

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Untuk mencapai model kepemimpinan transformasional yang kuat guna meningkatkan motivasi kerja pegawai, terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan oleh para pimpinan di Universitas Katolik Parahyangan. Kesimpulan dan saran yang dapat disampaikan atas hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja di Universitas Katolik Parahyangan dengan nilai R (korelasi) sebesar 0,753 adalah kategori kuat. Dengan nilai R (korelasi) dari dimensi kepemimpinan transformasional *idealized influence* sebesar 0,663, *inspirational motivation* sebesar 0,636, *intellectual stimulation* sebesar 0,664, dan *individualized consideration* sebesar 0,613. Artinya bahwa kepemimpinan transformasional di Universitas Katolik Parahyangan dirasakan oleh pegawai secara kuat, memiliki hubungan positif signifikan dengan motivasi kerja pegawai.
2. Dari tabel Korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja (Tabel 4.12), diketahui bahwa dimensi *intellectual stimulation* dari kepemimpinan transformasional memiliki hubungan pada tingginya motivasi

kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan ketika pemimpin menggunakan dimensi *intellectual stimulation* secara kuat dan konsisten. Secara teoritis, *intellectual stimulation* adalah dimana pemimpin memberikan dorongan kepada para pegawai untuk mengembangkan daya kreativitas dan inovasi dalam mengelola pekerjaan. Hal ini dapat mendorong para pegawai untuk memikirkan hal-hal secara mandiri dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Sedangkan rendahnya motivasi kerja pegawai dikarenakan pemimpin lemah dalam menggunakan dimensi *individualized consideration*. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin lemah dalam memberikan perhatian secara khusus terhadap kebutuhan masing-masing individu untuk tumbuh dan berprestasi. Dimana pemimpin kurang mampu bertindak sebagai mentor atau pelatih bagi para pegawai, serta kurang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para pegawai.

3. Gambaran kepemimpinan transformasional menurut para pegawai (Tabel 4.17) dan menurut para kepala unit kerja (Tabel 4.19), menunjukkan bahwa dimensi *idealized influence* merupakan dimensi kepemimpinan transformasional yang paling kuat dirasakan oleh para pegawai maupun para kepala unit kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin didalam menjalankan kepemimpinannya secara kuat melakukan *idealized influence*, yaitu memberikan artikulasi pada visi dan misi serta tujuan organisasi secara konsisten. Pemimpin memberikan tantangan tujuan dan memotivasi para pegawai untuk bekerja diatas kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Para pemimpin dapat bertindak sebagai panutan yang dikagumi dan dipercayai.

4. Gambaran motivasi kerja pegawai (Tabel 4.18) dan motivasi para kepala unit kerja (Tabel 4.20) menunjukkan bahwa kebutuhan pada *need for achievement* adalah dimensi motivasi kerja yang paling tinggi baik untuk pegawai maupun para kepala unit kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dan para kepala unit kerja di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan memiliki kebutuhan akan suatu pencapaian dan apresiasi yang tinggi. Oleh karena itu, perlu adanya suatu sistem terkait pemberian apresiasi atas prestasi kerja dari para pegawai. Sedangkan kebutuhan akan *need for power* menjadi kebutuhan yang paling rendah dari para pegawai maupun para kepala unit kerja. Kebutuhan ini merupakan suatu kebutuhan atau dorongan untuk memiliki pengaruh atau otoritas dalam suatu lingkungan kerja – terhadap orang lain. Artinya, para pegawai di Universitas Katolik Parahyangan memiliki kebutuhan yang lemah pada dorongan untuk memiliki otoritas atau pengaruh untuk memimpin – menjadi pemimpin.

Saran

1. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi, dimensi *idealized influence* perlu ditingkatkan dan diterapkan dalam melaksanakan kepemimpinan pada lingkungan Universitas Katolik Parahyangan. Dimana pemimpin perlu secara konsisten memberikan artikulasi pada visi, misi, dan tujuan organisasi kepada seluruh pegawai. Visi, misi, dan tujuan adalah cita-cita bersama yang akan dicapai melalui kontribusi seluruh sumber daya yang ada. Oleh karena itu, agar penyampaian visi, misi, dan tujuan

tersebut dalam dilakukan secara berkelanjutan perlu dibuat semacam langkah-langkah konkrit, yakni membuat turunan visi misi menjadi langkah-langkah konkrit hingga pada level pekerjaan seluruh unit kerja. Melalui penyusunan program kerja hasil turunan visi misi tersebut, setiap unit kerja akan mengarahkan seluruh pegawainya secara bersama dan berkesinambungan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu juga dibuat suatu pelatihan atau sosialisasi serta implementasi program terkait visi misi organisasi kepada para pegawai.

2. Pembuatan program kerja atau program capaian kinerja yang diturunkan dari visi misi, perlu juga diikuti dengan adanya spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*) yang didasarkan pada keahlian, pengetahuan, dan kemampuan minimal yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini akan membantu para pimpinan mengoptimalkan potensi setiap pegawai didalam memberikan hasil pekerjaan yang tinggi. Selain itu, perlu juga dibuat deskripsi pekerjaan (*Job Description*) deskripsi pekerjaan merupakan produk yang pertama dan langsung dari proses analisis pekerjaan, yaitu berupa pernyataan akurat dan ringkas tentang apa yang diharapkan akan dilakukan oleh pegawai didalam pekerjaannya maupun tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pemangku jabatan.
3. Kebutuhan *Need to Power* menjadi kebutuhan paling rendah baik bagi para pegawai maupun para kepala unit kerja. *Need for power* merupakan kebutuhan dari para pegawai yang merefleksikan suatu dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. McClelland menyatakan bahwa

kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Untuk meningkatkan kebutuhan pada dimensi tersebut, perlu dilihat kembali standar atau kompetensi dasar yang dibutuhkan oleh Universitas Katolik Parahyangan ketika melakukan perekrutan pegawai baru. Mengingat bahwa kepemimpinan memiliki peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi, maka Unpar sebagai lembaga pendidikan tinggi pun memerlukan pemimpin-pemimpin yang kuat dan visioner. Program promosi jabatan harus terus dilakukan secara berkelanjutan atau secara periodik. Disamping itu, program-program pelatihan tentang *leadership* secara berkelanjutan perlu diselenggarakan.

4. Agar prinsip manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) dapat berjalan dengan efektif dan efisien, Universitas Katolik Parahyangan sudah saatnya menggunakan pengelolaan sumber daya manusia dengan model *Human Resources Information System (HRIS)*. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah sebuah sistem berbasis komputer yang berfungsi mengatur, menganalisis dan mengelola sumber daya manusia sehingga diperoleh informasi yang tepat guna dalam pengambilan keputusan. Hal ini akan membantu penyusunan langkah-langkah strategis didalam melakukan pengembangan sumber daya manusia.
5. Bagi penelitian selanjutnya, perlu dilakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk menggali lebih lanjut pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Utama

- Avolio, B. B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. London: Sage Publications.
- B.M. Bass, R. R. (2006). *Transformational Leadership* (2 ed.). New York: Psychology Press.
- McClelland, D. (1978). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: The Free Press.

Sumber Pendukung

- A. E. Colbert, A. E. (2012). CEO Transformational Leadership: The Role of Goal Importance Congruence in Top Management Team. *Academy of Management Journal*, 55(1), 81-96.
- Adeel Hussain Aunjum, G. A. (2017). Transformational Leadership and Employee Motivation in Banking Sector of Pakistan. *Journal Advances in Economics and Business*, 5(9), 487-494.
- Ali Orozi Sougui, A. T. (2017, January). The Impact of Leadership on Employee Motivation in Malaysian Telecommunication Sector. *Galore International Journal of Applied Science and Humanities*, 1(1), 59-68.
- Anoop Patiar, L. M. (2009). Transformational Leadership Style, Market Competition and departmental performance: Evidence from Luxury Hotels in Australia Original Research. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 254-262.
- Apriyanto, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(11), 1-20.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Atmaja, P. P. (2012). *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Avolio, B. B. (2003). Does The Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *Journal of American Psychologist*, 52, 130-139.

- _____ (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*. Palo Alto - California: Mind Garden, Inc.
- Azwar, S. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B.M. Bass, P. S. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- _____ (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (3 ed.). New York: Free Press.
- _____ (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 22.
- Berry, L. (1998). *Psychology at work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Blanchard, K. (2009). The Changing Face of Management. *Manager: British Journal of Administrative Management*, 66, 22-23.
- Boas Shamir, R. J. (1993). The Motivation Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory. *Journal Organization Science*, 4(4), 213-233.
- Bruce J. Avolio, R. J. (2009). A Meta-Analytic Review of Leadership Impact Research: Experimental and Quasi-Experimental Studies. *The Leadership Quarterly*, 20, 764-784.
- Buchatsky, J. S. (1996). *Leadership: Australia's Top CEOs*. Sydney: HarperCollins Business.
- Burst, D. K. (1995). *Crisis and Renewal: Meeting the Challenge of Organizational Change*. Boston: Harvard Business Press.
- Carter, D. (2006). Great thinkers: Frederick Herzberg (1923-2000). *Training Journal*, 64, 222-232.
- Clark, K. C. (1990). *Measures of Leadership*. New Jersey: Leadership Library of America.
- Cummings, L. (1982). Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology*, 33, 541-579.
- D.C. McClelland, J. A. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Princeton, NJ: Van Nostrand.

- Davis, K. (1972). *Human Behaviour at Work* (4 ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Devanna, N. T. (1990). *The Transformational Leader*. New York: John Wiley & Sons.
- Druker, P. F. (1945). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.
- E.L. Deci, R. R. (2008). Facilitating Optimal Motivation and Psychology Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 53(6), 14-23.
- Edward, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Analitika*, 8(1), 63-71.
- Farid Ahmad, T. A. (2014). Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(2), 11-25.
- Gibson, I. D. (1997). *Organizations* (4 ed.). Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Hanafi. (1997). *Manajemen*. Yogyakarta: YKPN.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hautala, T. (2006). The Relationship between Personality and Transformational Leadership. *Journal of Management Development*, 25, 777-794.
- J. Hall., S. J. (2008). *Transformational Leadership: The Transformation of Managers and Associates*. Florida: University of Florida.
- J.B Miner, N. S. (1994). Role of Entrepreneurial Task Motivation in the Growth of Technologically Innovation Firms: Intepretations from Follow-up Data. *Journal of Applied Psychology*, 627-630.
- J.E. Bono, T. J. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A MetaAnalysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901-910.
- J.R. Fraenkel, N. W. (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Jane, D. O. (2017, Juli-September). Memaknai Transformasi: Unpar dan Tantangan Menjadi Organisasi yang Dikelola Secara Profesional. *Majalah Parahyangan*, IV, hal. 2-3.
- John Antonakis, B. J. (2003). Context and Leadership: An Examination of The Nine Factor Full-range Leadership Theory Using The Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(1), 261-295.
- John E. Barbuto, J. a. (2012). Motivation and Leader-Member Exchange: Evidence Counter to Similarity Attraction Theory. *Internationl Journal of Leadership Studies*, 7(1), 18-28.

- John M Ivancevick, R. K. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (7 ed.). (S. Dharma Yuwono, Penerj.) Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kathryn, Z. X. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation and Creativity Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.
- Katsamunska, P. P. (2001). *The Relationship of Leadership and New Public Management in Central Government: Bulgarian Specifics*. United Nations: Globalization and the State.
- Keith Davis, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. (A. Dharma, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, E. A. (2011). Leadership Sebagai Primary Force Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi. *Binus Business Review*, 2, 14-30.
- Kurt Matzler, F. A. (2015). Self-esteem and Transformational Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 815-831.
- Mamik. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, XX, 88.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (11 ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization* (2 ed.). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, Inc.
- McClelland, D. (1951). *Personality*. New York: Henry Holt and Company.
- _____(1991). *The Personal Value Questionnaire*. Boston: McBer & Company.
- McCleskey, J. A. (2014). Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 117-130.
- Moore, B. (1927). The May Conference on Leadership. *Personnel Journal*, 6, 124-128.
- Morgan, C. T. (1961). *Introduction to Psychology*. New York: The McGraw Book Company.
- Muhammad Idris, E. A. (2014, March). The Effects of Transformational Leadership Styles, Organizational Culture and Work Motivation. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(3), 51-57.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Fransisco: Jossey-Bass Inc.

- Nicholson, W. D. (2007). Leading Where it Counts: An Investigation of The Leadership Styles and Behaviours that Define College and University Presidents as Successful Fundraisers. *International Journal of educational advancement*, 7(4), 256-270.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik* (6 ed.). (D. A. Cahayani, Penerj.) Jakarta: PT Indeks.
- Nurhayati, H. T. (2012, Juli - Desember). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77-92.
- O.Donnel, H. K. (1959). *Principles of of Management* (2 ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- P. Bycio, R. H. (1995). Futher Assessments of Bass's Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468-478.
- Paul Hersey, K. B. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* (4 ed.). (P. Agus Dharma, Penerj.) Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Peraturan Pengurus Yayasan Universitas Katolik Parahyangan, Nomor 6 (February 1, 2016).
- Priansa, S. &. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- R.J. Larsen, D. B. (2005). *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature* (2 ed.). New York: McGraw Hill.
- R.M. Kaplan, D. S. (1993). *Psychological Testing: Principles, Aplication and Issue*. California: Books/Cole Publishing Company.
- Rakhmat, J. (2002). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Rawung, F. H. (2013). The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 15(1), 28-33.
- Rita L. Atkinson, R. C. (1997). *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbin, S. (1996). *Perilaku organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. (H. Pujaatmaka, Penerj.) Jakarta: Prenhallindo.
- _____(2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed.). Jakarta: Salembaempat.

- Robert Kreitner, A. K. (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (9, 219-220 ed.). (B. B. Alkemis, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ross, B. a. (2002). *Breakthrough Thinking for Nonprofit Organizations: Creative Strategies for Extraordinary Results*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Santrock, J. W. (2005). *Psychology* (7 ed.). New York: McGraw Hill.
- Schermerhorn, J. R. (1999). *Manajemen* (5 ed.). (P. Putranto, Penerj.) Yogyakarta: Manajemen Studi.
- Seeman, M. (1960). *Social Status and Leadership*. Columbus: Ohio State University, Bureau of Education Research.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis* (4 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Shelley D. Dionne, F. J. (2004). Transformational Leadership and Team Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177-193.
- Siagian, S. (1989). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (3 ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- _____(2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siegel, S. (1997). *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinollah. (2010, November 2). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Duta Bangsa Pasuruan. *Jurnal Otonomi*, 10, 135.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soedibjo, B. S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Pasim Bandung.
- Stashevsky Shmuel, M. K. (2006). Leadership team Choesiveness and Team Performance. *International Journal of Manpower*, 27(1), 63.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed.). (D. Angelica, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed.). (D. Angelica, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Stoghill, R. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of the Literature*. New York: Free Press.

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (1960). *Principles of Management* (3 ed.). Homewood: Richard D. Irwin, In.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Thomas D. Kane, T. R. (2000). Transformational Leadership Effects at Different Levels of The Army. *Military Psychology*, 12(2), 137-160.
- Tito Edy Priandono, H. R. (2016). *Puspawarna Pendidikan Tinggi Indonesia*. Jakarta: Kementerian Ristekdikti RI.
- Tjiptono, F. (2005). *Pemasaran Jasa* (1 ed.). Jawa Timur: Bayu Media.
- V.J. Garcia Morales, F. J. (2008). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance Through Knowledge and Innovation. *British Journal of Management*, 19(4), 299-313.
- W.L. Khor, R. S. (1995). The Effect of Transformational Leadership on Teacher Attitude and Student Performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 319-333.
- Wahyusumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Walgito, B. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wijiono, S. (2007). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. (2005). *Motivasi dan Pemasaran dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka.
- Yueh, C. L. (2004). Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors an Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance at Small and Middle sized Firms of Taiwan. *The Journal of American Academy of Busines*, 6(4), 432-438.
- Yulk, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (7 ed.). Jakarta: PT. Indeks.
- Zhou, S. J. (2003). Transformational Leadership: Conservation and Creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 703-714.

Dokumen

1. Undang-Undang Republik Indonesi, Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Pendidikan Tinggi.

2. Laporan Evaluasi Diri Universitas Katolik Parahyangan Tahun 2017.
3. Statuta Universitas Katolik Parahyangan, Nomor 11 Tahun 2016.
4. Puspawarna Pendidikan Tinggi Indonesia, 2016, Jakarta: Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.