



Pengaruh Pelatihan Vokasional Terhadap Sikap Kemandirian Peserta Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas

Fatmawati Gaffar¹, Rudi Amir², Kartini Marzuki³, Untung⁴

Universitas Negeri Makassar

E-mail: fatmawatigaffar@unm.ac.id

Received: 21 September 2023

Revised: 4 November 2023

Accepted: 21 November 2023

ABSTRACT

This research examines the influence of vocational training on the independence of participants at the Center for Vocational and Productivity Training. Training, as one of the non-formal activities, is carried out through institutions that are given authority by providing knowledge and experience for each individual as a training participant in the vocational field with certain skills, preparing students to become skilled workers who are ready to use so that the output of these graduates can be absorbed by the world of work or open up employment opportunities for yourself through the use of knowledge during training. This research uses a quantitative approach with a survey research type. Based on the results of the research that has been carried out, several conclusions can be put forward as follows: (1) Vocational training is in the good category with a score of 83%. So it can be interpreted that vocational training is good to provide to training participants so that they become more productive; (2) The attitude of independence is in the good category with a score of 86% which is in the good category. So it can be interpreted that participants have a good attitude and are independent while taking part in vocational training at the Center for Vocational and Productivity Training; (3) There is a significant influence between vocational training on the attitude of independence of training participants at the Center for Vocational and Productivity Training.

Keywords: Training, vocational, attitude, independence.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh pelatihan vokasional terhadap sikap kemandirian peserta di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Pelatihan sebagai salah satu kegiatan nonformal, diselenggarakan melalui Lembaga yang diberikan kewenangan dengan memberikan pengetahuan serta pengalaman bagi setiap individu sebagai peserta pelatihan dalam bidang vokasi dengan keterampilan tertentu menyiapkan peserta didik menjadi tenaga terampil yang siap pakai sehingga output dari lulusan tersebut dapat terserap oleh dunia kerja atau membuka lapangan kerja buat diri sendiri melalui pemanfaatan keilmuan selama mengikuti pelatihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan vokasional berada pada kategori baik dengan nilai 83%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan vokasional baik untuk diberikan bagi peserta pelatihan agar mereka menjadi lebih produktif; (2) Sikap kemandirian berada kategori baik dengan nilai 86% termasuk kategori baik. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa peserta memiliki sikap baik serta mandiri selama mengikuti pelatihan vokasional di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan vokasional terhadap sikap kemandirian peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.

Kata Kunci: Pelatihan, vokasional, sikap, kemandirian.

©2023 by Fatmawati Gaffar, Rudi Amir, Kartini Marzuki, Untung
Under the license CC BY-SA 4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau potensi diri dalam menjalani kehidupan secara mandiri dan dapat berperan aktif dalam lingkungan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 pasal 1 mengenai sistem pendidikan nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar 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, bangsa dan negara. Menurut pengertian tersebut maka manusia yang telah mendapatkan pendidikan diharapkan nantinya mampu untuk berkontribusi bagi bangsa dan negara, tentunya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pengembangan kemampuan atau potensi tersebut semestinya diberikan sedini mungkin untuk membentuk kemandirian peserta didik.

Mengingat kebutuhan perusahaan akan SDM yang lebih berkompeten dibidangnya dan ketatnya persaingan diantara para tenaga kerja di dunia kerja maka perlu dilakukan upaya untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang berkompeten yang siap memenuhi kebutuhan SDM suatu perusahaan. Hal ini tercantung dalam Undang-Undang No 25 Tahun 2000 tersebut antara lain diprogramkan upaya meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja yang bertujuan untuk mendorong, memasyarakatkan dan meningkatkan kegiatan pelatihan kerja dan aspek-aspek yang mempengaruhi peningkatan produktifitas tenaga kerja. Sedangkan sasaran program ini adalah ketersediaannya tenaga kerja yang berkualitas, produktifitas dan berdaya saing tinggi, baik dipasar kerja dalam negeri maupun luar negeri.

Menurut Bernardin & Russell (Gomes, 2000:197) pelatihan adalah “setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab , atau satu pekerjaannya”. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan seseorang, baik yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu maupun yang baru akan melangkah ke dunia kerja, sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Pelatihan merupakan cara

terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja actual, dengan menekankan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability*. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9 2003 “Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”.

Menurut Heri Rahyubi (2012:265) keterampilan merupakan gambaran tingkat kemahiran seseorang dalam menguasai gerak motorik tertentu atau kecekatan dalam melaksanakan suatu tugas. Seseorang dikatakan memiliki keterampilan jika telah menguasai tugas tertentu, sehingga mampu mengerjakannya secara mandiri dengan hasil yang baik. Keterampilan untuk anak tunarungu lebih difokuskan pada keterampilan vokasional, keterampilan ini dapat digunakan untuk bekerja setelah lulus dari sekolah. Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menyatakan bahwa keterampilan merupakan “kemanapun seseorang untuk melakukan suatu aktifitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki dibanding pengetahuan. Namun seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Adapun tujuan penelitian survei menurut John W. Creswell (2012:177) untuk “menguji teori yang membandingkan/menghubungkan variabel bebas dengan variabel terikat yang juga dipengaruhi/dikontrol” Populasi penelitian adalah peserta pelatihan keterampilan vokasional yang berjumlah 46 orang. Data-data diperoleh melalui angket dengan skala likert dan dokumentasi penelitian. Teknik analisis data menggunakan deskriptif, uji normalitas, validitas dan reliabilitas serta regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pelatihan vokasional

Keterampilan merupakan suatu kemampuan di dalam menggunakan akal, pikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau juga membuat

sesuatu itu menjadi lebih bermakna sehingga dari hal tersebut menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan ini haruslah terus dikembangkan serta dilatih dengan secara terus menerus supaya dapat/bisa menambah kemampuan seseorang sehingga seseorang tersebut menjadi ahli atau juga profesional di dalam salah satu bidang tertentu. Anwar (2004: 20) mengemukakan bahwa program pendidikan life skills adalah pendidikan yang dapat memberikan bekal keterampilan yang praktis, terpakai, terkait dengan kebutuhan pasar kerja, peluang usaha dan potensi ekonomi atau industri yang ada dimasyarakat. Dengan demikian pendidikan keterampilan hidup hakikatnya adalah untuk membantu mengembangkan kemampuan untuk menghadapi permasalahan yang ada dalam kehidupan sehari-hari, serta mampu menemukan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi di masyarakat.

Selanjutnya dikemukakan hasil penelitian secara deskriptif frekuensi mengenai pelatihan keterampilan vokasional, yaitu jumlah skor kriterium (bila setiap butir mendapat skor tertinggi) = $5 \times 20 \times 46 = 4600$. Untuk skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah butir pernyataan = 32 dan jumlah responden 46. Jumlah skor hasil pengumpulan data 3858. Dengan demikian pelatihan vokasional menurut 46 responden yaitu $3858/4600 \times 100 = 83\%$ dari kriteria yang ditetapkan. Hal ini secara kontinum nilai 83% termasuk kategori baik. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan vokasional baik untuk diberikan bagi peserta pelatihan agar mereka menjadi lebih produktif.

2. Sikap kemandirian peserta pelatihan

Kemandirian merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting bagi individu. Individu yang memiliki kemandirian tinggi relative mampu menghadapi segala permasalahan karena individu yang mandiri tidak tergantung pada orang lain, selalu berusaha menghadapi dan memecahkan masalah yang ada. Morrison (2012:228) kemandirian adalah “kemampuan untuk mengerjakan tugas sendiri menjaga diri sendiri, dan memulai kegiatan tanpa harus selalu diberi tahu apa yang harus dilakukan”. Kemandirian tidak hanya berlaku bagi anak tetapi juga pada semua tingkatan usia. Setiap manusia perlu mengembangkan kemandirian dan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas dan tahapan

perkembangannya. Secara alamiah anak mempunyai dorongan untuk mandiri dan bertanggung jawab atas diri sendiri.

Kemandirian menurut Nurhayati (2011:131) “menunjukkan adanya kepercayaan akan kemampuan diri untuk menyelesaikan masalahnya tanpa bantuan khusus dari orang lain dan keengganan untuk dikontrol orang lain”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemandirian adalah kemampuan mengerjakan tugas sendiri, memulai kegiatan tanpa harus diberi tahu apa yang harus dilakukan, memiliki inisiatif, percaya diri, tanggung jawab dan menunjukan kepercayaan akan kemampuan terhadap dirinya sendiri.

Berikut dikemukakan hasil penelitian terkait dengan sikap kemandirian peserta pelatihan diketahui bahwa jumlah skor kriterium (bila setiap butir mendapat skor tertinggi) = $5 \times 20 \times 46 = 4600$. Untuk skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah butir pernyataan = 20 dan jumlah responden 46. Jumlah skor hasil pengumpulan data 3967. Dengan demikian pelatihan vokasional menurut 46 responden yaitu $3967/4600 \times 100 = 83\%$ dari kriteria yang ditetapkan. Hal ini secara kontinum nilai 86% termasuk kategori baik. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa peserta memiliki sikap baik serta mandiri selama mengikuti pelatihan vokasional.

3. Pengaruh pelatihan keterampilan vokasional terhadap sikap Kemandirian Peserta Pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasional dan Produktivitas

1. Uji normalitas data

Tabel 1. Uji normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.80486354
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.106
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas K-S, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi

normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel output spss tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,22 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas

1) Uji validitas variable X (Pelatihan vokasional)

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, pada variabel X sebanyak 20 pernyataan terdapat nomor item 1, 2, 4, 5, 6, 7, 13 dan 15. Pernyataan pada kuesioner untuk variabel X yang memperoleh skor $0,191 \leq$ dari r tabel sebesar 0,291 yang menandakan bahwa item tersebut dinyatakan tidak valid. Item tersebut dinyatakan gugur sehingga tidak akan disertakan dalam analisis data selanjutnya.

2) Uji validitas variable Y (Sikap kemandirian)

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, pada variabel Y sebanyak 20 pernyataan terdapat nomor item 13 pernyataan pada kuesioner yang memperoleh skor $0,191 \leq$ dari r tabel sebesar 0,291 yang menandakan bahwa item tersebut dinyatakan tidak valid. Item tersebut dinyatakan gugur sehingga tidak akan disertakan pengolahan data untuk tahap selanjutnya.

b. Uji reliabilitas

1) Uji reliabilitas variable X (Pelatihan vokasional)

Tabel 2. Uji reliabilitas variable X

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	20

Berdasarkan tabel output di atas diketahui ada N of Items (banyaknya item atau butir pernyataan angket/kuesioner) ada 20 buah item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,840 \geq 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-20 atau semua item pernyataan angket untuk variabel “Pelatihan vokasional” adalah reliabel atau konsisten.

2) Uji reliabilitas variabel Y (Sikap Kemandirian)

Tabel 3. Uji reliabilitas variable Y

Case Processing Summary			
Cases	Valid	N	%
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.808		20	

Berdasarkan tabel output di atas diketahui ada N of Items (banyaknya item atau butir pernyataan angket/kuesioner) ada 20 buah item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,808 \geq 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-20 atau semua item pernyataan angket untuk variabel “Kemandirian” adalah reliabel atau konsisten.

3. Uji hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi sederhana dengan hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Uji hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	72.189	14.029		5.146	.000
variabelX	.161	.166	.162	.968	.339

Berdasarkan table output SPSS “Coefficients” diketahui nilai t hitung variable pelatihan vokasional adalah sebesar 5,146. Karena nilai t hitung $5,146 \geq t$ table 2,01669, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan vokasional dengan sikap kemandirian peserta pelatihan

Pembahasan

1. Pelatihan vokasional

Pemberian pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Pelatihan menurut (Massie, Tewal and Sendow, 2015) adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Pelatihan meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif serta upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa pelatihan vokasional berada dalam kategori baik, yang menandakan bahwa pelatihan yang mengajarkan dan memberikan keterampilan praktis bagi peserta yang mengikuti akan menambah pengalaman terutama dalam bentuk aktivitas produktif dan sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Pelatihan akan mendukung kinerja karyawan dan motivasi kerja. Pelatihan ini berguna untuk meningkatkan *The hard skill* dari Millennial Auditor tidak diremehkan oleh senior atau atasan dan *soft skill* dari Millennial Auditor memiliki etika yang baik dalam bekerja untuk mengurangi gesekan dalam pekerjaan (Reza, Rofiaty and Djazuli, 2018).

2. Sikap kemandirian peserta pelatihan

Hasil analisis deskriptif persentase memberikan informasi bahwa peserta yang mengikuti pelatihan memiliki sikap kemandirian yang baik. Sehingga dianggap memiliki kesiapan untuk bekerja atau membuka lapangan baru. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anies Chalimatul Fauziah (2022) bahwa perilaku mandiri merupakan “fundamen dasar bagi seseorang dalam meningkatkan kualitas kerja (pekerjaannya). Proses kemandirian adalah proses yang berjalan tanpa ujung. Dalam konteks pembangunan, sikap mandiri harus

dijadikan tolak ukur keberhasilan, yakni apakah rakyat atau masyarakat menjadi lebih mandiri atau malah semakin bergantung kepada orang lain. Para ahli menyebutkan bahwa kemandirian adalah jiwa wiraswasta yang tumbuh dan berkembang seiring dengan pemahaman dan konsen hidup, yang mengarah pada kemampuan, kemauan, keuletan, ketekunan dalam menekuni bidang yang digeluti. Sehingga seseorang yang berhasil dalam menekuni bidangnya sampai berhasil berarti memiliki jiwa mandiri”.

3. Pengaruh pelatihan vokasional terhadap sikap kemandirian

Pelatihan Vokasional Pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran yang didesain untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaan (Hickerson dan Middleton 1975). Pelatihan biasanya berhubungan dengan mempersiapkan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau peran, dalam suatu setting pekerjaan (Tight 2002). Peters (Tight 2002) menyebutkan bahwa konsep pelatihan diaplikasikan ketika (1) ada beberapa jenis pekerjaan khusus yang harus dikuasai, (2) diperlukan praktek untuk penguasaan materi pekerjaan tersebut, dan (3) hanya diperlukan sedikit berpikir. Goldstein dan Gessner (dalam Tight 2002) mendefinisikan pelatihan sebagai perolehan keterampilan, sikap, dan konsep secara sistematis, yang menghasilkan peningkatan kinerja dalam suatu situasi pekerjaan, dilaksanakan dengan metode langsung di tempat kerja (on the job training) dan bisa juga terpisah di suatu ruangan kelas. Menurut Cushway (dalam Irianto 2001), pelatihan adalah sarana perubahan untuk meningkatkan keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan kepandaian (ability) para karyawan yang umumnya disebabkan oleh beberapa faktor antara lain dengan munculnya fenomena internal dan eksternal organisasi seperti staff turner, perubahan teknologi, perubahan dalam pekerjaan, perubahan peraturan, perubahan dan perkembangan ekonomi, cara dan prosedur baru dalam bekerja, market pressure, kebijakan pemerintah, keinginan karyawan, variasi perilaku dan persamaan kesempatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh informasi mengenai pelatihan vokasional memiliki dampak yang signifikan dalam menumbuhkan sikap kemandirian peserta. Penelitian ini merupakan suatu pembuktian bahwa pelatihan merupakan suatu aktivitas yang sangat produktif dapat mengubah setiap orang

menjadi terampil serta profesional dan siap kerja atau dapat membuka lapangan kerja buat diri sendiri maupun untuk orang lain sehingga kondisi pendapatan /perekonomian menjadi lebih baik.

Menurut Hamalik (2000), konsep sistem pelatihan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi adalah: dilaksanakan terus menerus dalam membina ketenagakerjaan, dilakukan dengan sengaja, dilaksanakan oleh tenaga profesional, berlangsung dalam satuan waktu tertentu, meningkatkan kemampuan kerja peserta, dan berkenaan dengan tugas peserta dalam pekerjaannya. Pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran. Belajar itu sendiri didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diubah, dibentuk, dan dikontrol.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan kesimpulan bahwa pelatihan vokasional berada pada kategori baik dengan nilai 83%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan vokasional baik untuk diberikan bagi peserta pelatihan agar mereka menjadi lebih produktif. Sikap kemandirian berada kategori baik dengan nilai 86% termasuk kategori baik. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa peserta memiliki sikap baik serta mandiri selama mengikuti pelatihan vokasional di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan vokasional terhadap sikap kemandirian peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies Chalimatul Fauziah. 2022. *Pengaruh Pelatihan Keterampilan Kerja Terhadap Sikap Kemandirian Remaja Putus Sekolah di UPT Pelayanan Sosial Remaja di UPT Pelayanan Sosial Remaja Terlantar*. <https://ejournal.unesa.ac.id>. Diakses tanggal 19 September 2022.
- Anwar. 2004. *Penididikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education)*. Bandung : Alfabeta.
- Blaxter, L., Hughes, C., Tight, M. 2001. *How to Research*. Buckingham: Open University Press.
- Gomes, Faustimo Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

- Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia-Manajemen Pelatihan ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri Rahyubi. 2012. *Teori-Teori dan Aplikasi Pembelajaran Motorik*. Bandung: Nusa Media.
- Hickerson, F.J dan John, Middleton, 1975. *Helping People Learn : A Module for Inc.* New York.
- Hutapea, Parulian. MBA & Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irianto, J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- John W. Creswell. 2012. *Research Desain Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Massie, R., Tewal, B. and Sendow, G. (2015) 'Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), pp. 635–645.
- Morrison George. 2012. *Dasar-Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Indeks.
- Nurhayati, Eti. 2011. *Psikologi Pendidikan Inovatif*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Reza, M., Rofiaty, R. and Djazuli, A. (2018) 'The Influence of Situational Leadership, Organizational Culture and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millennial Generation at the Inspection Office of BRI Malang', *Indonesian Journal of Social and Humanity Study*, 21(2), pp. 89–95. Available at: <http://www.wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/556/400>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) Tahun 2000-2004.