



## Efektivitas Program Pelatihan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja bagi Pemanfaatan Keilmuan Sumber Daya Manusia

Indah Levina, Sudarman

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar, Aceh Barat, Aceh, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

Received: July 7, 2021  
 Revised: September 17, 2021  
 Accepted: December 25, 2021  
 Available online: December 30, 2021

### KEYWORDS

Effectiveness, Human Resource, Development, Training

### CORRESPONDENCE

Name: Sudarman  
 E-mail: [sudarman@utu.ac.id](mailto:sudarman@utu.ac.id)

### A B S T R A C T

*This research aims to explain the effectiveness of human resource development, training effectiveness, training benefits, inhibiting factors, supporting factors, and the effectiveness of post-training human resource scientific utilization at the office of Transmigration and Labor (DISTRANAKER), especially in the Technical Implementation Unit, Work Training Center area. The method used in this research is a qualitative method with the techniques of data collection were documentation, observation, and interviews. This study concluded that the implementation of human resource development activities is carried out based on the effectiveness of the use of scientific human resources as well as the need for abilities and skills that are job requirements owned by each individual in accordance with their respective vocational fields. The benefits of training and development have a very good impact on human resources or training participants who want to sharpen their abilities. Training and development activities aim to increase the potential of the trainees while participating in training and development activities at the Job Training Center. The participants get an opportunity to open a personal business or get a good job at an existing agency or company in the future and must also be in accordance with skills that have been sharpened during the training activities. The inhibiting factors obtained are the lack of attention from the office of Transmigration and Labor in the existing facilities in several vocational fields in training and also the lack of proper use of time from instructors in certain vocational fields.*

### PENDAHULUAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengukur suatu keberhasilan dari efektivitas pemanfaatan Sumber Daya Manusia saat pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja oleh karena itu, peneliti melihat tidak adanya pemanfaatan oleh pihak pemerintah terhadap Sumber Daya Manusia pasca pelatihan. Efektivitas merupakan pencapaian tujuan untuk mengukur keberhasilan disuatu organisasi dalam sebuah tujuan atau pencapaian menurut Chandara (2020).

Efektivitas pada diri individu atau kelompok sangatlah penting untuk dapat mengetahui sampai mana keefektifannya berjalan atau berkembang ke depannya. Maka dari itu, setiap individu atau kelompok harus dapat membentuk suatu rencana atau tujuan yang berkualitas agar dapat mencapai sesuatu yang telah diharapkan dengan baik. Jika suatu rencana atau tujuan yang dibuat pada organisasi dan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Sehingga, secara tidak langsung telah dianggap suatu rencana atau tujuan tersebut sudah efektif. Menurut Mingkid (2017) Dapat dikatakan efektif jika suatu pekerjaan mampu diselesaikan sesuai dengan waktu biaya serta mutu yang baik. (Abdurrahman, 2003) menyatakan "Manfaat sarana dan prasarana serta SDM yang secara sadar yang ditetapkan merupakan pengertian dari efektivitas". Sedangkan (Nurhadi & Kurniawan, 2017; Wiyono, 2007) menerangkan "Suatu kegiatan yang memiliki dampak dan hasil yang diinginkan merupakan makna dari efektivitas".

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, setiap orang memerlukan sebuah pekerjaan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan salah satunya kebutuhan ekonomi, Rendahnya kualitas pekerja Indonesia banyak dilihat pada

tingkat pendidikan yang sampai sekarang ini juga masih mengkhawatirkan. Oleh sebab itu, perlunya pelatihan untuk meningkatkan kualitas terhadap Sumber Daya Manusia. menurut Setiawan & Andjarwati (2017). Pelatihan adalah "Berbagai usaha keterampilan dalam kerja dengan waktu yang relatif singkat atau pendek untuk dapat memperbaiki penguasaan dalam diri". Sedangkan menurut (Rizqia, 2017). Pelatihan merupakan "Sebagai alat ditujukan dalam memberi upaya lebih aktif pada kelompok dari pada kelompok sebelumnya, menghindari dampak negatif sebab minimnya pendidikan, terbatasnya dalam pengalaman, serta kurangnya kepercayaan diri dalam bersosialisasi pada suatu kelompok tersebut". Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan ialah aktifitas yang dapat membantu dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia yang lebih produktif serta terampil dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan oleh atasan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah disisipkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 9 yang berbunyi "pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan." (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003).

Dasarnya keilmuan atau ilmu pengetahuan sangat penting dalam meningkatkan suatu kemampuan yang telah dimiliki oleh seseorang. (Bachtiar, 2012; Scott & Bateman, 2014) menyatakan: "Pembelajaran, pengamatan, percobaan, dalam menyatakan prinsip ialah arti dari sebuah ilmu". Dari pembahasan diatas disimpulkan bahwa keilmuan atau ilmu adalah suatu proses

kegiatan yang didapat melalui beberapa cara, diantaranya memakai alat praktik, materi, metode dan tindakan, yang kemudian akan dapat menghasilkan suatu pengetahuan yang baru. Dengan adanya ilmu pengetahuan yang didapat, maka akan terbentuk sebuah kemampuan atau keterampilan pada diri per individu itu sendiri yang dapat dikembangkan ke depannya.

Tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu untuk dapat meningkatkan suatu produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia dan meningkatkan keahlian atau kemampuan personal (Bangun, 2012; Hamalik, 2010; Ponamon et al., 2021). Untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang diinginkan secara efektif dan efisien dibutuhkan rancangan berbagai sistem formal guna memastikan keahlian SDM menurut Mathis & Jackson (2010).

Pekerja harus memiliki kemampuan telah dibentuk atau diasah melalui program pelatihan dengan baik agar menjadi keterampilan yang sistematis dan tertata untuk dapat membuat suatu peluang pada sumber daya manusia itu sendiri dalam mencari sebuah pekerjaan. Sebab kemampuan yang berkualitas didapatkan melalui sebuah pelatihan sehingga sumber daya manusia dapat merealisasikan keahlian atau kemampuan yang ada didiri pekerja itu sendiri.

Dengan perkembangan pada zaman ini, semua pengembangan sangat diperlukan oleh setiap Sumber Daya Manusia, terkhusus keilmuan yang dimiliki Sumber Daya Manusia (SDM) dikarenakan pengembangan yang telah dicapai di pendidikan formal masih tidak mampu dalam memenuhi tuntutan dalam sebuah pekerjaan yang ada di Instansi atau perusahaan. Menurut Danang (2012) "Sangat luas ruang lingkup kegiatan pengembangan, dan kegiatan ini lebih memfokuskan kebutuhan jangka panjang di sebuah instansi atau pada perusahaan". Dalam meningkatkan kualitas dan mutu tenaga kerja sangat dibutuhkan usaha dalam memberikan keterampilan bagi pencari kerja, berupa tenaga kerja yang berkompeten dan berbasis kompetensi di tenaga kerja.

Program pelatihan yang diadakan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dilaksanakan selama 1 bulan. Program yang diadakan berupa program pelatihan teknik LAS, perakitan komputer, listrik, menjahit, otomotif motor, otomotif mobil, roti dan kue, serta pelatihan bangunan. Kemudian program pelatihan yang diadakan ini perlu peneliti kaji secara mendalam untuk mengetahui seberapa efektif pelaksanaan program pelatihan bagi pemanfaatan keilmuan SDM.

Berdasarkan fenomena terjadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "efektivitas program pelatihan di dinas transmigrasi dan tenaga kerja bagi pemanfaatan keilmuan sumber daya manusia (studi kasus kabupaten aceh barat)"

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif merupakan metode penelitian yang peneliti gunakan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang melakukan berdasarkan temuan lapangan yang bertujuan untuk dapat memahami secara mendalam kompleksitas sosial (Sugiyono, 2011). Pendekatan penelitian dengan cara deskriptif dalam mendeskriptifkan hasil temuan secara umum atau secara luas (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini berada pada lokasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Baratbidang UPTD BLK, Kabupaten Aceh Barat. Peneliti melakukan wawancara yang melibatkan beberapa narasumber, diantaranya: Kepala UPTD

BLK, Peserta Pelatihan Teknik Las, Peserta Pelatihan Perakitan Komputer, Peserta Pelatihan Listrik, dan Peserta Pelatihan Menjahit, penelitian ini dilakukan selama 6 bulan. Maka dari itu, fokus penelitian yang dilakukan peneliti adalah mengukur Efektivitas Pemanfaatan Keilmuan Sumber Daya Manusia Pasca Pelatihan di DISTRANAKER. Dalam pengumpulan data peneliti memakai teknik utama dengan melakukan wawancara dan juga memakai instrument pendukung lain berupa observasi dan dokumentasi. Sebelum penarikan kesimpulan peneliti memakai langkah terakhir berupa analisis informasi (Arikunto, 2010). Dalam penarikan kesimpulan melibatkan validasi, reduksi dan sajian data (Creswell, 2009).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Keefektifan ilmu dalam pelatihan sangat perlu diperhatikan yang dimana sekarang ini sudah masuk pada dunia teknologi yang semakin pesat kecanggihannya. Dengan keefektifan ilmu yang dimiliki oleh peserta, maka ke depannya setiap peserta memiliki porsi masing-masing dalam kelebihan yang dimiliki oleh para peserta tersebut. Ilmu yang efektif sudah didapatkan oleh peserta setelah mengikuti pelatihan di BLK Kabupaten Aceh Barat tersebut baik dalam bidang Teknologi, Informasi Komunikasi, bidang menjahit, bidang pembuatan roti kue, bidang pengelasan dan sebagainya, dari beberapa bidang tersebut para peserta juga mendapat peluang dalam hal membuka usaha pribadi dan peluang dalam pekerjaan di sebuah perusahaan. Di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja khususnya di bidang UPTD BLK tidak dimanfaatkan kemampuan sumber daya manusia, potensi serta keefektifan ilmu yang sudah didapatkan tersebut, oleh sebab itu SDM yang menganggap pelatihan ini hanya sebuah keformalan semata tanpa adanya suatu peluang yang akan didapat di saat mengikuti pelatihan tersebut.

Efektivitas pemanfaatan keilmuan sangat diperlukan pada berbagai instansi atau perusahaan, karena ilmu atau keahlian yang sudah didapat oleh para SDM pasca pelatihan ke depannya dapat memberikan suatu hal yang baik bagi instansi atau perusahaan dalam mengembangkan atau mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BLK, menyatakan bahwa "Balai Latihan Kerja adalah sebagai jalan untuk melatih atau mengembangkan kemampuan diri masyarakat Aceh Barat, dengan memberikan pelatihan kerja yang ada di BLK dalam beberapa bidang kejuruan. Karakter yang ingin dibentuk pada peserta pelatihan adalah membuat para peserta menjadi lebih terampil dalam hal kompetensi diri sesuai dengan kejuruan masing-masing. Para peserta juga dibina untuk membentuk suatu karakter yang baik serta memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang sudah dibina tersebut. Dengan adanya keterampilan dan keahlian yang sudah didapat oleh para peserta mereka ke depannya dapat bekerja di dunia industri bahkan dapat membuka usaha sendiri".

Organisasi atau perusahaan menginginkan salah satu faktor yang bernilai atau bermanfaat dari sumber daya manusia, sehingga SDM yang memiliki keterampilan harus dapat dikembangkan dengan baik, karena SDM yang kemampuannya baik dan bagus akan dapat membantu untuk mencapai suatu tujuan yang telah dibuat oleh suatu organisasi atau perusahaan. SDM juga harus ada pembentukan kemampuan tersendiri yang kualitasnya bagus, baik dalam hal potensi atau kemampuan individu dalam suatu pekerjaan. Maka dari itu, pelatihan yang dilakukan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja berperan

penting dalam peningkatan Sumber Daya Manusia di suatu organisasi. Menurut beberapa para ahli bahwa, "Untuk menghasilkan barang dalam waktu tertentu merupakan usaha kerja yang diberikan dalam proses produksi SDM" (Sumarsono, 2009). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai UPTD BLK, bahwasanya mereka memberi dukungan penuh berupa anggaran yang bersumber pada dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang disalurkan untuk sarana dan prasarana pelatihan. Pelatihan tersebut mempunyai suatu program pelatihan sesuai dengan program yang telah disusun oleh Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER). Dukungan lainnya berupa penyebaran informasi-informasi mengenai pelatihan melalui media yang ada di lingkungan masyarakat. UPTD BLK juga bekerjasama dengan sekolah-sekolah kejuruan yang ada di wilayah Kabupaten Aceh Barat.

Pelatihan memiliki waktu yang sangat singkat dalam proses pembelajaran-nya, pelatihan juga lebih mengutamakan proses pembelajaran praktik secara langsung dari pada materi, karena pelatihan itu tempat pendidikan yang dapat mengembangkan atau mengasah kemampuan yang telah dimiliki oleh setiap SDM itu sendiri. Dalam pelatihan Sumber Daya Manusia dapat belajar secara teori dan praktik untuk mengetahui hasil dari rancangan yang telah dipelajari sejak awal. Sebuah praktik akan berhasil jika peserta pelatihan memahami proses-proses yang telah dipelajarinya. Pelatihan yang dikatakan efektif berupa waktu yang cukup dan dapat mempelajari suatu ilmu yang sudah ditentukan oleh pihak BLK yang diajarkan oleh instruktur untuk dapat memahaminya secara luas dan dapat dipahami dengan baik.

Berikut pada gambar 1, 2, 3 dan 4 Merupakan pelatihan yang diselenggarakan di bidang UPTD BLK DISTRANAKER:



Gambar 1. Pelatihan Teknik LAS



Gambar 2. Pelatihan Perakitan Komputer



Gambar 3. Pelatihan Listrik



Gambar 4. Pelatihan Menjahit

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, beberapa pelatihan yang diselenggarakan dibidang UPTD BLK Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja bersumber dari dana APBN yang hanya menyertakan 16 peserta di setiap kejuruan dan dana yang bersumber dari APBK dan APBA menyertakan pesertanya sebanyak 20 peserta di setiap kejuruan-nya.

#### Efektivitas Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

##### *Efektivitas Pengembangan SDM*

Wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa peserta, ditemukan hasil jika sistem pengajaran yang dilakukan instruktur sudah efektif, baik dalam mengajari dan mengembangkan ilmu yang telah diberikan instruktur untuk para peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan. Efektivitas pengembangan untuk peserta pelatihan sangat diutamakan untuk dapat mengembangkan kemampuan yang sudah dimiliki oleh setiap para peserta tersebut. Para peserta juga mudah dalam memahami ilmu yang telah diberikan. Dalam pengajaran atau penjelasan juga sudah sesuai dengan bahan modul yang diberikan oleh pihak UPTD BLK. Selain itu, para peserta mendapatkan gambaran seperti praktik secara langsung yang diajarkan oleh instruktur yang dapat mereka kembangkan lebih lanjut. Peserta dapat mengembangkan diri dengan adanya pelatihan. Sebab ilmu yang diberikan lebih banyak menggunakan teori praktik dari pada teori materi, oleh karena itu menurut sebagian peserta mereka lebih mudah mengaplikasikan dengan keterampilan yang didapat sesuai dengan bidang yang telah ditekuni.

### Efektivitas Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara Kepala BLK yang sudah dirangkum oleh peneliti yaitu: “Balai Latihan Kerja adalah sebagai jalan untuk melatih atau mengembangkan kemampuan diri masyarakat Aceh Barat, dengan memberikan pelatihan kerja yang ada di BLK dalam beberapa bidang kejuruan. Karakter yang ingin dibentuk pada peserta pelatihan adalah membuat para peserta menjadi lebih terampil dalam hal kompetensi diri sesuai dengan kejuruan masing-masing. Para peserta juga dibina untuk membentuk suatu karakter yang baik serta memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang sudah dibina tersebut. Dengan adanya keterampilan dan keahlian yang sudah didapat oleh para peserta, maka mereka kedepannya dapat bekerja didunia industri serta dapat membuka usaha sendiri”. (Wawancara, 08 Juli 2021)

### Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan

#### Dukungan Instansi

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala UPTD BLK, kepala UPTD BLK mengungkapkan bahwa “Kami memberi dukungan penuh berupa anggaran yang bersumber pada dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang disalurkan untuk sarana dan prasarana pelatihan. Perogram pelatihan tersebut sudah sesuai dengan program yang telah disusun oleh Kementrian Ketenagakerjaan (KEMNAKER). Dukungan lainnya berupa penyebaran informasi-informasi mengenai pelatihan melalui media yang ada di lingkungan masyarakat. UPTD BLK juga memberikan dukungan dengan menunjuk beberapa orang yang ahli dibidangnya sebagai instruktur pelatihan. UPTD BLK juga bekerjasama dengan sekolah-sekolah kejuruan yang ada di wilayah Kabupaten Aceh Barat”.

#### Fasilitas Pelatihan

Fasilitas yang diberikan oleh pihak UPTD BLK berupa sarana dan prasarana. “Sarana yang diberikan kurang efektif, karena masih ada beberapa alat-alat yang disetiap bidang pelatihan masih kurang memadai, seperti: trafo las dan mesin bor. Sehingga ada beberapa para peserta yang kurang memahami bagaimana penggunaan fungsional dari beberapa sarana yang sudah diberikan. Sedangkan prasarana yang ada sudah baik dan efektif seperti ruangan belajar (praktik) yang nyaman bagi para peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan”. (Wawancara, 07 Juli 2021)

### Faktor Penghambat Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang sudah dirangkum ialah, faktor yang menghambat berasal dari instansi khususnya pada bidang BLK dan instruktur dari bidang masing-masing. Hal ini dipertegas dengan wawancara peneliti bersama peserta yang menyatakan bahwa “Hambatan dari instansi berupa: (1) Sarana yang kurang maksimal yang menjadi kebutuhan utama para peserta pelatihan seperti alat-alat yang ada pada bidang-bidang tertentu, serta (2) Kurangnya pemanfaatan waktu yang tepat dari instruktur pada beberapa bidang tertentu”.

### KESIMPULAN

Efektivitas pelatihan pengembangan SDM dapat dikembangkan secara lebih lanjut oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat, sehingga para peserta

dapat mengembangkan potensi yang didapat pada saat mengikuti pelatihan. Program pelatihan yang diadakan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dilaksanakan selama 1 bulan. Program yang diadakan berupa program pelatihan teknik LAS, perakitan komputer, listrik, menjahit, otomotif motor, otomotif mobil, roti dan kue, serta pelatihan bangunan.

Ada beberapa faktor pendukung pelatihan dan pengembangan, meliputi: Dukungan instansi, berupa anggaran APBN yang dapat digunakan untuk sarana dan prasarana pelatihan. Dukungan instansi juga berupa pelatihan yang sesuai dengan program KEMNAKER dan dukungan dari segi penyebaran informasi.

Ada beberapa faktor penghambat dari instansi berupa: (1) Sarana yang kurang maksimal yang menjadi kebutuhan utama para peserta pelatihan seperti alat-alat yang ada pada bidang-bidang tertentu, (2) Kurangnya pemanfaatan waktu yang tepat dari instruktur pada beberapa bidang tertentu, serta (3) Fasilitas pelatihan, sarana yang ada di BLK kurang memadai seperti alat-alat untuk masing-masing bidang, sedangkan prasarana sudah memadai, seperti ruang belajar dan lainnya; Faktor penghambat pelatihan, bersumber dari sarana yang kurang maksimal serta keefektivitas SDM atau peserta pelatihan di UPTD BLK, pihak DISTRANAKER terkhusus pada bidang BLK sudah mengajukan kepada pemerintah untuk dapat melakukan kerjasama pada dunia industri atau perusahaan yang ada di Aceh Barat, akan tetapi pemerintah belum menanggapi akan permasalahan pemanfaatan SDM yang sudah ada dan juga kurangnya pemanfaatan waktu yang tidak tepat dalam mengajar.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua yang telah mendukung dan mendo'akan tulisan ini dan pegawai serta peserta pelatihan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, yang sudah bersedia memberikan informasi-informasi terkait penelitian penulis. Sehingga, penelitian ini terselesaikan sesuai dengan informasi yang telah diberikan

### REFERENSI

- Abdurrahman, M. (2003). *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Managment Analysis Journal*, 1(1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Chandra, C. A., Sabijono, H., & Runtu, T. (2020). Efektivitas Dan Kontribusi Penerimaan Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2) Terhadap Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Di Kota Gorontalo Tahun 2016-2018. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 15(3), 290–298.
- Creswell, J. W. (2009). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Tradition*. LLndon: Sage Publications.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Hamalik, O. (2010). *Proses Belajar Mengajar*. PT. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, 34 (2003).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Managment (Edisi Tiga)*. Cengage Learning.
- Mingkid, G. J., Liando, D., & Lengkong, J. (2017). Efektivitas Penggunaan Dana Desa Dalam Peningkatan Pembangunan.

- Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 1-11.
- Nurhadi, Z. F., & Kurniawan, A. W. (2017). Kajian Tentang Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 3(1), 90-95.
- Ponamon, S., Lengkong, F. D. J., & Palar, N. (2021). Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, VII(101), 54-62.
- Rizqia, H. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Internal Auditor. *Jurnal Ilmiah Magister Management UNIKOM*, 2(1), 43-62.
- Scott, A. S., & Bateman, T. S. (2014). *Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia yang Kompetitif* (Alih Bahasa: Ratno Purnomo dan Willy Abdillah (ed.); Edisi 10). Jakarta.
- Setiawan, A. P., & Andjarwati, T. (2017). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Sirabaya I. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1), 275-284.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.
- Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Dan Kebijakan Publik*. Graha Ilmu.
- Wiyono, B. B. (2007). *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap dan Ejaan Disempurnakan*. Palanta.