	Valid
VAR0000 3	.591	0,224	Valid
VAR0000 4	.330	0,224	Valid
VAR0000 5	.429	0,224	Valid
VAR0000 6	.628	0,224	Valid
VAR0000 7	.867	0,224	Valid
VAR0000 8	.867	0,224	Valid
VAR0000 9	.555	0,224	Valid
VAR0001 0	.867	0,224	Valid

Sumber : Data Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat dari setiap item pertanyaan (VAR00001-VAR00010), Corrected Item Total nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,224) dengan nilai terendah 0,330 dan tertinggi 0,867. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur pelatihan (X2).

Tabel 3

Validitas Butir Pertanyaan Y

	Corrected Item- Total Correlation	r table	Validitas
VAR0000 1	.714	0,224	Valid
VAR0000 2	.853	0,224	Valid

VAR00003	.493	0,224	Valid
VAR00004	.853	0,224	Valid
VAR00005	.478	0,224	Valid
VAR00006	.853	0,224	Valid
VAR00007	.803	0,224	Valid
VAR00008	.478	0,224	Valid
VAR00009	.243	0,224	Valid
VAR00010	.510	0,224	Valid

Sumber : Data Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat dari setiap item pertanyaan (VAR00001-VAR00010), Corrected Item Total nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,1996) dengan nilai terendah 0,602 dan tertinggi 0,725. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur keputusan berkunjung pembelian (Y).

Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui seluruh pernyataan valid, maka akan dapat disimpulkan uji reliabilitas dari quisioner tersebut. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliable jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten. Uji realibilitas tersebut menggunakan koefisien Cronbach Alpha memiliki nilai besar dari 0,70. Adapun hasil dari uji realibilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Uji Reliabilitas Data

No.	Item	Cronbach's Alpha	N of Item	Ket
1	Pelatihan (X1)	0,915	10	Reliable
2	Pendidikan(X2)	0,865	10	Reliable
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,831	10	Realiable

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Uji Normalitas

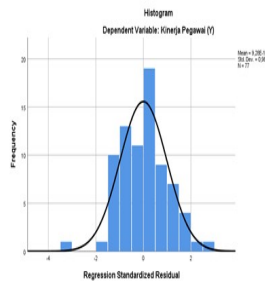
a. Analisis Grafik

Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati ditribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada penelitian ini data pada grafik

histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah normal. Dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1

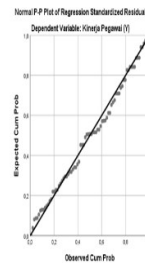
Grafik Histogram



Sumber : Output SPSS,2022

Gambar 2

Grafik normal PP Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Ouput SPSS,2022

Berdasarkan gambar dan grafik diatas (grafik histogram) menunjukkan bahwa distribusi data dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai mendekati normal, ini ditunjukkan titik-titik pada scatter plot terlihat mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Analisis Statistik

Dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,200 diatas nilai probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmorov Smirnov sebesar 0,062 lebih kecil dari nilai Z yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
One sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,20018013
	Absolute		,062
Most Extreme Differences	Positive		,062
	Negative		-,052
Test Statistic			,062
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber : SPSS, 2022

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka Hipotesis alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis 0 (Ho) ditolak. Apabila t hitung lebih kecil dari tabel maka Hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan Hipotesis (Ho) diterima. nilai derajat kebebasan (dk), yaitu $dk = 2$, dalam hal ini nilai $n = 100$ maka $dk = 77 - 2 = 75$. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam t tabel t) untuk dk 75 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 1.991.

Tabel 6
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,091	2,888		2,801	,006
	Pendidikan (X1)	,444	,130	,490	3,413	,001
	Pelatihan (X2)	,330	,145	,326	2,272	,026
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa Tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk pendidikan sebesar 3.413 Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.991. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} 3.413 > t_{tabel} 1.991$ dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai diterima, artinya secara parsial berpengaruh yang signifikan antara pendidikan dan kinerja dengan demikian H1 diterima.

Hasil uji t Pengaruh Variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Tabel, menunjukkan nilai t_{hitung} Harga sebesar 2.272 sedangkan nilai t_{tabel} 1.991. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} 2.272 > t_{tabel} 1.991$ dan nilai signifikan 0.026. Sehingga hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan demikian H2 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,623	,613	3,243
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : SPSS, 2022

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 62,3%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Kinerja pegawai) 62,3% ditentukan oleh variabel bebas (Pendidikan dan Pelatihan) dan sisanya sebesar 37,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis.

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui uji regresi linear berganda pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8,091	2,888		2,801
	Pendidikan (X1)	,444	,130	,490	3,413
	Pelatihan (X2)	,330	,145	,326	2,272
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,091 + 0,444 (X_1) + 0,330 (X_2)$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

a. $b_0 = 8,091$

Persamaan regresi diatas terdapat nilai b_0 atau nilai konstanta sebesar 8,091. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. $b_1 = 0,444$

Nilai koefisien dari variabel pendidikan (X1) adalah positif dan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X1) sebesar 0,444 dan signifikansi menunjukkan angka $\alpha = 0,001$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

c. $b_2 = 0,330$

Nilai koefisien dari variabel pelatihan (X2) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X2) sebesar 0,330 dan signifikansi menunjukkan angka $\alpha = 0,026$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut ini penulis dapat memberikan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

Dari uji validitas variabel X1, variabel X2 dan variabel Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1- Quiz 10) nilai Corrected-Item Total Correlation lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel X1, variabel X2 dan variabel Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel.

Dari uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel X dan Y berada diatas 0,70 hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X dan Y adalah reliabel.

Dari uji normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi

normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot sehingga untuk variabel pendidikan dan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan normal.

Dari uji regresi linier berganda variabel X1, variabel X2 dan variabel Y diperoleh hasil : $Y = 8,091 + 0,444 + 0,330$ Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan).

Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh pengaruh sebesar $0,623 = 62,3\%$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar $62,3\%$ ditentukan oleh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dan sisanya sebesar $3,7\%$ ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kualitas sumber daya manusia, komunikasi dan lain-lain.

Dari uji hipotesis yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya kesimpulan bahwa ada indikasi kelemahan. Oleh karena itu, peneliti memberi masukan terutama dalam hal :

Disarankan agar pendidikan dan pelatihan tetap dilaksanakan di setiap instansi supaya kinerja pegawai meningkat.

Kinerja pegawai dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan kualitas pegawai pada saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Afandi, 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Sang Media Pustaka Belajar. Bandung
- [2]Arikunto, 2013. Metode Penelitian, Graha Ilmu. Bandung
- [3]Arikunto, 2013. Prosedur Penelitian, Alfabeta. Bandung
- [4]Bastari. Muhtikuhendro, Wirawan. 2016, Indikator Pendidikan di Indonesia Kinerja Perusahaan. Pusat Data Statistik Pendidikan dan Kebudayaan
- [5]Davis,. Mangkunegara. 2015, Kinerja Manajemen: Graha Media, Jakarta
- [6]Ghozali, 2013, Analisis Multivariate. Statistika, 40-50
- [7]Ismiyanto. 2012, Metode Analisis Data: Graha Media, Jakarta
- [8]Mangkunegara, A.P, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: CV Rosda, Bandung
- [9]Mangkuprawira, S. Hubens. 2012, Evaluasi Kinerja. Ghalia Indonesia. Bogor
- [10]Mariani R, 2015. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Perusahaan, Pustaka Setia Bandung
- [11]Martha N. 2012, Retrorika: Graha Ilmu, Jakarta
- [12]Pabundu, M.T, 2012, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan: Alfabeta, Bandung
- [13]Setiawan. 2014, Analisis Pengukuran Kinerja, Alfabeta, Jakarta
- [14]Situmorang. Luthfi, 2012, Validitas dan Reabilitas. Medical Book, Semarang
- [15]Sofyandi H. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Jakarta
- [16]Suardi,. Aripriabowo, Syofrianisda. 2017, Dasar-Dasar Pendidikan, Prama Ilmu, Jakarta