

**PENINGKATAN MOTIVASI KERJA DAN MINAT BERWIRAUSAHA  
PESERTA DIKLAT MELALUI PELAKSANAAN PELATIHAN  
KETERAMPILAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA DI  
KABUPATEN BANTUL**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



**Disusun oleh :  
Husna Zumala  
10404241026**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2014**

**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENINGKATAN MOTIVASI KERJA DAN MINAT BERWIRAUSAHA  
PESERTA DIKLAT MELALUI PELAKSANAAN PELATIHAN  
KETERAMPILAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA DI  
KABUPATEN BANTUL**

**Disusun Oleh:**

**HUSNA ZUMALA**

**NIM. 10404241026**

Telah disetujui Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan  
TIM Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas  
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, 7 Agustus 2014

Pembimbing

Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENINGKATAN MOTIVASI KERJA DAN MINAT BERWIRUSAHA  
PESERTA DIKLAT MELALUI PELAKSANAAN PELATIHAN  
KETERAMPILAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA DI  
KABUPATEN BANTUL**

**Disusun Oleh:**

**HUSNA ZUMALA**

**NIM. 10404241026**

Telah dipertahankan di depan TIM Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada 18 Agustus 2014 dan dinyatakan lulus.

**Tim Penguji**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
Suwarno, M.Pd	Ketua Penguji		1-9-2014
Dr. Sugiharsono, M.Si.	Sekretaris Penguji		1-9-2014
Sri Sumardiningih, M.Si.	Penguji Utama		29-8-2014

Yogyakarta, 2 September 2014

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



  
Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Husna Zumala  
NIM : 10404241026  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Judul Skripsi :

### **PENINGKATAN MOTIVASI KERJA DAN MINAT BERWIRAUSAHA PESERTA DIKLAT MELALUI PELAKSANAAN PELATIHAN KETERAMPILAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA DI KABUPATEN BANTUL**

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan oleh orang lain, kecuali pada bagian tertentu saya ambil sebagai acuan. Apabila ternyata terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 4 Agustus 2014

Penulis



Husna Zumala

NIM. 10404241026

## **MOTTO**

Barangsiapa sungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah  
untuk dirinya sendiri.

(QS. Al-Ankabut [29]:6)

Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin  
kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.

(Everlyn Underhill)

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak  
menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka  
menyerah.

(Thomas Alva Edison)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin..

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahNya sehingga dapat kupersembahkan skripsi ini untuk:

- ☞ Kedua orangtuaku (Bapak Asrori Ma'ruf dan Ibu Siti Chalimah). Terimakasih telah memberikan yang terbaik. Doa, nasihat, serta kasih sayang yang selalu turecurahkan untukku.
- ☞ Kakak-kakakku Fatchiyah Sulha, Haris Alulawi dan Fuad Samhary yang selalu memberikanku motivasi agar kelak sukses dan dapat membanggakan orangtuakuseperti mereka.
- ☞ Sahabat-sahabatku dari SMA hingga sekarang Alifah, Alifianingrum, Oky Budi, dan Dyah Kirana, yang selalu bersama disaat suka dan duka.
- ☞ Sahabat-sahabatku di REAKTORWinda, Ela, Ayu, Rina, Ria dan Fajri yang juga kutemukan sosok keluarga dari diri kalian karena semangat yang selalu kalian berikan.
- ☞ Seseorang penyemangatku Riki Efendi.
- ☞ Serta Almamatrku tgreinta.

**PENINGKATAN MOTIVASI KERJA DAN MINAT BERWIRAUSAHA  
PESERTA DIKLAT MELALUI PELAKSANAAN PELATIHAN  
KETERAMPILAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA DI  
KABUPATEN BANTUL**

Oleh:  
Husna Zumala  
(10404241026)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada Balai latihan Kerja di Kabupaten Bantul, 2) apakah ada peningkatan motivasi kerja peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja, 3) apakah ada peningkatan minat berwirausaha peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja, dan 4) hambatan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yang dihadapi Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta DIKLAT yang dibiayai dengan dana APBN triwulan I tahun 2014 di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul. Semua peserta diambil sebagai subjek penelitian sehingga penelitian ini bisa disebut dengan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan wawancara serta dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis dengan *Paired T Test*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari aspek: a) materi pelatihan termasuk dalam kategori baik, b) metode pelatihan termasuk dalam kategori baik, c) sarana dan prasarana pelatihan termasuk dalam kategori baik, dan d) tujuan pelatihan termasuk dalam kategori baik. 2) Rata-rata skor motivasi kerja peserta DIKLAT mengalami peningkatan sebesar 3,40% yaitu dari 66,93 menjadi 69,21. 3) Rata-rata skor minat berwirausaha peserta DIKLAT mengalami peningkatan sebesar 5,39% yaitu dari 61,60 menjadi 64,92. 4) Hambatan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja: a) terbatasnya jumlah instruktur, b) ada beberapa kejuruan yang peralatannya masih sederhana dan kurang sesuai dengan perkembangan jaman, c) ruang praktek yang tidak nyaman, dan d) peserta DIKLAT cenderung kurang serius dalam mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: *Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Minat Berwirausaha*

**THE IMPROVEMENT OF TRAINING PARTICIPANTS' WORK  
MOTIVATION AND ENTREPRENEURIAL INTEREST THROUGH THE  
IMPLEMENTATION OF THE WORK SKILLS TRAINING AT THE  
CENTER FOR WORK TRAINING IN BANTUL REGENCY**

By:  
Husna Zumala  
(10404241026)

**ABSTRACT**

This study aims to investigate: 1) the implementation of the work skills training at the Center for Work Training in Bantul Regency, 2) the improvement of the training participants' work motivation after the implementation of the work skills training, 3) the improvement of their entrepreneurial interest after the implementation of the work skills training, and 4) the constraints in the implementation of the work skills training at the Center for Work Training in Bantul Regency.

This was a causal associative study, namely one aiming to investigate effects or cause and effect relationships. The research population comprised all the training participants financed by the government budget in the first quarter of 2014 at the Center for Work Training in Bantul Regency. All the training participants were selected as research subjects so that the study was a population study. The data were collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation. The data analysis techniques to solve the research problems were the descriptive statistics and the paired t-test.

The results of the study were as follows. 1) Regarding the implementation of the work skills training in terms of the following aspects, a) the training materials were good, b) the training methods were good, c) training infrastructure facilities were good, and d) the training objectives were good. 2) The mean score of the training participants' work motivation improved by 3.40%, from 66.93 to 69.21. 3) The mean score of the training participants' entrepreneurial interest improved by 5.39%, from 61.60 to 64.92. 4) The constraints in the implementation of the work skills training included the facts that: a) the number of instructors was limited, b) in some training subjects the tools were simple and not relevant to the development, c) the practicum room was not comfortable, and d) the training participants tended not to be serious enough to attend the training.

**Keywords:** *Implementation of Work Skills Training, Work Motivation, Entrepreneurial Interest*

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat dankaruniaNya, dan sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Berkat kemudahan yang diberikan-Nya, skripsi yang berjudul “Dampak Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul” dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan. Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, petunjuk dan sebagainya dari berbagai pihak, untuk itu tidak lupa penulis sampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan studi.
2. Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyusun skripsi.
3. Ibu Sri Sumardiningsih, M.Si selaku narasumber yang telah memberikan arahan, wawasan, serta masukan guna perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Suwarno, M.Pd selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan yang bermanfaat untuk proses penyusunan skripsi.

6. Ibu Siti Astuti, S.E selaku Kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul yang telah memberikan ijin penelitian dan kerjasamanya kepada penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
7. Bapak Ibu dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang sangat berarti dan ilmu yang penulis terima akan penulis pergunakan dengan baik.
8. Orang tua dan kakak-kakak penulis yang telah memberikan motivasi dan dukungan baik dari segi materiil maupun spiritual.
9. Teman-teman ROLLS 2 alumni SMA Negeri 7 Yogyakarta yang telah memberikan motivasi selama proses penyusunan skripsi.
10. Teman-teman pendidikan ekonomi angkatan 2010 yang telah memberikan dukungan serta doanya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 4 Agustus 2014

Penulis  
  
Husna Zumala

NIM.10404241026

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>Hal</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>Hal</b>
A. Kajian Teori .....	13
1. Tinjauan tentang Motivasi Kerja .....	13
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	13
b. Fungsi Motivasi Kerja .....	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
d. Indikator Motivasi Kerja .....	17
2. Tinjauan tentang Minat Berwirausaha .....	19
a. Pengertian Minat Berwirausaha .....	19

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha	21
c. Ciri-ciri dan Karakteristik Wirausaha .....	26
d. Keuntungan Wirausaha .....	28
3. Tinjauan tentang Pelatihan Keterampilan Kerja .....	30
a. Pengertian Pelatihan Keterampilan Kerja .....	30
b. Tujuan Pelatihan Keterampilan Kerja.....	32
c. Komponen Pelatihan .....	33
4. Hubungan Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	38
5. Hubungan Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja terhadap Minat Berwirausaha .....	39
B. Penelitian yang Relevan .....	40
C. Kerangka Berpikir .....	43
D. Paradigma Penelitian.....	47
E. Hipotesis Penelitian.....	47
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>Hal</b>
A. Desain Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
C. Variabel Penelitian .....	49
1. Jenis Variabel .....	49
2. Definisi Operasional Variabel.....	50
D. Populasi Penelitian .....	54
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
1. Angket (Kuesioner).....	55
2. Observasi dan Wawancara .....	55
3. Dokumentasi .....	56
F. Instrumen Penelitian.....	56
G. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	59
1. Uji Validitas .....	59
2. Uji Reliabilitas .....	63
H. Teknik Analisis Data .....	64
1. Analisis Deskriptif .....	64
2. Uji Prasyarat Analisis (Uji Normalitas).....	68
3. Uji Hipotesis .....	68
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>Hal</b>
A. Gambaran Umum Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul.....	71
1. Sejarah Singkat Balai Latihan Kerja Bantul .....	71
2. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Bantul.....	72

3. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Balai Latihan Kerja Bantul..	72
4. Tujuan dan Sasaran Balai Latihan Kerja Bantul .....	73
5. Struktur Organisasi .....	74
6. Program Pelatihan Balai Latihan Kerja Bantul .....	75
7. Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja Bantul .....	77
B. Hasil Penelitian .....	78
1. Deskripsi Data .....	78
a. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja Dana APBN Triwulan Pertama Tahun 2014 .....	78
b. Motivasi Kerja Peserta DIKLAT .....	97
c. Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT .....	101
2. Uji Prasyarat Analisis .....	106
3. Uji Hipotesis .....	107
a. Uji Paired T Test Motivasi Kerja .....	107
b. Uji Paired T Test Minat Berwirausaha .....	109
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	111
1. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja .....	111
a. Materi Pelatihan .....	111
b. Metode Pelatihan .....	113
c. Sarana dan Prasarana Pelatihan .....	114
d. Tujuan Pelatihan .....	116
2. Motivasi Kerja .....	117
3. Minat Berwirausaha .....	118
4. Hambatan Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja .....	118
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>Hal</b>
A. Kesimpulan .....	122
B. Saran .....	124
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	128
<b>LAMPIRAN</b> .....	131

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Perkembangan Angkatan Kerja Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008 dan 2012 .....	2
2. Persentase Penduduk Menurut Kegiatan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bantul Tahun 2012 .....	3
3. Realisasi Penyerapan Peserta DIKLAT Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul pada Perusahaan dan Usaha Mandiri Tahun 2013 .....	7
4. Data Jumlah Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014.....	55
5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja	57
6. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	58
7. Kisi-kisi Instrumen Variabel Minat Berwirausaha .....	58
8. Skor Alternatif Jawaban.....	59
9. Uji Validitas Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja.....	61
10. Uji Validitas Motivasi Kerja.....	62
11. Uji Validitas Minat Berwirausaha.....	63
12. Uji Reliabilitas Instrumen.....	64
13. Kejuruan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul.....	75
14. Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja.....	80
15. Kategori Kecenderungan Variabel Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja.....	82
16. Tanggapan Responden terhadap Materi Pelatihan.....	83
17. Kategori Kecenderungan Sub Variabel Materi Pelatihan .....	85
18. Tanggapan Responden terhadap Metode Pelatihan.....	87
19. Kategori Kecenderungan Sub Variabel Metode Pelatihan .....	89
20. Tanggapan Responden terhadap Sarana dan Prasarana Pelatihan.....	90
21. Kategori Kecenderungan Sub Variabel Sarana dan Prasarana Pelatihan .	92
22. Tanggapan Responden terhadap Tujuan Pelatihan.....	94
23. Kategori Kecenderungan Sub Variabel Tujuan Pelatihan .....	96

24. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014.....	99
25. Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014.....	101
26. Distribusi Frekuensi Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014.....	104
27. Kategori Kecenderungan Variabel Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014.....	106
28. Hasil Uji Normalitas Data Hasil Penelitian.....	107
29. Hasil Paired T Test Motivasi Kerja Peserta DIKLAT.....	108
30. Hasil Paired T Test Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT.....	110

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Skema Kerangka Berpikir.....	46
2. Paradigma Penelitian.....	47
3. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul.....	74
4. Diagram Balok Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja .....	80
5. Poligon Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja.....	82
6. Poligon Materi Pelatihan.....	86
7. Poligon Metode Pelatihan .....	89
8. Poligon Sarana dan Pasarana Pelatihan .....	92
9. Poligon Tujuan Pelatihan .....	96
10. Diagram Balok Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Peserta DIKLAT ..	99
11. Poligon Motivasi Kerja Peserta DIKLAT.....	101
12. Diagram Balok Distribusi Frekuensi Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT.....	104
13. Poligon Motivasi Kerja Peserta DIKLAT.....	106

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kurikulum dan Silabus Pelatihan.....	132
2. Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Pelatihan .....	166
3. Data Karyawan dan Instruktur di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul	172
4. Data Peserta DIKLAT Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul Dana APBN Triwulan I.....	178
5. Lembar Observasi Sarana dan Prasarana.....	184
6. Instrumen Uji Coba.....	186
7. Uji Validitas Instrumen.....	195
8. Uji Reliabilitas Instrumen.....	217
9. Instrumen Penelitian .....	219
10. Data Hasil Penelitian.....	229
11. Uji Normalitas Hasil Penelitian .....	245
12. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	247
13. Uji Paired T Test.....	253

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki sumber daya manusia yang cukup besar, hal ini dapat dilihat dari besarnya jumlah penduduk usia kerja yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja. Namun masih banyak penduduk yang belum terserap dalam dunia kerja. Masih rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan menyebabkan angkatan kerja Indonesia kurang mempunyai daya saing dibandingkan angkatan kerja negara lain di pasar internasional.

Masalah ketenagakerjaan yang dihadapi bangsa Indonesia khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta yang paling utama adalah masalah tingginya angka pengangguran. Dari data yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Provinsi DIY dari tahun ke tahun angka pengangguran semakin meningkat. Tahun 2011 angka pencari kerja yang belum ditempatkan sebanyak 56.489 orang yang tersebar di lima kabupaten/kota dengan perincian Kota Yogyakarta sebanyak 8.437 orang, Kabupaten Bantul sebanyak 7.706 orang, Kabupaten Sleman sebanyak 30.683 orang, Kabupaten Kulon Progo sebanyak 758 orang dan Kabupaten Gunung Kidul sebanyak 8.905 orang. Lowongan yang terdaftar sebanyak 24.208 lowongan dan yang belum terisi sebanyak 853 lowongan ([www.nakertrans.jogjaprov.go.id](http://www.nakertrans.jogjaprov.go.id), diakses pada tanggal 10 Februari 2014). Dari angka tersebut menunjukkan tidak seimbangya kebutuhan tenaga

kerja dengan jumlah pencari kerja itu sendiri. Dilihat dari data di atas, angka pencari kerja yang belum ditempatkan di Kabupaten Bantul tergolong tinggi. Dengan demikian, tingginya angka pencari kerja juga menyebabkan tingginya tingkat pengangguran. Berikut perkembangan angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2008 dan 2012.

Tabel 1. Perkembangan Angkatan Kerja Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008 dan 2012

Kabupaten/Kota	Penduduk Usia Kerja					
	2008			2012		
	Angkatan Kerja	Penduduk Bekerja	Pengangguran Terbuka	Angkatan Kerja	Penduduk Bekerja	Pengangguran Terbuka
Kabupaten Kulon Progo	218.280	210.505	7.775	226.913	218.042	8.871
Kabupaten Bantul	517.981	491.765	26.216	507.026	488.773	18.253
Kabupaten Gunung Kidul	432.845	418.601	14.244	422.939	414.815	8.124
Kabupaten Sleman	577.409	537.999	39.410	575.650	544.438	31.212
Kota Yogyakarta	253.219	233.335	19.884	212.330	201.640	10.690
D.I Yogyakarta	1.999.734	1.892.205	107.529	1.944.858	1.867.708	77.150

Sumber: [simreg.bappenas.go.id](http://simreg.bappenas.go.id), diakses pada tanggal 8 Februari 2014

Berdasarkan tabel di atas, perkembangan angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam 5 tahun terakhir cenderung turun. Hal tersebut mengakibatkan tingkat pengangguran terbuka yang ada di Yogyakarta juga menurun. Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bantul adalah sebesar 3,60% dari jumlah penduduk usia kerja. Angka tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Gunung Kidul yakni 1,92%. Namun lebih rendah dari tingkat pengangguran terbuka Kota Yogyakarta yaitu sebesar 5,03%.

Masalah ketenagakerjaan terlihat dengan adanya sumber daya manusia di usia produktif yang banyak menjadi penganggur. Berikut persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan utama dan jenis kelamin di Kabupaten Bantul pada tahun 2012.

Tabel 2. Persentase Penduduk Menurut Kegiatan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bantul Tahun 2012

Jenis Kegiatan Utama	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
I. Angkatan Kerja	81,25	60,53	70,76
1. Bekerja	96,70	96,00	96,40
2. Pengangguran	3,30	4,00	3,60
II. Bukan Angkatan Kerja	18,75	39,47	29,24
1. Sekolah	45,36	20,16	28,14
2. Mengurus Rumah Tangga	27,33	71,24	57,34
3. Lainnya	27,31	8,60	14,52
Jumlah	100,0	100,0	100,0
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	81,25	60,53	70,76
Tingkat Pengangguran	3,30	4,00	3,60

Sumber: [www.bantulkab.bps.go.id](http://www.bantulkab.bps.go.id), diakses pada tanggal 8 Februari 2014

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) di atas, menunjukkan bahwa persentase angkatan kerja di Kabupaten Bantul sangat tinggi yaitu 81,25% untuk jenis kelamin laki-laki dan 60,53% untuk perempuan. Dari angkatan kerja terdapat penduduk yang bekerja dan penduduk yang menganggur. Tingkat pengangguran di Kabupaten Bantul yaitu 3,30% untuk laki-laki dan 4,00% untuk perempuan. Masih adanya masalah pengangguran tidak terlepas dari peran pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran yang ada. Pemerintah sadar bahwa di era globalisasi seperti sekarang ini,

masyarakat dituntut untuk memiliki keterampilan yang memadai tidak hanya sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Keterampilan tambahan juga diperlukan untuk memberi nilai tambah bagi seseorang karena dengan adanya nilai tambah yang dimiliki, seseorang akan lebih percaya diri dalam menjalani kehidupannya.

Keterampilan tambahan bisa didapatkan dari pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perseorangan maupun lembaga pemerintah ataupun swasta. Masalah di atas menjadi latar belakang bagaimana pentingnya pelatihan keterampilan kerja harus dimiliki oleh seseorang agar motivasi kerja dan minat berwirausaha yang tertanam pada diri mereka meningkat. Dengan demikian sumber daya manusia di Kabupaten Bantul yang cukup besar memiliki keterampilan kerja yang memadai dan dapat bersaing di dunia kerja. Pengangguran berkurang dan pendapatan masyarakat meningkat dengan menciptakan lapangan usaha sendiri.

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah mendirikan Balai Latihan Kerja sebagai tempat calon tenaga kerja untuk mengasah keterampilan mereka dan meningkatkan mutu sumber daya manusia agar kualitas tenaga kerja di Kabupaten Bantul semakin meningkat. Balai Latihan Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi syarat untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Sementara pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi atau memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan

keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Tim Peneliti Balitbang Prov.Jateng).

Balai Latihan Kerja dapat meningkatkan potensi seseorang karena bertambahnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada masa pelatihan. Peningkatan potensi yang dimiliki juga mendorong bertambahnya semangat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal dengan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar tercapai hasil yang diinginkan. Hasil yang seseorang inginkan disini adalah bagaimana memenuhi semua tuntutan untuk mempertahankan hidupnya.

Dengan demikian Balai Latihan Kerja sangat membantu dalam meningkatkan motivasi kerja agar tuntutan hidup seseorang terpenuhi. Pada masa pelatihan, seseorang dilatih untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki baik dari segi teori maupun praktik. Adanya praktik di tempat pelatihan yang memiliki sarana prasarana lengkap, seseorang dapat merasakan langsung bagaimana jalannya proses kerja yang sebenarnya.

Selain itu dengan adanya Balai Latihan Kerja, seseorang dapat meningkatkan minat berwirausaha. Menurut Deputy Bidang Sumber Daya Manusia Kementerian Koperasi dan Unit Usaha Kecil berdasarkan pada data Badan Pusat Statistik, jumlah wirausaha per Januari 2012 mencapai 3,75 juta orang atau 1,56% dari total jumlah penduduk Indonesia. Namun angka ini masih tertinggal dari negara Asia lain seperti Cina dan Jepang yang memiliki jumlah wirausaha lebih dari 10% dari jumlah penduduk. Di regional Asia Tenggara, Malaysia lebih unggul dibanding Indonesia

sekitar 5% dan Singapura mencapai 7% dari total jumlah penduduknya ([www.koran.tempo.co](http://www.koran.tempo.co), diakses pada tanggal 10 Februari 2014). Artinya, persentase penduduk Indonesia yang memiliki keinginan untuk berwirausaha masih sangat kecil. Selain itu, dengan berbagai alasan penduduk tidak berkeinginan untuk berwirausaha karena tidak memiliki keterampilan yang akan mereka kembangkan.

Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul sebagai lembaga pelatihan kerja milik pemerintah yang berada di bawah tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang telah berdiri dari tahun 1984. Berfungsi menyelenggarakan program pelatihan dan produktivitas kerja serta penyelenggara untuk berbagai macam kegiatan kejuruan baik program institusional maupun non-institusional (MTU). Secara umum pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul bertujuan untuk: 1) mengisi lowongan kerja yang ada; 2) mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri; dan 3) meningkatkan produktivitas kerja.

Berangkat dari tujuan tersebut, diharapkan Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul dapat menjadi motor penggerak dan pencontohan dalam melatih keterampilan. Selain itu, Balai Latihan Kerja juga diharapkan dapat mengembangkan potensi penduduk agar terwujud tenaga kerja yang memiliki pengetahuan yang luas, terampil dan dapat membuka peluang usaha baru untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Bantul.

Berdasarkan dari hasil monitoring, tercatat bahwa output dari Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul ada peserta yang telah bekerja maupun membuka usaha mandiri. Berikut realisasi penyerapan peserta pada perusahaan dan usaha mandiri pada tahun 2013.

Tabel 3. Realisasi Penyerapan Peserta DIKLAT Balai Latihan Kerja Kabupaten pada Perusahaan dan Usaha Mandiri Tahun 2013

No	Sumber Dana	Kejuruan	Sub Kejuruan	Jumlah Peserta	Realisasi			
					Industri /Perusahaan	Usaha Mandiri		
I	APBN	1.Aneka Kejuruan	a.Menjahit	48	20	28		
			b.Batik	48	8	16		
		2.Bangunan	a.Furniture	48	16	16		
			3.Listrik	a.Tek.Pendingin	64	10	38	
				b.Tek.HP	0	0	0	
		4.Otomotif	a.Sepeda Motor	48	25	12		
				b.Ketok Duco	0	0	0	
				c.Mobil Bensin	32	18	3	
			5.Pertanian	a.Processing	48	5	18	
			6.Tata Niaga	a.Office tool	80	27	0	
			7.Tekmek	a.Las Listrik	64	23	11	
		II	APBD	1.Aneka Kejuruan	a.Menjahit	32	13	6
					b.Batik	32	2	10
				2.Bangunan	a.Furniture	32	17	7
3.Listrik	a.Wekel				16	6	3	
				b.Instalasi tenaga	16	8	0	
4.Otomotif	a.Sepeda Motor			32	14	8		
				b.Mobil Bensin	32	14	1	
	5.Pertanian			a.Mixed Farming	32	0	18	
	6.Tata Niaga			a.Office tool	32	12	0	
	7.Tekmek			a.Las Listrik	32	10	2	
Jumlah				768	248	197		

Sumber: Data dari Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul yang diolah

Dilihat dari tabel di atas, masih banyak output dari pelatihan di Balai Latihan Kerja yang belum terserap di perusahaan maupun membuka usaha secara mandiri. Artinya, output dari Balai Latihan Kerja tersebut ada yang belum berhasil dan masih menjadi penganggur. Hal tersebut juga sesuai

dengan apa yang dikemukakan oleh Ibu Siti Astuti selaku kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul, bahwa masih banyak output yang menjadi penganggur karena kurangnya etos kerja yang mereka miliki, kecenderungan peserta tidak serius dan tidak memiliki tujuan dalam melaksanakan pelatihan. Menurut Ibu Siti Astuti, peserta juga belum percaya diri dalam berwirausaha. Hal tersebut dikarenakan potensi mereka yang belum cukup memadai untuk membuka usaha secara mandiri. Kurang lebih ada 30% alumni pelatihan di Balai Latihan Kerja Bantul yang telah mendirikan usaha secara mandiri. Usaha yang mereka buka antara lain adalah usaha bengkel, *furniture*, *catering*, maupun usaha *taylor*. Banyak dari usaha tersebut telah menjadi usaha besar seperti usaha *taylor* di Bawuran Bantul dan toko roti “DHANIS” di Babadan Bantul.

Masalah tersebut menjadikan Balai Latihan Kerja lebih berupaya meningkatkan lagi intensitas outputnya agar terwujud tujuan yang diharapkan dengan memberikan teori tentang ketenagakerjaan dan teori kewirausahaan pada awal pelatihan. Dengan pemberian teori tersebut, dimaksud agar peserta memiliki pengetahuan yang luas tentang arti penting dalam bekerja dan menumbuhkan minat berwirausaha untuk mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kabupaten Bantul.

Dari gagasan itulah penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peningkatan Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT melalui Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Angka pengangguran di Kabupaten Bantul yang masih tinggi.
2. Pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas.
3. Pendidikan yang ada lebih menekankan pengembangan intelektual, kurang dibekali dengan keterampilan.
4. Rendahnya motivasi kerja peserta DIKLAT di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul.
5. Rendahnya minat berwirausaha peserta DIKLAT di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul karena potensi yang mereka miliki belum berkembang.
6. Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan keterampilan kerja, namun kenyataannya tidak semua peserta memiliki motivasi kerja dan minat berwirausaha.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, perlu adanya batasan masalah agar diperoleh gambaran yang jelas dari permasalahan di atas. Penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja terhadap motivasi kerja dan minat

berwirausaha peserta DIKLAT di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul yang masih rendah.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada Balai latihan Kerja di Kabupaten Bantul?
2. Apakah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul?
3. Apakah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dapat meningkatkan minat berwirausaha peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul?
4. Apa hambatan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada Balai latihan Kerja di Kabupaten Bantul.

2. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul.
3. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dapat meningkatkan minat berwirausaha peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul.
4. Untuk mengetahui hambatan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yang dihadapi Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan pelatihan keterampilan kerja begitu juga dalam kajian motivasi kerja serta minat berwirausaha.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk mengukur kemampuan penulis dalam usaha meneliti dan menganalisis permasalahan yang terjadi guna menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Bagi Peserta DIKLAT

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi peserta DIKLAT untuk meningkatkan motivasi kerja dan minat berwirausaha sebagai alternatif untuk mengurangi tingkat pengangguran.

c. Bagi Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul

- 1) Sebagai referensi untuk menambah wawasan dalam upaya peningkatan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja guna meningkatkan pemberdayaan masyarakat.
- 2) Memberikan masukan dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yang diselenggarakan.
- 3) Menjadi salah satu bagian informasi dan sumbangan penelitian terhadap arah kebijakan yang akan ditempuh pemerintah maupun instansi terkait dengan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja terhadap motivasi kerja dan minat berwirausaha peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kajian Teori**

#### **1. Tinjauan tentang Motivasi kerja**

##### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Setiap tindakan manusia selalu didorong oleh faktor-faktor tertentu, sehingga terjadi tingkah laku atau perbuatan. Faktor pendorong ini disebut motivasi atau motif untuk berbuat sesuatu. Kata motivasi sendiri berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti bergerak, berasal dari *motivus* yang berarti alasan-alasan untuk bergerak atau *motus*, yang dianggap hal mendasar dalam kehidupan manusia.

Ada banyak pendapat mengenai definisi dari motivasi. Menurut M. Ngalim Purwanto (2006: 71) motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Nana Syaodih (2009: 61) juga berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong kegiatan individu untuk menggerakkan individu melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2006: 1), motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri individu yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Perbuatan atau tindakan seseorang berdasarkan

pada motivasi tertentu dan bertujuan sesuai dengan motivasi yang mendasari tindakan tersebut.

Menurut Djaali (2007: 101) motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan). Dalam *internasional dictionary of management* motivasi didefinisikan sebagai proses atau faktor yang menyebabkan orang untuk bertindak atau bertingkah laku dengan cara tertentu. Memotivasi adalah mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Proses motivasi terdiri atas: mengidentifikasi atau menemukan *unsatisfied need*, membuat tujuan yang dapat memuaskan kebutuhan tersebut, dan menemukan tindakan yang diperlukan dalam pemuasan kebutuhan tersebut.

Manusia dalam kehidupannya selalu melakukan aktivitas. Aktivitas manusia bermacam-macam, bergerak, bernafas juga merupakan aktivitas dari manusia. Aktivitas manusia yang diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan bekerja. Bekerja sendiri mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Moch As'ad, 1999: 46).

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan kegiatan untuk bekerja demi mencapai

harapan yang diinginkan. Dorongan tersebut berasal dari dalam maupun dari luar dirinya.

#### **b. Fungsi Motivasi Kerja**

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2004: 62) “Motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: a) mengarahkan (*directional function*), b) mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activating and energizing function*)”. Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan menurut M. Ngalim Purwanto (2006: 70) fungsi dari motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi itu mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motif itu sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- 2) Motivasi itu menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.
- 3) Motivasi itu menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan.

Menurut Oemar Hamalik (2002: 175):

Motivasi mendorong timbulnya tingkah laku, mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Jadi fungsi motivasi adalah:

- 1) Mendorong timbulnya suatu perbuatan
- 2) Sebagai pengarah perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- 3) Sebagai penggerak, ia berfungsi seperti mesin pada mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan

Jadi, dapat disimpulkan bahwa fungsi dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan. Misalnya bekerja setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan. Tujuan setelah mengikuti pelatihan yaitu bekerja maupun membuka usaha secara mandiri.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi kerja maka akan menentukan cepat lambatnya peserta menentukan suatu pekerjaan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Hamzah B. Uno (2006: 10) motivasi kerja timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik. Sedangkan menurut Oemar Hamalik (2007: 112), membagi dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- 1) Faktor Intern  
Faktor intern berasal dari dalam diri individu yang bersangkutan, seperti keinginan untuk maju, keinginan, harapan, cita-cita dan pengalaman.
- 2) Faktor Ekstern  
Faktor ekstern berasal dari luar diri individu yang bersangkutan, seperti dari orang tua, keadaan keluarga, teman sebaya, dan ikut serta dalam peningkatan kualitas tenaga kerja seperti pelatihan dll.

Faktor eksternal dalam penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Seseorang terdorong untuk bekerja karena melihat berbagai macam kebutuhan yang harus segera dipenuhi baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Seperti yang dijelaskan oleh Ali dan Asrori (2008: 153) mengatakan bahwa manusia dimotivasi oleh kebutuhan dasar yang bersifat sama untuk seluruh species, tidak berubah dan berasal dari genetis atau naluriah. Kebutuhan-kebutuhan itu tidak semata-mata hanya bersifat fisiologis melainkan juga bersifat psikologis.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Ada beberapa indikator motivasi kerja, menurut Syahyuti (2010) indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
- 4) Rasa tanggung jawab

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2006: 72), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- 2) Prestasi yang dicapainya
- 3) Pengembangan diri
- 4) Kemandirian dalam bertindak

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari usaha yang akan diciptakannya.

- 2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- 3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan dan kemampuan seorang untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang untuk menemukan hubungan-hubungan yang baru atau membuat inovasi-inovasi produk yang baru sehingga tercipta sesuatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada,

akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dalam usaha yang diciptakannya. Sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu (Syahyuti, 2010).

## **2. Tinjauan tentang Minat Berwirausaha**

### **a. Pengertian Minat Berwirausaha**

Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Menurut Crow & Crow, yang dikutip Djaali (2007:76) mengatakan minat berhubungan dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan, pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri.

Winkel (2004: 212), minat diartikan sebagai kecenderungan subyek yang menetap, untuk tertarik pada bidang studi atau pokok bahasan tertentu dan merasa senang mempelajari materi itu. Menurut Hilgard yang dikutip oleh Slameto (2003: 57) minat adalah “Kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan”. Kegiatan yang diminati seseorang diperhatikan terus-menerus yang disertai dengan rasa senang.

Berdasarkan paparan tentang pengertian minat yang disampaikan dari beberapa sumber di atas, maka dapat disimpulkan bahwa minat adalah rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada paksaan dan merasa senang untuk mempelajarinya. Rasa ketertarikan tersebut bukan karena paksaan tapi kesadaran yang tinggi karena keinginan yang kuat untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hisrich-Peters (dalam Buchari Alma, 2004: 26), *Entrepreneur is the process of creating something different with value by devoting the necessary time and effort, assuming the accompanying financial, psychic, and social risks, and receiving the resulting rewards of monetary and personal satisfaction and independence.* Artinya kewirausahaan adalah proses menciptakan sesuatu yang lain dengan menggunakan waktu dan kegiatan disertai modal dan resiko serta menerima balas jasa dan kepuasan serta kebebasan pribadi.

Jiwa kewirausahaan mendorong minat seseorang untuk mendirikan dan mengelola usaha secara profesional. Hendaknya minat tersebut diikuti dengan perencanaan dan perhitungan yang matang. Misalnya dalam hal memilih atau menyeleksi bidang usaha yang akan dijalankan sesuai dengan prospek dan kemampuan pengusaha. Pemilihan bidang usaha seharusnya disertai dengan berbagai pertimbangan, seperti minat, modal, kemampuan, dan pengalaman sebelumnya. Jika belum memiliki pengalaman

sebelumnya, seseorang dapat menimba pengalaman dari orang lain. Pertimbangan lainnya adalah seberapa lama jangka waktu perolehan keuntungan yang diharapkan (Kasmir, 2011: 20).

Berdasarkan definisi minat dan definisi wirausaha di atas, maka yang dimaksud dengan minat berwirausaha adalah kemampuan untuk bekerja keras memenuhi kebutuhan hidup, keberanian memajukan usaha atau menciptakan usaha baru tanpa rasa takut akan risiko dan senantiasa belajar dari kegagalan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha**

Minat seseorang pada suatu obyek tidak akan muncul dengan sendirinya dalam diri individu. Minat akan muncul dari dalam diri seseorang melalui suatu proses. Dengan adanya perhatian dan interaksi dengan lingkungan maka minat tersebut dapat berkembang. Banyak faktor yang mempengaruhi minat seseorang.

Menurut L. D Crow (dalam Dimiyati Mahmud, 2001: 56), menyebutkan faktor yang mempengaruhi minat adalah sebagai berikut:

- 1) *The factor inner urge* adalah rangsangan yang datang dari lingkungan atau ruang lingkup yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mudah menimbulkan minat.
- 2) *The factor of social motive* adalah minat seseorang terhadap obyek atau sesuatu hal, disamping hal yang dipengaruhi oleh

faktor dari dalam diri manusia juga dipengaruhi oleh motif sosial.

- 3) *Emotional factor* adalah faktor perasaan dan emosi yang mempunyai pengaruh terhadap obyek. Misal perjalanan sukses yang dipakai individu dalam suatu kegiatan tertentu yang dapat membangkitkan perasaan senang dan dapat menambah semangat atau kuatnya minat dalam kegiatan tersebut.

Minat bukan merupakan sesuatu hal yang didapat sejak lahir, namun minat merupakan keseluruhan yang dapat berubah-ubah karena sejak kecil minat anak selalu mengalami perubahan karena minat dapat berkembang sesuai dengan potensi seseorang.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk memilih berwirausaha menurut Hendro (2011: 61) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individual/ personal

Yang dimaksud dengan faktor individual/ personal di sini adalah pengaruh perjalanan hidup yang dialami oleh seseorang. Faktor tersebut berasal dari lingkungan atau keluarga.

- 2) Suasana Kerja

Apabila lingkungan kerja yang dihadapi oleh seseorang nyaman, maka hal tersebut tidak akan menstimulus seseorang untuk berkeinginan menjadi wirausaha. Sebaliknya bila

lingkungan kerja yang dihadapi seseorang tidak nyaman, maka akan mendorong seseorang untuk memilih jalan kariernya menjadi seorang wirausaha.

### 3) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang biasanya akan semakin memperkecil minat seseorang untuk berwirausaha. Namun bagi mereka yang tingkat pendidikannya tidak terlalu tinggi, mempunyai hasrat yang kuat untuk berwirausaha karena berwirausaha adalah jalan satu-satunya untuk kaya dan sukses.

### 4) *Personality* (kepribadian)

Tipe seseorang yang cenderung mempunyai hasrat yang tinggi untuk menjadi wirausaha biasanya adalah seseorang yang senang bicara. Namun hal ini bukan sesuatu hal yang mutlak, karena semua bisa asalkan ada kemauan dan cara.

### 5) Prestasi Pendidikan

Rata-rata orang yang mempunyai prestasi pendidikan tinggi lebih rendah minatnya untuk menjadi wirausaha. Berbeda dengan orang yang cenderung mempunyai prestasi pendidikan biasa-biasa saja atau rendah justru mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk menjadi seorang wirausaha. Hal ini didorong oleh suatu keadaan yang memaksa ia berfikir bahwa menjadi pengusaha adalah salah satu pilihan terakhir untuk sukses,

sedangkan untuk berkarier di dunia pekerjaan akan terasa berat karena banyak lulusan yang lebih berpotensi.

6) Dorongan Keluarga

Keluarga memegang peran penting untuk membantu memilih karier. Terlebih peran orang tua sebagai konsultan dan mentornya.

7) Lingkungan dan Pergaulan

Seseorang yang bergaul dengan orang sukses maka kemungkinan besar seseorang itu akan menjadi sukses pula. Sebaliknya bila seseorang bergaul dengan orang-orang malas, maka orang tersebut akan menjadi orang malas juga. Mengikuti pelatihan juga merupakan faktor dari lingkungan yang akan mempengaruhi seseorang untuk berwirausaha. Pelatihan akan mendorong seseorang untuk mengembangkan keterampilan yang ia dapat pada saat pelatihan dalam usaha yang mereka miliki.

8) Ingin lebih dihargai (*self-esteem*)

Menurut teori Maslow, setelah kebutuhan sandang, pangan, dan papan terpenuhi, maka kebutuhan yang ingin seseorang raih selanjutnya adalah *self-esteem*. Terkadang kebutuhan akan penghargaan tidak didapatkan dalam dunia pekerjaan, sehingga memacu seseorang untuk menjadi wirausahawan.

## 9) Keterpaksaan dan Keadaan

Keterpaksaan dan keadaan memaksa seseorang harus memilih menjadi wirausahawan. Hal ini diambil karena tidak ada lagi peluang di dunia pekerjaan atas kondisi yang diciptakan atau terjadi misalnya PHK, pensiun, dan menganggur.

Lain halnya menurut Bolton dan Thomson (dalam Sandy Wahyudi, 2012: 29-30) menyebutkan tiga faktor penting yang dapat mempengaruhi seseorang untuk menjadi *entrepreneur*, yaitu:

### 1) Latar belakang keluarga

Apabila ada anggota keluarga yang menjadi *entrepreneur* maka seseorang akan meniru pola pikir, cara kerja, dan sikap *entrepreneur* dari keluarganya.

### 2) Usia dan pendidikan

Usia yang cukup dewasa dan memiliki tanggungan, cenderung ingin memiliki tambahan penghasilan di luar gaji sebagai karyawan. Selain itu, semakin tinggi pendidikan dapat mendorong seseorang untuk menjadi *entrepreneur*. Keahlian dan cara berpikir mendorong seseorang untuk dapat berkreasi dan berinovasi lebih dibandingkan orang yang tidak belajar khusus tentang hal tersebut.

### 3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja juga dapat berperan sangat penting dalam hidup seseorang. Misalnya seorang karyawan yang telah lama bekerja pada sebuah perusahaan dan mengetahui seluk-beluk perusahaan tersebut, cenderung berani berhenti dan membuka usaha baru. Meskipun tidak menutup kemungkinan orang yang belum memiliki pengalaman juga berani untuk mendirikan usaha baru.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha seseorang antara lain: keluarga, tingkat pendidikan, lingkungan, keadaan maupun keterpaksaan, kepribadian juga pengalaman kerja seseorang.

#### **c. Ciri-ciri dan Karakteristik Wirausaha**

Pada umumnya seorang wirausaha adalah mereka yang berpotensi dan mempunyai motivasi yang besar untuk maju. Menurut para ahli yang dikutip oleh Suryana (2006: 26) ciri-ciri wirausaha adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan yang kuat untuk berdiri sendiri
- 2) Kemauan untuk mengambil resiko
- 3) Kemampuan untuk belajar dari pengalaman
- 4) Memotivasi diri sendiri
- 5) Semangat untuk bersaing
- 6) Orientasi pada kerja keras
- 7) Percaya pada diri sendiri
- 8) Dorongan untuk berprestasi
- 9) Tingkat energi yang tinggi
- 10) Tegas
- 11) Yakin pada kemauan sendiri

- 12) Tidak suka uluran tangan dari pemerintah atau pihak lain dari masyarakat
- 13) Tidak bergantung pada alam atau berusaha menyerahkan pada alam
- 14) Kepemimpinan
- 15) Keorisinilan
- 16) Berorientasi ke masa depan dan penuh gagasan

Menurut B.N. Marbun yang dikutip (dalam Buchari Alma, 2004:

53) dari berbagai penelitian di Amerika Serikat, untuk menjadi wirausahawan sukses harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Percaya diri
- 2) Berorientasikan tugas dan hasil
- 3) Pengambil resiko
- 4) Kepemimpinan
- 5) Keorisinilan
- 6) Berorientasi ke masa depan

Sedangkan menurut Steinhaff dan John F. Burges (dalam Suryana, 2006: 27) karakteristik yang diperlukan untuk menjadi wirausaha yang sukses adalah:

- 1) Memiliki visi dan tujuan usaha yang jelas
- 2) Bersedia menanggung resiko, waktu dan uang
- 3) Berencana dan berorganisir
- 4) Kerja keras sesuai urgensinya
- 5) Mengembangkan hubungan dengan pelanggan, pemasok, pekerja dan yang lainnya
- 6) Bertanggung jawab dengan keberhasilan dan kegagalan

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dan karakteristik wirausaha adalah memiliki kemandirian, berani mengambil resiko, memiliki semangat tinggi, percaya diri, berjiwa kepemimpinan, memiliki visi dan tujuan yang jelas, bertanggung jawab, kreatif dan inovatif, dan selalu berorientasi ke masa depan.

Ciri-ciri dan karakteristik tersebut seharusnya dimiliki oleh seorang wirausahawan walaupun tidak seluruhnya. Akan tetapi, semakin banyak ciri-ciri dan karakteristik yang dimiliki wirausahawan, maka semakin tinggi pula dorongan untuk menjadi wirausahawan yang sukses.

#### **d. Keuntungan Wirausaha**

Jika dibandingkan, kenikmatan memiliki usaha sendiri dengan bekerja pada orang lain sangat banyak perbedaannya. Untuk menjadi seorang pegawai dibutuhkan kepandaian, seperti dipersyaratkan dalam batas nilai IPK, harus mengikuti dan lulus tes, memerlukan ijazah-ijazah tertentu, bahkan juga memerlukan koneksi orang dalam perusahaan agar lebih mudah diterima menjadi pekerja. Artinya, untuk menjadi seorang pegawai banyak syarat yang harus dipenuhi. Banyak calon pegawai yang diharuskan membayar jutaan rupiah untuk menjadi pegawai dalam sebuah perusahaan. Padahal jika uang tersebut digunakan untuk melakukan wirausaha, jumlahnya sudah jauh dari cukup.

Berbeda dengan syarat untuk menjadi pegawai, syarat untuk menjadi wirausaha relatif mudah. Hal utama yang dimiliki hanyalah kemauan dan kemampuan. Menurut Kasmir (2011: 7) ada empat keuntungan yang akan diperoleh dari wirausaha, yaitu:

1) Harga Diri

Dengan berwirausaha, harga diri seseorang akan meningkat. Menjadi wirausaha memiliki kelas tersendiri di masyarakat. Banyak masyarakat yang menghormati dan mengagumi seseorang yang berwirausaha.

2) Penghasilan

Memiliki usaha sendiri jelas dapat memberikan penghasilan yang jauh lebih baik jika dibandingkan menjadi pegawai. Besar kecilnya penghasilan seorang pegawai ditentukan oleh si pengusaha.

3) Ide dan motivasi

Kebanyakan orang yang berwirausaha selalu memiliki ide dalam berinovasi. Telinga, mulut, dan mata selalu memberikan inspirasi untuk menangkap setiap peluang yang ada. Pengusaha juga memiliki motivasi tinggi untuk maju dibandingkan dengan pegawai.

4) Masa depan

Masa depan pengusaha relatif jauh lebih baik jika dibanding dengan pegawai. Seorang wirausaha tidak mengenal kata pensiun dan usaha yang dijalankan dapat diteruskan generasi selanjutnya.

### **3. Tinjauan tentang Pelatihan Keterampilan Kerja**

#### **a. Pengertian Pelatihan Keterampilan Kerja**

Banyak ahli berpendapat tentang definisi pelatihan. Namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Menurut Mondy dan Noe (2005: 202) menyatakan bahwa *“Training: Activities designed to provide learners with the knowledge and skill needed for their present jobs”*. Pelatihan merupakan aktivitas yang dirancang untuk menyiapkan calon tenaga kerja agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menunjang pekerjaannya. Hal yang sama dinyatakan oleh Dessler (2008: 248) bahwa *“Training means giving a new or present employees the skills they need to perform their jobs”*.

Pelatihan menjadi bagian dari pendidikan yang mengkaitkan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan atau kecakapan di luar sistem pendidikan yang berlaku. Pelatihan berlangsung dalam waktu relatif singkat dan dengan metode atau pendekatan yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Sedangkan pelatihan kerja sendiri dalam Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Selanjutnya BKKBN mengemukakan pengertian keterampilan sebagai suatu kemampuan praktis di bidang tertentu dalam melakukan suatu kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa yang diperoleh melalui proses pembelajaran (BKKBN, 2005: 5). Dengan kata lain, keterampilan adalah kebolehan bertindak dengan cepat dan tepat disebut terampil. Menurut St. Vembrianto (dalam Heruyono, 2000: 20), mengemukakan bahwa “keterampilan berarti kemudahan, kecepatan, dan ketepatan dalam tingkah laku motorik yang juga disebut *normal skill* (dalam arti sempit), sedangkan dalam arti luas keterampilan meliputi aspek *manual skill*, *intelektual skill*, dan *social skill*”.

Keterampilan merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang. Dengan keterampilan yang dimiliki, memungkinkan seseorang untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara maksimal. Keterampilan yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non-formal.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan keterampilan kerja adalah suatu proses kegiatan belajar mengajar yang terprogram dan terencana. Proses kegiatan belajar tersebut sebagai upaya peningkatan kemampuan praktis di bidang tertentu dalam melakukan suatu kegiatan yang menghasilkan

barang dan jasa yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun non formal.

#### **b. Tujuan Pelatihan Keterampilan Kerja**

Pada dasarnya pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan praktis di bidang tertentu dalam melakukan suatu kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa. Oemar Hamalik (2007: 16) mengatakan bahwa pelatihan keterampilan kerja bertujuan antara lain untuk:

- 1) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan;
- 2) Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja yang tinggi dan produktif;
- 3) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual);
- 4) Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Sedangkan menurut Moekijat (2003: 57), tujuan dari pelatihan keterampilan kerja yaitu:

- 1) Untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki seseorang sehingga dapat diterapkan baik pada pekerjaan maupun usaha mandiri;
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan; dan
- 3) Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan untuk bekerjasama dan meningkatkan intensitas kerja yang dimiliki seseorang.

Sebagaimana dikemukakan oleh Agus M. Hardjana (2001: 36), penetapan tujuan pelatihan hendaknya menganut prinsip SMART yaitu: *Specific* (yang berarti khusus, terbatas), *Measurable* (yang berarti dapat diukur secara kuantitatif), *Achievable* (yang berarti dapat dicapai oleh peserta, pelatih, penyelenggara, berdasarkan waktu, tempat, dan fasilitas yang tersedia), *Realistic* (yang berarti memenuhi kebutuhan pelatihan yang sebenarnya bukan hanya berdasarkan keinginan penyelenggara/pelatih), *Timebound* (yang berarti waktu pencapaian tujuan, dibatasi misalnya 1 bulan atau 2 bulan dan seterusnya).

### **c. Komponen Pelatihan**

Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 31 Tahun 2006 Bab V Pasal 9, 10, dan 11 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional mengenai penyelenggaraan pelatihan kerja disebutkan bahwa:

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja;

- (2) Metode pelatihan kerja dapat berupa pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan di lembaga pelatihan kerja;
- (3) Metode pelatihan di tempat kerja dapat diselenggarakan dengan pemagangan;
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemagangan diatur dengan Peraturan Menteri;
- (5) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan sarana prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja;
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai sarana dan prasarana diatur dengan Peraturan Menteri;
- (7) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya;
- (8) Kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja;
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi tenaga kepelatihan diatur dengan Peraturan Menteri.

Agar pelatihan mencapai sasaran seperti yang diharapkan program pelatihan harus merumuskan komponen utama pelatihan. Komponen-komponen pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 51) adalah sebagai berikut:

#### 1) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus ditetapkan terlebih dahulu secara tegas, spesifik, realistis, cukup menantang, dapat diukur, dan jelas waktunya. Dirumuskan dengan kalimat singkat dan sederhana agar mudah dicerna dan mudah ditangkap maknanya. Adapun yang dimaksud dari pengertian tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Realistis, jelas dan dapat dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan apabila terlalu sukar, akan menuntut kearah keputusasaan dan akan menyerah.

- b) Menantang artinya tujuan itu harus memberikan tantangan, apabila tidak menantang maka para pelaku pelatihan kurang bergairah untuk mencapainya dan imbalan tidak menarik.
  - c) Mempunyai batas waktu, agar program selesai sesuai dengan jadwal yang ada, apabila tidak mempunyai batas waktu mungkin ada kecenderungan untuk tidak menyelesaikannya.
  - d) Spesifik, tujuan dirumuskan secara khusus tidak bersifat umum dan kabur, tetapi jelas yang akan dicapai.
  - e) Terukur, agar supaya kita mengetahui bahwa tujuan tersebut telah tercapai bagaimanapun juga yang terpenting, semua peserta pelatihan harus merasa terlibat atau terikat pada tujuan.
- 2) Para Pelatih atau Instruktur

Instruktur yang dipilih adalah yang sudah berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam memberikan pelatihan, dalam arti kata para pelatih mampu menggunakan metode yang ada dan menguasai materi pelatihan dengan baik, serta mampu menjaga situasi pelatihan agar tetap dalam keadaan yang menunjang pencapaian tujuan pelatihan. Pekerjaan sebagai instruktur merupakan suatu pekerjaan yang harus dan hanya dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga

yang professional, sehingga dia ahli sebagai pelatih dan mempunyai dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Tugas dan fungsinya sebagai tenaga kependidikan menurut kemampuan sebagai tenaga professional, yaitu kemampuan dalam proses pembelajaran, kemampuan pribadi, dan kemampuan kemasyarakatan.

### 3) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan dipilih sesuai dengan tujuan penilaian, tidak terlalu heterogen baik dalam hal usia, pendidikan, maupun pengalaman belajar. Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan. Karena itu perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik dan berdasarkan kriteria antara lain:

- a) Akademik, ialah jenjang pendidikan dan keahlian.
- b) Jabatan yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu.
- c) Pengalaman kerja, ialah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan.
- d) Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.
- e) Pribadi, menyangkut aspek moral dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

f) Intelektual, tingkat berpikir, dan pengetahuan diketahui melalui tes seleksi.

#### 4) Metode Pelatihan

Metode pelatihan dipilih yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan oleh tim pelatih yang bersangkutan, penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta latihan menerima materi yang diberikan, dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan pelatihan dan harapan peserta pelatihan.

#### 5) Materi Pelatihan

Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan, bahan bacaan disusun dengan bahasa yang sederhana agar mudah dimengerti dan dicerna oleh peserta pelatihan. Bahan latihan seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh peserta. Penulisan dalam bentuk buku paket materi pelatihan hendaknya memperhatikan faktor-faktor tujuan pelatihan, tingkat pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan.

#### 6) Media Pelatihan

Media dalam pelatihan dapat berupa grafik atau video visual, alat-alat belajar atau instrumen yang mendukung suatu kegiatan pelatihan atau pembelajaran. Fungsi dari media dalam

proses pembelajaran adalah untuk meningkatkan, mendukung atau mengarahkan perhatian peserta didik tentang pengetahuan dan keterampilan terhadap pelajaran yang disajikan, dan jenis media yaitu media audio dan media cetak.

#### **4. Hubungan Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Peran pelatihan keterampilan sangat penting guna meningkatkan motivasi kerja peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja. Dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja para peserta dilatih untuk memiliki keterampilan sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Dalam prakteknya, mereka melakukan pekerjaan agar mereka memiliki gambaran sesungguhnya tentang pekerjaan mereka kedepan.

Pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yang dimiliki para peserta akan menunjang motivasi kerja yang optimal karena mereka telah memiliki gambaran sesungguhnya dalam dunia kerja. Meningkatnya motivasi kerja menurut Oemar Hamalik (2007: 112) dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Didalam faktor eksternal itulah peran pelaksanaan pelatihan keterampilan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Selain itu menurut Moekijat (2003: 57) tujuan pelatihan keterampilan kerja salah satunya adalah untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan untuk

bekerjasama dan meningkatkan intensitas kerja yang dimiliki seseorang. Dengan motivasi kerja, maka intensitas kerja yang dimiliki seseorang akan meningkat.

#### **5. Hubungan Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja terhadap Minat Berwirausaha**

Sesuai dengan tujuan dan fungsi Balai Latihan Kerja, peserta didik diarahkan untuk menjadi seseorang yang terampil, dan mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri. Selain untuk meningkatkan motivasi kerja, Balai Latihan Kerja disini berperan penting dalam menumbuhkan minat berwirausaha peserta DIKLAT. Peserta diberi keterampilan sesuai dengan potensi yang mereka miliki agar mereka dapat mengembangkan keterampilan pada usaha yang akan mereka ciptakan. Seperti dijelaskan oleh Moekijat (2003: 57) tentang tujuan pelatihan keterampilan kerja yang salah satunya yaitu untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki seseorang sehingga dapat diterapkan baik pada pekerjaan maupun usaha mandiri.

Setelah pelatihan di Balai Latihan Kerja, peserta dibantu dari sisi permodalan. Dengan demikian pelatihan keterampilan kerja cukup memudahkan peserta untuk menciptakan lapangan kerja sendiri. Selain itu pihak Balai Latihan Kerja melakukan monitoring terhadap usaha yang dijalankan oleh alumni. Apabila peserta berpandangan positif terhadap kewirausahaan maka peserta tersebut akan tertarik untuk melakukan usaha mandiri.

## B. Penelitian yang Relevan

<b>1</b>	<b>Peneliti</b>	Fahroni Joko Trisusilo (2012) dalam skripsi
	<b>Judul</b>	“Dampak Program Pelatihan Keterampilan Perikanan Darat Terhadap Sikap Wirausaha di Dawe Bendung Semin Gunung Kidul Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Kasus di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Mitra Ilmu)”
	<b>Hasil</b>	(1) nilai rata-rata Pelatihan keterampilan perikanan darat hasil perolehan adalah sebesar 69,1 dan termasuk dalam kategori cukup. (2) Rata-rata nilai sikap wirausaha hasil perolehan adalah 100,97, dengan demikian warga warga belajar di Dusun Dawe memiliki sikap wirausaha yang cukup. (3) Terdapat dampak positif dari variabel pelatihan keterampilan perikanan darat (X) dengan Sikap Wirausaha (Y). Hal ini dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Angka koefisien yang diperoleh yaitu harga $r_{hitung}$ sebesar 0,654 dan dengan $n = 30$ diperoleh harga $r_{tabel}$ pada taraf signifikansi sebesar 5% sebesar 0,361. Sedangkan dengan analisis regresi sederhana didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Sehingga $P < 0,05$ . Adapun besarnya hubungan variabel pelatihan keterampilan perikanan darat terhadap sikap wirausaha dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi yaitu

		sebesar 0,427 (42,7%).
	<b>Persamaan</b>	Sama-sama mengkaji tentang hubungan sebab akibat antara pelaksanaan pelatihan dengan variabel yang dipengaruhi.
	<b>Perbedaan</b>	Penelitian ini hanya memiliki satu variabel yang dipengaruhi (terikat). Sedangkan penelitian penulis memiliki dua variabel terikat. Penggunaan teknik analisis pada penelitian juga berbeda.
<b>2</b>	<b>Peneliti</b>	Ria Widarsih (2012) dalam skripsi
	<b>Judul</b>	“Efektifitas Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) Dalam Meningkatkan Minat dan Kemampuan Wirausaha Mahasiswa UNY”
	<b>Hasil</b>	(1) pendidikan dan pelatihan kewirausahaan, magang, penyusunan rencana bisnis dukungan permodalan, pendampingan usaha termasuk dalam kategori baik. (2) Pada PMW tahun 2010 terjadi peningkatan rata-rata minat berwirausaha sebesar 5,84% yaitu dari 59,9 menjadi 63,4. Begitu juga pada PMW periode tahun 2011 tahap I dimana terjadi peningkatan rata-rata minat berwirausaha sebesar 9,49% yaitu dari 58,69 menjadi 64,2. Peningkatan rata-rata minat berwirausaha kurang dari 24%. Sehingga bisa dikatakan bahwa PMW di UNY kurang efektif dalam meningkatkan minat berwirausaha mahasiswa. (3) Pada PMW

		<p>periode tahun 2010 terjadi peningkatan rata-rata kemampuan berwirausaha sebesar 22,51% yaitu dari 57,54 menjadi 70,49. Begitu juga pada PMW periode tahun 2011 tahap 1 dimana terjadi peningkatan rata-rata kemampuan berwirausaha sebesar 21,17% yaitu dari 60,31 menjadi 73,08. Peningkatan rata-rata kemampuan berwirausaha kurang dari 24% sehingga bisa dikatakan bahwa PMW di UNY kurang efektif dalam meningkatkan kemampuan berwirausaha.</p>
	<b>Persamaan</b>	<p>Penggunaan teknik analisis yang sama yaitu <i>Paired T-Test</i> karena mengkaji perbedaan signifikan variabel yang dipengaruhi sebelum dan setelah adanya pelatihan.</p>
	<b>Perbedaan</b>	<p>Penelitian menggunakan variabel bebas yang berbeda. Variabel bebas penelitian ini adalah program mahasiswa berwirausaha sedangkan variabel bebas penelitian peneliti adalah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.</p>
<b>3</b>	<b>Peneliti</b>	Samsir, SE, M.Si (2007) dalam penelitian
	<b>Judul</b>	“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Konvensional Kota Pekanbaru”
	<b>Hasil</b>	Besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja

		karyawan secara simultan adalah 44,0% sedangkan sisanya yaitu 56,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan secara parsial, pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja sebesar 20,3% dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 11,9%.
	<b>Persamaan</b>	Sama-sama mengkaji tentang hasil peningkatan suatu pelatihan terhadap motivasi kerja dengan metode kuantitatif.
	<b>Perbedaan</b>	Penelitian ini memiliki dua variabel yang mempengaruhi sedangkan penelitian penulis hanya memiliki satu variabel yang mempengaruhi dan dua variabel yang dipengaruhi sehingga teknik analisis yang digunakan juga berbeda.

### C. Kerangka Berpikir

Pengangguran merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam pembangunan ekonomi daerah. Masalah pengangguran sendiri terjadi karena tidak seimbangnya kebutuhan tenaga kerja dengan jumlah pencari kerja yang ada. Masalah pengangguran menandakan kualitas sumber daya manusia yang cenderung rendah. Telah diketahui bahwa pendidikan formal yang ada hanya menekankan pada pengembangan intelektual dan kurang dibekali dengan keterampilan. Usaha pemerintah dalam mengatasi

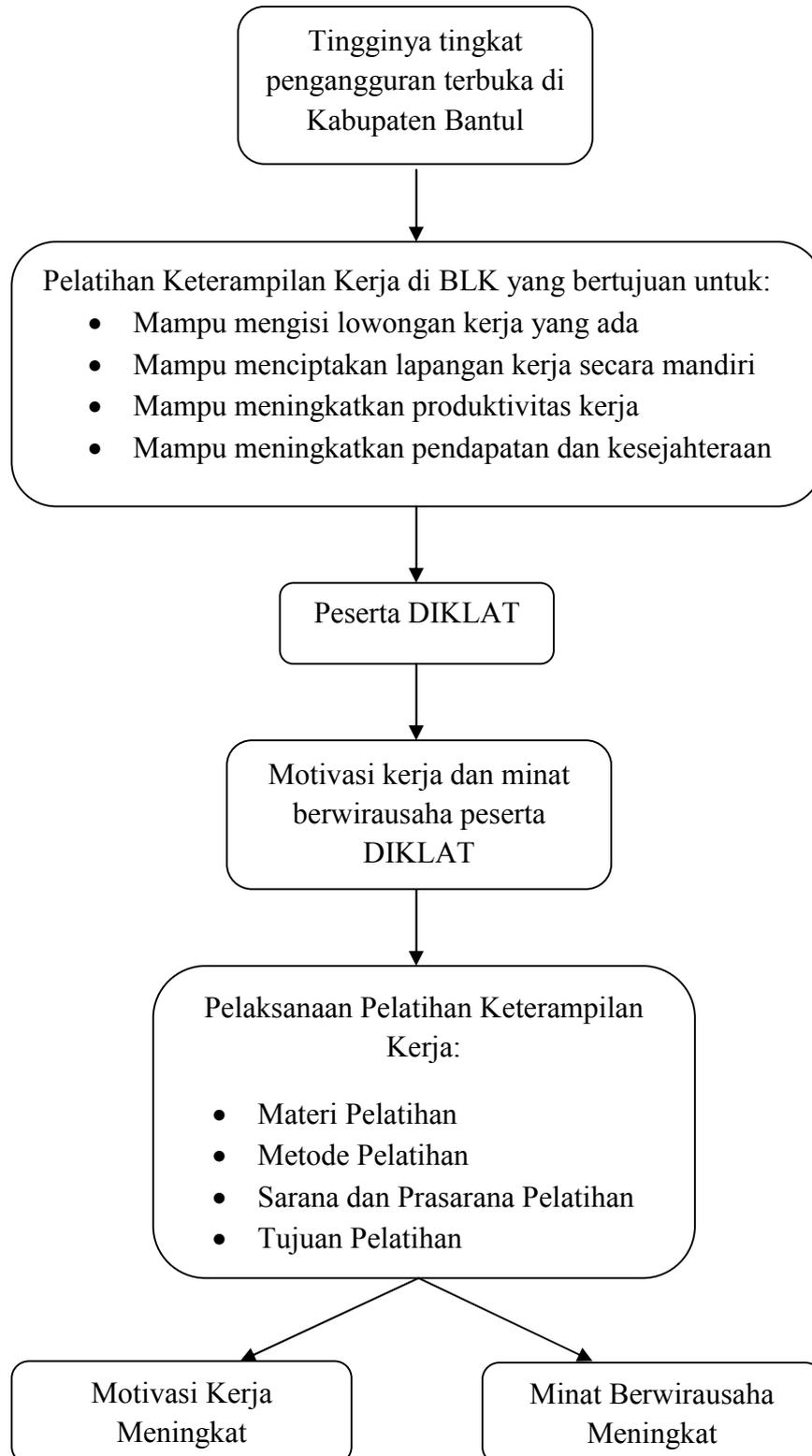
masalah tersebut adalah dengan mendirikan Balai Latihan Kerja sebagai wadah untuk melatih keterampilan calon tenaga kerja baru sesuai dengan kebutuhan pasar agar potensi sumber daya manusia masyarakat dapat dikembangkan secara maksimal.

Pelatihan pada Balai Latihan Kerja dapat mendorong peserta untuk meningkatkan keterampilan yang mereka miliki. Pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja, mereka memperoleh materi yang disesuaikan dengan tujuan pelatihan. Selain materi tentang kejuruan masing-masing pelatihan, materi ketenagakerjaan dan materi kewirausahaan juga diberikan sebagai bekal untuk peserta DIKLAT di Balai Latihan Kerja yang ingin membuka usaha secara mandiri, sesuai dengan tujuan Balai Latihan Kerja yaitu: 1) mampu mengisi lowongan kerja yang ada; 2) mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri; 3) mampu meningkatkan produktivitas kerja; dan 4) mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan. Dengan demikian, materi yang diberikan dapat mendorong peserta untuk meningkatkan motivasi kerja dan minat berwirausaha.

Metode pelatihan yang digunakan secara relevan, efektif, dan efisien pada saat pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sangat mempengaruhi bagaimana peserta dapat menangkap tujuan dari pelatihan yang dikutinya. Dengan metode pelatihan yang menarik, peserta tidak bosan dalam mengikuti jalannya proses pelatihan sehingga tujuan pelatihan dapat tersalurkan dengan baik. Sarana dan prasarana pelatihan

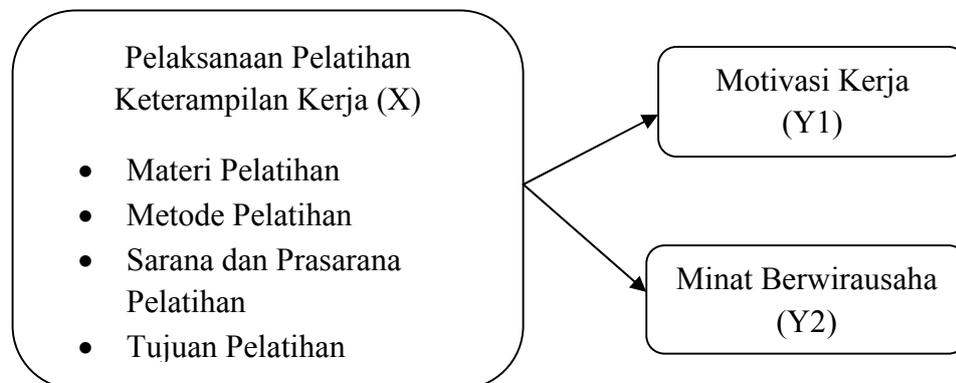
yang menunjang jalannya pelatihan akan memberikan kontribusi yang tinggi untuk mencapai tujuan pelatihan. Sarana dan prasarana yang telah memenuhi standar akan memudahkan proses berjalannya pelatihan. Begitu juga dengan tujuan pelatihan. Dengan adanya tujuan dalam mengikuti pelatihan, peserta merasa harus mencapai tujuan tersebut dengan semaksimal mungkin. Peserta menanamkan pada dirinya agar mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh agar tujuan pelatihan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Dengan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja, peserta diharapkan mampu untuk mengembangkan keterampilan yang didapat sehingga bekal keterampilan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dan minat berwirausaha peserta DIKLAT. Seperti tujuan pelatihan keterampilan kerja yang telah dikemukakan oleh Moekijat (2003: 57) yaitu: 1) mengembangkan keterampilan sehingga dapat diterapkan baik pada pekerjaan maupun usaha mandiri; 2) mengembangkan pengetahuan; dan 3) mengembangkan sikap sehingga dapat meningkatkan intensitas kerja yang dimiliki seseorang. Berdasarkan uraian di atas, skema kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

#### D. Paradigma Penelitian



Gambar 2. Paradigma Penelitian

X : Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

Y1 : Motivasi Kerja

Y2 : Minat Berwirausaha

—————> : Hubungan variabel independen terhadap variabel dependen

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Ada peningkatan motivasi kerja peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja meningkat.
2. Ada peningkatan minat berwirausaha peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja meningkat.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelaksanaan pelatihan keterampilan terhadap motivasi kerja dan minat berwirausaha pada peserta DIKLAT di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul. Penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti fakta yang telah terjadi. Sedangkan berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2010: 37), penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi pada penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi (*independent*) dan variabel yang dipengaruhi (*dependent*).

Berdasarkan jenis data dan analisisnya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010: 7) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Latihan Kerja yang ada di Jl. Parangtritis KM.12,5 Jetis Kabupaten Bantul. Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2014.

## **C. Variabel Penelitian**

### **1. Jenis Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 38). Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, maka jenis variabel dapat dibedakan menjadi dua yaitu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable* (X), dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent variable* (Y).

Berdasarkan pendapat di atas, variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010: 39), variabel bebas (*independent*) sering disebut variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) menurut Sugiyono (2010: 39), sering disebut output, kriteria, konsekuen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*).

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yang dilambangkan dengan X dengan sub variabel materi pelatihan, metode pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan, dan tujuan pelatihan.

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang dilambangkan dengan Y1 serta minat berwirausaha yang dilambangkan dengan Y2.

## 2. Definisi Operasional Variabel

a. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pelatihan keterampilan kerja adalah proses bagaimana pelatihan keterampilan kerja tersebut dilaksanakan untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yang dimaksud adalah lima paket pelatihan kerja dana APBN triwulan pertama yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul antara lain: (1) *processing*; (2) menjahit; (3) las; (4) *furniture*; dan (5) *office tool*. Pelaksanaan Pelatihan keterampilan kerja pada penelitian ini dilihat dari empat konstruk yaitu:

### 1) Materi Pelatihan

Materi pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja diatur dalam silabus maupun kurikulum pelatihan sesuai dengan jurusannya. Materi pada pelaksanaan pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan dan harus relevan dengan kebutuhan peserta DIKLAT. Adapun indikator-indikator untuk materi pelatihan yaitu:

- a) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan
- b) Penguasaan materi pelatihan

### 2) Metode Pelatihan

Penggunaan metode harus menarik agar peserta DIKLAT tertarik mengikuti pelatihan. Penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta menerima materi yang diberikan, dengan demikian tujuan pelatihan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun indikator-indikator untuk metode pelatihan yaitu:

- a) Metode pelatihan yang relevan
- b) Metode pelatihan yang efektif
- c) Metode pelatihan yang efisien

### 3) Sarana dan Prasarana Pelatihan

Sarana dan prasarana pelatihan yang memadai dapat menunjang tercapainya tujuan diadakannya suatu pelatihan. Sarana dan prasarana disini meliputi peralatan maupun

ruangan pelatihan. Adapun indikator-indikator untuk sarana dan prasarana pelatihan yaitu:

- a) Kelengkapan alat dan media pendukung pelatihan
- b) Kondisi ruang praktek dan lingkungannya

#### 4) Tujuan Pelatihan

Tujuan suatu pelatihan harus ditetapkan secara spesifik, dan dapat diukur. Selain itu peserta juga harus mengetahui apa tujuan mereka mengikuti pelatihan. Dengan demikian peserta diharap dapat memahami serta mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator tujuan pelatihan yaitu:

- a) Pemahaman tentang tujuan pelatihan
- b) Ketercapaian tujuan pelatihan

Alat untuk memperoleh data variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yaitu dengan menggunakan angket tertutup dengan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban.

#### b. Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan kegiatan untuk bekerja demi mencapai harapan yang diinginkan. Dorongan tersebut berasal dari dalam maupun dari luar dirinya.

Adapun indikator-indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Inisiatif dan kreatifitas
- 3) Rasa tanggung jawab

Alat untuk memperoleh data dalam variabel motivasi kerja yaitu menggunakan angket tertutup dengan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban.

c. Minat Berwirausaha

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan minat berwirausaha adalah kemampuan untuk bekerja keras memenuhi kebutuhan hidup, keberanian memajukan usaha atau menciptakan usaha baru tanpa rasa takut akan risiko dan senantiasa belajar dari kegagalan.

Adapun indikator-indikator minat berwirausaha yaitu:

- 1) Keinginan untuk berwirausaha
- 2) Perhatian yang berkaitan dengan wirausaha
- 3) Perasaan senang terhadap wirausaha

Alat yang digunakan untuk memperoleh data variabel minat berwirausaha menggunakan angket tertutup dengan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban.

#### **D. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2010: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul Triwulan pertama dana APBN tahun 2014 dengan jumlah lima paket pelatihan. Pelatihan tersebut meliputi aspek: 1) *Processsing*; 2) Menjahit; 3) Las; 4) *Furniture*; dan 5) *Office tool*. Populasi diambil dari peserta yang dibiayai dengan dana APBN triwulan pertama. Karakteristik peserta adalah: 1) Lulusan SMP/SMA; 2) Tidak sedang bekerja; 3) Usia peserta 17-35 tahun; 4) Sehat jasmani dan rohani; dan 5) Tidak buta warna dan buta huruf. Semua peserta diambil sebagai subjek penelitian sehingga penelitian ini bisa disebut dengan penelitian populasi. Berikut data jumlah peserta DIKLAT triwulan pertama dana APBN pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul.

Tabel 4. Data Jumlah Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

Jurusan Pelatihan	Jumlah Peserta DIKLAT
1. Processing	16
2. Menjahit	16
3. Las	16
4. Furniture	16
5. Office tool	16
Jumlah	80

Sumber: Data peserta pelatihan yang telah diolah

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket (Kuesioner)

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 42).” Dalam penelitian ini digunakan angket tertutup untuk mendapatkan data tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja, motivasi kerja dan minat berwirausaha peserta DIKLAT.

### 2. Observasi dan Wawancara

Observasi menurut Suharsimi Arikunto (2010: 199) meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non-partisipan terstruktur, di mana peneliti tidak terlibat langsung di lapangan dan hanya sebagai pengamat independen. Teknik ini digunakan untuk mengungkap data tentang sarana dan prasarana pelatihan. Sementara itu, metode wawancara dilakukan untuk *crosscheck* dan melengkapi data pelaksanaan pelatihan

keterampilan kerja yang telah didapatkan sebelumnya. Subjek penelitian dengan metode wawancara adalah kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul, instruktur pelatihan, serta satu peserta DIKLAT dari masing-masing kejuruan pada pelatihan.

### 3. Dokumentasi

“Dokumentasi berasal dari fakta dokumen, yang artinya barang-barang tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen nilai, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya (Suharsimi Arikunto; 2010: 201).” Dokumentasi dalam penelitian ini ditujukan untuk mengungkap data pelengkap terkait dengan identitas peserta, silabus, maupun kurikulum pelatihan.

## **F. Instrumen Penelitian**

Sugiyono (2010: 102) menjelaskan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menyusun instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Membuat kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja, motivasi kerja dan minat berwirausaha yang berbentuk angket adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

Sub Variabel	Indikator	Metode	No. Item	Sumber
a. Materi pelatihan	Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	Angket	1, 2, 3, 4	Peserta
		Wawancara		Peserta, Kepala BLK, Instruktur
		Dokumentasi		Staf administrasi
	Penguasaan materi pelatihan	Angket	5, 6, 7, 8, 9	Peserta
		Wawancara		Peserta, Kepala BLK, Instruktur
		Dokumentasi		Staf administrasi
b. Metode pelatihan	Relevansi metode	Angket	10,11	Peserta
		Wawancara		Peserta, Instruktur
	Efektivitas metode	Angket	12, 13, 14	Peserta
		Wawancara		Peserta, Instruktur
	Efisiensi metode	Angket	15, 16	Peserta
		Wawancara		Peserta, Instruktur
c. Sarana dan Prasarana	Kelengkapan alat dan media pendukung pelatihan	Angket	17, 18, 19, 20	Peserta
		Observasi		Observer
		Wawancara		Peserta, Kepala BLK, Instruktur
	Kondisi ruang praktik dan lingkungannya	Angket	21, 22, 23	Peserta
		Observasi		Observer
		Wawancara		Peserta, Kepala BLK, Instruktur
d. Tujuan Pelatihan	Pemahaman tentang tujuan pelatihan	Angket	24, 25	Peserta
		Wawancara		Peserta, Instruktur
	Ketercapaian tujuan pelatihan	Angket	26,27, 28,29	Peserta
		Wawancara		Peserta, Instruktur

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja digunakan rata-rata jumlah skor kemudian dibandingkan dengan kategori kecenderungan masing-masing sub variabel.

Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Indikator	No.Item		Jumlah
	+	-	
a. Dorongan mencapai tujuan	31, 32	33, 34	4
b. Inisiatif dan kreatifitas	35, 37, 38, 39	36, 40, 41	7
c. Rasa tanggung jawab	42, 43, 44, 45,48	46, 47	7

Tabel 7. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Minat Berwirausaha

Indikator	No.Item		Jumlah
	+	-	
a. Keinginan untuk berwirausaha	49, 50, 51, 53	52, 54, 55	7
b. Perhatian yang berkaitan dengan wirausaha	56, 58	57, 59	4
c. Perasaan senang terhadap wirausaha	61, 62, 64	60, 63	5

## 2. Perhitungan Skor Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial (Sugiyono, 2012: 93). Model skala *likert* yang digunakan adalah lima kriteria yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dalam bentuk *checklist*.

Skala ini digunakan untuk mengukur pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sebagai variabel bebas terhadap motivasi kerja dan minat berwirausaha sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut akan dijabarkan menjadi beberapa indikator dan akan disusun menjadi instrumen yang berupa pernyataan. Pemberian skor untuk setiap jawaban dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut.

Tabel 8. Skor Alternatif Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Skor untuk Pernyataan	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

## G. Uji Coba Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2010: 211). Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009: 228) validitas instrumen menunjukkan bahwa hasil dari suatu pengukuran menggambarkan segi atau aspek yang diukur. Uji validitas instrumen disini adalah uji validitas pada angket/kuesioner.

Validitas instrumen pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja, motivasi kerja, dan minat berwirausaha dalam penelitian ini meliputi validitas isi dan validitas konstruksi. Validitas isi dilakukan berdasarkan *expert judgement* yaitu validasi oleh dosen ahli yang terkait. Setelah validasi isi, selanjutnya adalah proses uji coba instrumen pada 30 responden alumni pelatihan dana APBD triwulan pertama tahun 2014 di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul. Data hasil uji coba ditabulasikan untuk penghitungan validitas konstruksi.

Dalam penelitian ini perhitungan validitas konstruksi menggunakan *SPSS versi 17.0 for Windows*. Nilai validitas dicari dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Suharsimi Arikunto, 2006: 170). Kriteria butir soal dikatakan valid jika koefisien tersebut melebihi atau sama dengan 0,300 (Ali Muhson, 2009). Hasil perhitungan validitas instrumen masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

Variabel program pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja memiliki 30 butir pernyataan. Setelah diuji validitas dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for Windows*, hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 11 di bawah. Hasil dari uji validitas variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja menunjukkan bahwa 29 butir pernyataan dinyatakan valid. Satu

butir dinyatakan tidak valid dan dihapus karena sudah terwakili oleh pernyataan lain.

Tabel 9. Uji Validitas Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

No. Item	Total Pearson Correlation	Batas Valid	Keterangan
1	0,449	0,300	Valid
2	0,460	0,300	Valid
3	0,347	0,300	Valid
4	0,512	0,300	Valid
5	0,498	0,300	Valid
6	0,509	0,300	Valid
7	0,584	0,300	Valid
8	0,577	0,300	Valid
9	0,004	0,300	Tidak Valid
10	0,551	0,300	Valid
11	0,552	0,300	Valid
12	0,370	0,300	Valid
13	0,723	0,300	Valid
14	0,391	0,300	Valid
15	0,525	0,300	Valid
16	0,647	0,300	Valid
17	0,322	0,300	Valid
18	0,459	0,300	Valid
19	0,631	0,300	Valid
20	0,574	0,300	Valid
21	0,435	0,300	Valid
22	0,337	0,300	Valid
23	0,449	0,300	Valid
24	0,640	0,300	Valid
25	0,594	0,300	Valid
26	0,539	0,300	Valid
27	0,612	0,300	Valid
28	0,643	0,300	Valid
29	0,644	0,300	Valid
30	0,545	0,300	Valid

Sumber: data primer jawaban responden ujicoba

b. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja memiliki 18 butir pernyataan dengan responden sebanyak 30 peserta. Setelah diuji validitas dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for Windows*, hasil perhitungannya sebagai berikut.

Tabel 10. Uji Validitas Motivasi Kerja

No.Item	Total Pearson Correlation	Batas Valid	Keterangan
1	0,332	0,300	Valid
2	0,584	0,300	Valid
3	0,448	0,300	Valid
4	0,511	0,300	Valid
5	0,538	0,300	Valid
6	0,410	0,300	Valid
7	0,549	0,300	Valid
8	0,344	0,300	Valid
9	-0,016	0,300	Tidak Valid
10	0,516	0,300	Valid
11	0,474	0,300	Valid
12	0,430	0,300	Valid
13	0,640	0,300	Valid
14	0,478	0,300	Valid
15	0,469	0,300	Valid
16	0,392	0,300	Valid
17	0,421	0,300	Valid
18	0,302	0,300	Valid

Sumber: data primer jawaban reponden ujicoba

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa 17 butir pernyataan dinyatakan valid. Satu butir dinyatakan tidak valid dan dihapus karena sudah terwakili oleh pernyataan lain.

c. Minat Berwirausaha

Variabel minat berwirausaha memiliki 16 butir pernyataan dengan responden sebanyak 30 peserta. Setelah diuji validitas

dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for Windows*, hasil perhitungannya sebagai berikut.

Tabel 11. Uji Validitas Minat Berwirausaha

No.Item	Total Pearson Correlation	Batas Valid	Keterangan
1	0,700	0,300	Valid
2	0,438	0,300	Valid
3	0,689	0,300	Valid
4	0,668	0,300	Valid
5	0,324	0,300	Valid
6	0,654	0,300	Valid
7	0,601	0,300	Valid
8	0,594	0,300	Valid
9	0,569	0,300	Valid
10	0,524	0,300	Valid
11	0,564	0,300	Valid
12	0,479	0,300	Valid
13	0,526	0,300	Valid
14	0,650	0,300	Valid
15	0,662	0,300	Valid
16	0,568	0,300	Valid

Sumber: data primer jawaban responden ujicoba

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa 16 butir pernyataan dinyatakan valid. Artinya tidak satupun dari variabel minat berwirausaha yang gugur.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketepatan hasil pengukuran. Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama (Nana Syaodih, 2009: 229).

Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen digunakan rumus *alpha cronbach* dengan menggunakan program *SPSS versi 17,0 for windows*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha tersebut lebih dari 0,6 (Ali Muhson, 2009). Hasil perhitungan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut.

Tabel 12. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Nilai Koefisien	Keterangan
Pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja	29	0,899	Reliabel
Motivasi kerja	17	0,751	Reliabel
Minat berwirausaha	16	0,857	Reliabel

Sumber: data primer jawaban responden

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan dinyatakan reliabel karena nilai koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,600. Sehingga instrumen cukup dipercaya sebagai alat pengumpul data.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Statistik deskriptif hanya akan mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan tersebut selanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka sehingga memberikan suatu kesan lebih mudah dipahami maknanya oleh siapapun yang membutuhkan informasi tentang keberadaan gejala

tersebut. Dengan demikian hasil olahan data dengan statistik ini hanya sampai pada tahap deskripsi, belum sampai pada tahap generalisasi.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 147), statistik deskriptif adalah statistik yang mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisa data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas, dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu.

Penyajian data kuantitatif dalam penelitian ini adalah dalam bentuk persentase yang selanjutnya dideskripsikan untuk diambil kesimpulan dari masing-masing indikator berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Setelah data kuantitatif berupa angket berhasil dikumpulkan, kemudian dianalisis melalui beberapa langkah yaitu: (1) penskoran jawaban responden; (2) menjumlahkan skor total masing-masing komponen; dan (3) mengelompokkan skor yang didapat dari responden berdasarkan tingkat kecenderungan. Untuk mendeskripsikan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 17.0 for windows*, yang meliputi penyajian data mean, median, modus, tabel distribusi frekuensi, dan grafik.

a. Mean, median, modus

Mean merupakan rata-rata hitung dari suatu data. Mean dihitung dari jumlah seluruh nilai pada data dibagi banyaknya data. Median merupakan nilai tengah data, bila nilai-nilai dari data disusun secara urut menurut besarnya data. Median membagi nilai-nilai dari

deretan data menjadi dua bagian, yaitu setengah terletak diatas median dan setengahnya terletak di bawah median. Sedangkan modus merupakan nilai data yang paling sering muncul atau nilai data dengan frekuensi terbesar. Penentuan mean, median, modus dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS versi 17.0 for Windows*.

b. Tabel distribusi frekuensi

Menurut Sugiyono (2010: 33), jika data yang disajikan cukup banyak sebaiknya disajikan dalam tabel agar lebih komunikatif dan efisien. Langkah-langkah untuk menyusun tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

1) Menentukan kelas interval

Cara untuk menentukan kelas interval dengan rumus *Struges*, yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

K = Jumlah Kelas Interval

N = Jumlah Data Observer

Log = Logaritma

2) Menghitung rentang data

Menurut Sugiyono (2010: 36) untuk menentukan rentang data digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} + 1$$

### 3) Menentukan panjang kelas

Menurut Sugiyono (2010: 36-37) untuk menentukan panjang kelas digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentang} : \text{jumlah kelas}$$

#### c. Grafik

Langkah selanjutnya setelah tabel dibuat adalah membuat grafik. Grafik berupa grafik garis (poligon) atau grafik batang (histogram) agar tampilan data yang diperoleh bisa terlihat.

#### d. Kategori kecenderungan

Untuk mengetahui kategori kecenderungan dari masing-masing variabel maka terlebih dahulu perlu diketahui nilai interval yang dijadikan sebagai standar keputusan. Menurut Nana Sudjana (2005: 122) rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai interval yaitu:

$$M_i \text{ (mean ideal)} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_i \text{ (SD ideal)} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

Adapun pengkategorian kecenderungan didasarkan pada lima kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kelompok sangat tinggi =  $X \geq M_i + 1,8 SD_i$
- 2) Kelompok tinggi =  $M_i + 0,6 SD_i \leq X < M_i + 1,8 SD_i$
- 3) Kelompok cukup =  $M_i - 0,6 SD_i \leq X < M_i + 0,6 SD_i$
- 4) Kelompok rendah =  $M_i - 1,8 SD_i \leq X < M_i - 0,6 SD_i$
- 5) Kelompok sangat rendah =  $X < (M_i - 1,8 SD_i)$

## 2. Uji Prasyarat Analisis Paired T Test

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis sesuai dengan kondisi di lapangan. Uji prasyarat analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 17.0 for windows* yaitu dengan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan sebagai uji prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov (One Sampel Kolmogorov Smirnov)* pada program *SPSS versi 17.0 for Windows*. Dalam output *One Sampel Kolmogorov Smirnov Test* dilihat pada baris *Asymp. Sig.* Jika nilainya kurang dari taraf signifikansi yakni 5% maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih atau sama dengan 5% maka data berdistribusi normal. (Ali Muhson, 2009).

## 3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui peningkatan mmotivasi kerja dan minat berwirausaha peserta DIKLAT melalui pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul, maka perlu digunakan uji *Paired Samples T-Test*.

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya perbedaan yang signifikan variabel motivasi kerja dan minat berwirausaha sebelum dan setelah mengikuti pelaksanaan pelatihan

keterampilan kerja. Analisis dalam penelitian ini dibantu dengan program *SPSS versi 17.0 for Windows*.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

a.  $H_0$  = Tidak ada peningkatan motivasi kerja peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.

$H_a$  = Ada peningkatan motivasi kerja peserta setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.

b.  $H_0$  = Tidak ada peningkatan minat berwirausaha peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.

$H_a$  = Ada peningkatan minat berwirausaha peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.

Rumus untuk menguji t hitung adalah:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan:

$t$  =  $t_{hitung}$

$\bar{x}_1$  = rata-rata data awal

$\bar{x}_2$  = rata-rata data akhir

$s$  = simpangan baku

$n$  = populasi/sampel

(Lukas Setia Atmaja, 2009: 119)

Kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$  pada taraf signifikansi 5% adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika dilihat dari probabilitas (signifikansi), apabila  $P \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Demikian sebaliknya apabila  $P \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul**

#### **1. Sejarah Singkat Balai Latihan Kerja Bantul**

BLK/KLK adalah unit pelaksana teknis di bidang latihan kejuruan industri, pertanian, tata niaga dan aneka kejuruan yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada kepala Kantor Wilayah Departemen Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP.181/ MEN/1984 tanggal 26 Juli 1984 tujuan dimaksud KKK adalah sebagai tempat pelatihan ketrampilan tenaga kerja bidang industri usaha kecil dan menengah serta tempat untuk praktek kerja sekolah-sekolah STM maupun SMA. Pada tanggal 24 Oktober 1984 Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul di resmikan oleh Bapak Menteri Tenaga Kerja RI yaitu bapak Sudomo. Pada tahun 1996 KKK diubah menjadi LLK-UKM (Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah).

Sejak Otonomi daerah tahun 2000 LLK-UKM berubah menjadi BLK (Balai Latihan Kerja) dan sejak saat itu BLK Bantul diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul sebagai Unit Pelaksana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Perubahan tersebut sesuai dengan Nomor : 46 Tahun 2000 tentang pembentukan dan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul dan Tahun 2006 UPTD BLK Bantul Nomor : 5 tahun 2006 tentang Retribusi Pemanfaatan

Fasilitas Latihan Kerja Pada BLK Bantul (Staf administrasi Balai Latihan Kerja Bantul).

## **2. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Bantul**

### **Visi:**

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bantul sebagai pusat pemberdayaan bidang pelatihan industri serta usaha kecil dan menengah.

### **Misi:**

- a. Meningkatkan kualitas tenaga kerja agar berdaya guna dan berhasil guna dalam bidang industri dan usaha kecil menengah.
- b. Mengoptimalkan pendayagunaan fasilitas pelatihan.
- c. Meningkatkan relevansi pelatihan terhadap pasar kerja yang dibutuhkan.

## **3. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Balai Latihan Kerja Bantul**

### **a. Kedudukan:**

Balai Latihan Kerja adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang pelatihan tenaga kerja, bidang industri Usaha Kecil dan Menengah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

### **b. Tugas:**

Melaksanakan pelatihan peningkatan dan produktivitas, dalam rangka menyediakan Tenaga Kerja yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan di bidang Industri Usaha Kecil dan Menengah.

**c. Fungsi:**

Menyelenggarakan program Pelatihan dan produktivitas kerja serta penyelenggara untuk berbagai macam kegiatan kejuruan baik program institusional dilaksanakan di Workshop dan non institusional (MTU) yang dilaksanakan diluar secara keliling di pedesaan. Pelaksanaan koordinasi dan evaluasi pelatihan, pemasaran dan kerjasama kelembagaan dan pelaporan.

**4. Tujuan dan Sasaran Balai Latihan Kerja Bantul**

**a. Tujuan**

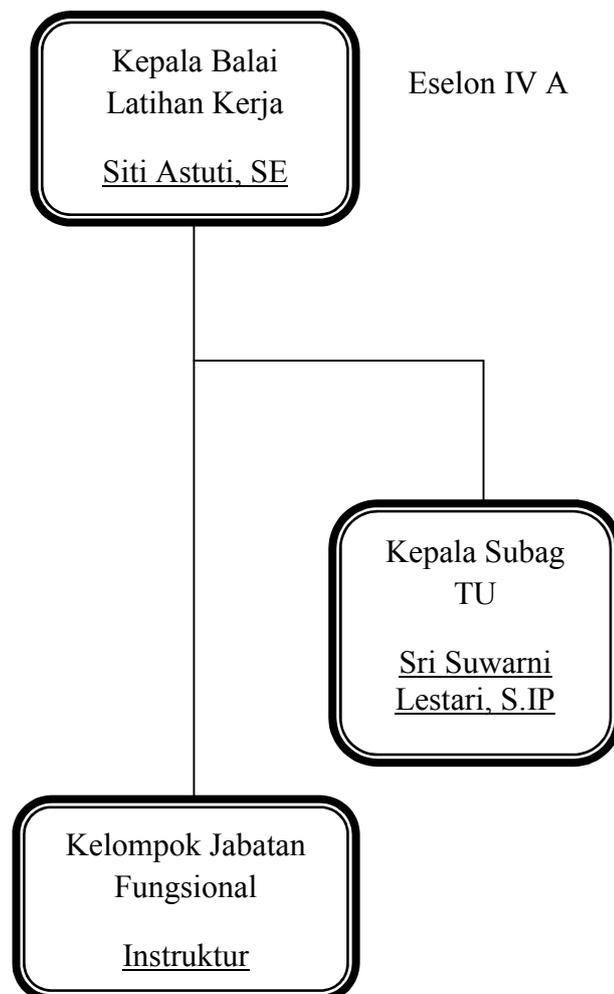
- 1) Menjadikan UPTD BLK Bantul sebagai Pusat Pemberdayaan di bidang Pelatihan Industri Usaha kecil dan menengah.
- 2) Meningkatkan kualitas dan produktivitas Instruktur dan Tenaga Kerja Industri.
- 3) Meningkatkan jejaring kerjasama dan konsultasi dengan lembaga Pelatihan yang lain.
- 4) Melaksanakan Uji Kompetensi dan Sertifikasi Pelatihan.

Secara Umum terpenuhinya kebutuhan persyaratan, pengetahuan, ketrampilan dan produktivitas kerja para pencari kerja dengan tujuan agar:

- 1) Mampu mengisi lowongan kerja yang ada baik (AKAL/AKAD)
- 2) Mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri
- 3) Mampu meningkatkan produktivitas kerja
- 4) Mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan

**b. Sasaran**

- 1) Tersedianya Sumber Daya Pelatihan yang berkualitas dan profesional.
- 2) Terwujudnya jejaring kejasama dengan Lembaga Pelatihan dan Industri baik sektoral maupun regional.
- 3) Tersedianya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri.
- 4) Tersedianya tenaga kerja terampil, produktif dan mandiri.

**5. Struktur Organisasi**

Gambar 3. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul

## 6. Program Pelatihan Balai Latihan Kerja Bantul

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut:

### a. Program Pelatihan Institusional

Program pelatihan institusional bertujuan untuk melatih para pencari kerja dalam berbagai kejuruan yang terdapat dilingkungan BLK. Keturuan yang dimaksud mencakup teknologi mekanik, otomotif, konstruksi, listrik, aneka kejuruan, tata niaga, dan pertanian. Masing-masing kejuruan memiliki sub kejuruan yang meliputi:

Tabel 13. Keturuan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul

<b>Kejuruan</b>	<b>Sub Keturuan</b>
1. Otomotif	- Mobil bensin - Sepeda motor
2. Teknologi Mekanik	- Las Industri - Las pipa
3. Listrik	- Teknik refrigerasi domestik - Teknik pendingin - Instalasi tenaga listrik
4. Konstruksi	- Furniture - Bangunan
5. Tata Niaga	- Office tool - Komputer
6. Aneka Keturuan	- Menjahit - Batik
7. Pertanian	- Processing (Pengolahan Hasil Pertanian) - Mixed Farming

Pelatihan ini diselenggarakan didalam langsung di Balai Latihan Kerja sehingga pelatihan dapat berjalan secara intensif. Kandungan materi yang disajikan dalam program ini mencakup 70% praktik dan 30%

teori dengan lama pelatihan yang bervariasi antara 240-480 jam. Diakhir pelatihan para peserta diberikan sertifikat sesuai dengan kejuruan dan sub-kejuruan yang diikutinya. Namun demikian, program institusional banyak pula kelemahannya, antara lain peserta tidak mengetahui secara persis lingkungan dan kondisi kerja yang sebenarnya.

b. Program Pelatihan Non-Institusional

Program pelatihan non-institusional bertujuan untuk melatih angkatan kerja terutama di daerah pedesaan sesuai dengan kebutuhan lingkungannya. Sasaran dari program ini adalah peningkatan produktivitas dan penghasilan penduduk desa sehingga dimungkinkan terjadi perluasan kesempatan kerja di desa yang bersangkutan. Penyelenggaraan pelatihan berlangsung diluar Balai Latihan Kerja atau di lokasi dimana peserta berada, yang biasa disebut dengan unit pelatihan keliling “Mobile Training Unit” (MTU). Pelatihan berlangsung selama 3 bulan, program ini memerlukan perangkat keras dan perlengkapan lunak serta instruktur yang memadai. Pada akhir pelatihan peserta diberi surat keterangan telah mengikuti pelatihan dan diberi alat dan bahan sesuai dengan sub kejuruan masing-masing secara berkelompok.

## 7. Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja Bantul

### a. Luas Tanah

Luas tanah keseluruhan BLK Bantul 20.000 m<sup>2</sup> dari 16.000m<sup>2</sup> tanah pekarangan 4.000m<sup>2</sup> tanah contoh pertanian.

### b. Ruang Praktik

Ruang praktik mesin dan perakitan untuk masing-masingkejuruan.

### c. Luas Bangunan

Luas bangunan 17.295 m<sup>2</sup> terdiri dari :

- 1) 210 m<sup>2</sup> Gedung Kantor
- 2) 136 m<sup>2</sup>Garasi
- 3) 18 m<sup>2</sup> Ruang Jasa
- 4) 25 m<sup>2</sup>Ruang diesel
- 5) 36 m<sup>2</sup>Ruang Kantor
- 6) 24 m<sup>2</sup>Kamar mandi dan WC
- 7) 160 m<sup>2</sup>Ruang Teori
- 8) 164 m<sup>2</sup> Bengkel Teknologi Mekanik
- 9) 132 m<sup>2</sup>Bengkel Listrik
- 10) 164 m<sup>2</sup>Bengkel Otomotive
- 11) 136 m<sup>2</sup>Bengkel Bangunan
- 12) 132 m<sup>2</sup>Bengkel Pertanian
- 13) 58 m<sup>2</sup>Bengkel Tata Niaga
- 14) 132 m<sup>2</sup>Bengkel Aneka Kejuruan
- 15) Gedung dan Garasi MTU

16) Gedung Mushola

17) Gedung Asrama / Perumahan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Data

#### a. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja Dana APBN Triwulan Pertama Tahun 2014

Untuk mengetahui data tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja maka peneliti mengajukan 30 butir pernyataan dengan satu butir pernyataan dianggap gugur karena tidak valid. Pernyataan tersebut diajukan kepada 80 responden peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul dana APBN Triwulan Pertama Tahun 2014. Analisis dekripsi data pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja menggunakan *SPSS versi 17.0 for windows* diperoleh nilai *mean* 116,17; *median* 114; *modus* 110; standar deviasi 10,95; *varian* 119,96; *range* 45,00; skor minimum 95 dan skor maksimum 140.

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus *Struges* (Sugiyono, 2010:35) :

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$$

Dimana :

K = Jumlah Kelas Interval

N = Jumlah Data Observer

Log = Logaritma

Jumlah data observer pada penelitian ini adalah 80 peserta pelatihan, maka:

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } 80$$

$$K = 1 + 6,280$$

$$K = 7,280$$

Kelas interval tersebut dibulatkan menjadi 8 kelas. Sedangkan rentang kelas (R) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Kelas (R)} = (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) + 1$$

Jadi rentang kelas pada variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yaitu:

$$R = (140 - 95) + 1$$

$$R = 45 + 1$$

$$R = 46$$

Panjang kelas dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentang} : \text{banyak kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 46 : 8$$

$$= 5,75$$

Panjang kelas dibulatkan menjadi 6.

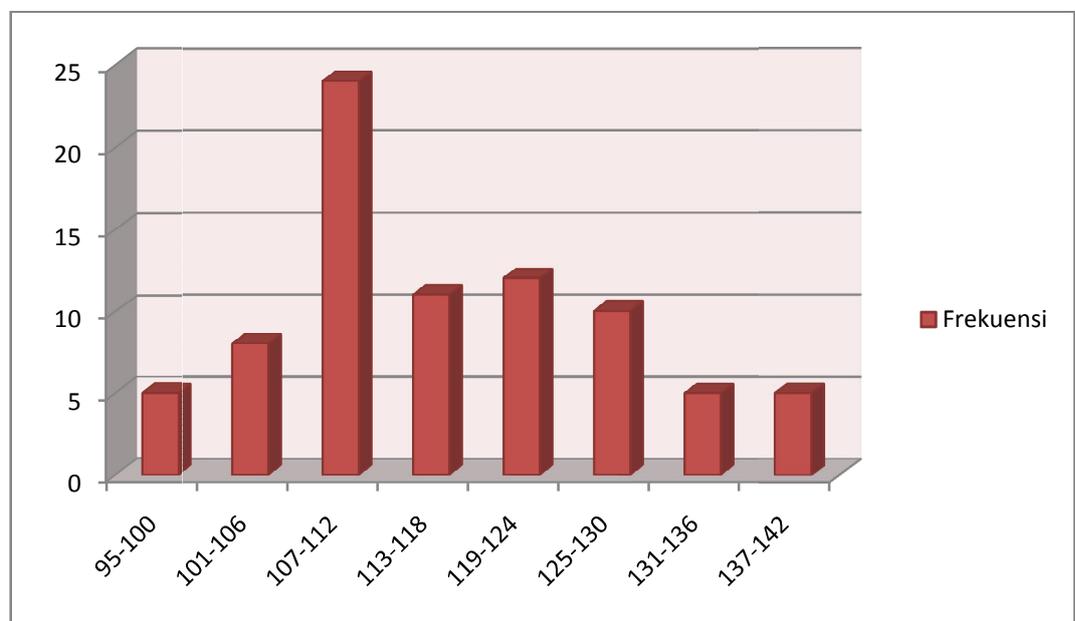
Adapun distribusi frekuensi variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	95 -100	5	6,25
2	101 – 106	8	10
3	107 – 112	24	30
4	113 –118	11	13,75
5	119 – 124	12	15
6	125 – 130	10	12,5
7	131 – 136	5	6,25
8	137 – 142	5	6,25
<b>Total</b>		80	100,00

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Hasil distribusi frekuensi tersebut dapat digambarkan pada diagram balok sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Balok Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

Kecenderungan variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja ditentukan setelah skor terendah dan skor tertinggi diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M_i \text{ (Mean ideal)} &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{2} (145 + 29) \\ &= 87 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SD_i \text{ (Standar Deviasi ideal)} &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (145 - 29) \\ &= 19,33 \end{aligned}$$

Pengkategorian kecenderungan variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja didasarkan pada 5 kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kelompok sangat tinggi =  $X \geq M_i + 1,8 SD_i$
- 2) Kelompok tinggi =  $M_i + 0,6 SD_i \leq X < M_i + 1,8 SD_i$
- 3) Kelompok cukup =  $M_i - 0,6 SD_i \leq X < M_i + 0,6 SD_i$
- 4) Kelompok rendah =  $M_i - 1,8 SD_i \leq X < M_i - 0,6 SD_i$
- 5) Kelompok sangat rendah =  $X < (M_i - 1,8 SD_i)$

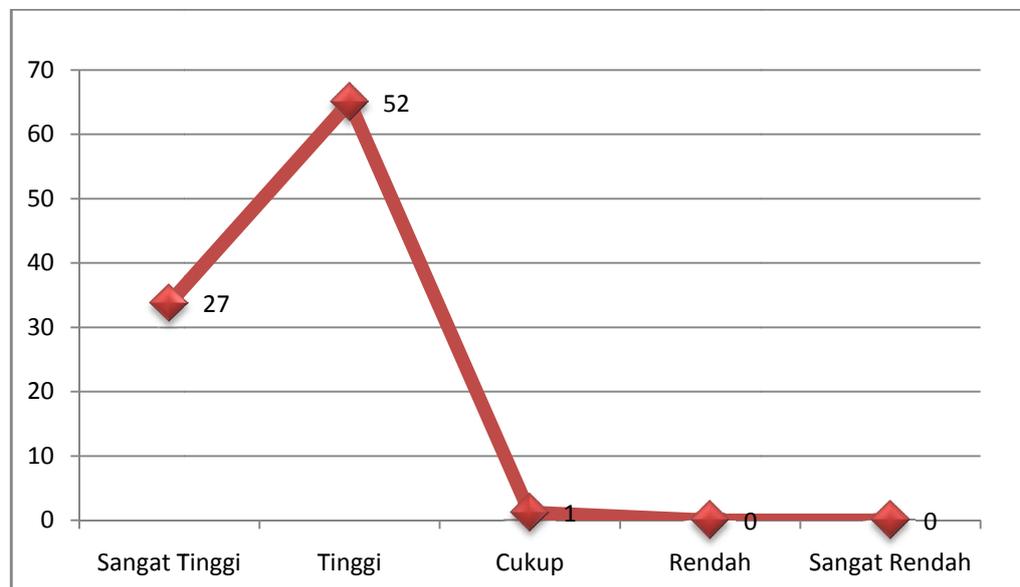
Berdasarkan perhitungan tersebut kategori kecenderungan variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel 15. Kategori Kecenderungan Variabel Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
1	$X \geq 121,8$	27	33,75	Sangat Tinggi
2	$98,6 \leq X < 121,8$	52	65,00	Tinggi
3	$75,4 \leq X < 98,6$	1	1,25	Cukup
4	$52,2 \leq X < 75,4$	0	0	Rendah
5	$X < 52,2$	0	0	Sangat Rendah
<b>Total</b>		80	100,00	

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada kategori sangat tinggi sebesar 33,75%; tinggi sebesar 65,00%; cukup sebesar 1,25%. Kategori tersebut dapat digambarkan dengan diagram poligon sebagai berikut:



Gambar 5. Poligon Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

### 1) Tanggapan Responden terhadap Materi Pelatihan

Untuk mengetahui data tentang materi pelatihan maka peneliti mengajukan 9 butir pernyataan antara lain 4 butir pernyataan untuk indikator kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan dan 5 butir pernyataan untuk indikator penguasaan materi. Analisis deskripsi data menggunakan *SPSS versi 7.0 for windows* maka diperoleh skormean 36,62; median 36; modus 34; standar deviasi 3,501; varian 12,263; range 14; skor minimum 31 dan skor maksimum 45.

Tabel 16. Tanggapan Responden terhadap Materi Pelatihan

Indikator	No Item	SS		S		KS		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	1	39	48,75	33	41,25	8	10,0	0	0	0	0
	2	30	37,5	47	58,75	3	3,75	0	0	0	0
	3	9	11,25	16	20,0	36	45,00	18	22,5	1	1,25
	4	19	23,75	51	63,75	10	12,5	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>97</b>	<b>30,31</b>	<b>147</b>	<b>45,94</b>	<b>57</b>	<b>17,81</b>	<b>18</b>	<b>5,62</b>	<b>1</b>	<b>0,31</b>
Penguasaan materi pelatihan	1	31	38,75	49	61,25	0	0	0	0	0	0
	2	33	41,25	47	58,75	0	0	0	0	0	0
	3	10	12,5	29	36,25	35	43,75	5	6,25	1	1,25
	4	11	13,75	43	53,75	23	28,75	2	2,5	1	1,25
	5	43	53,75	36	45,0	1	1,25	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>128</b>	<b>32,0</b>	<b>204</b>	<b>51,0</b>	<b>59</b>	<b>14,75</b>	<b>7</b>	<b>1,75</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>

Frek = jumlah responden yang menjawab

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Untuk indikator kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan terdapat 4 butir pernyataan. Frekuensi terbesar jawaban 80 responden adalah sebagai berikut: pernyataan pertama adalah sangat setuju sebesar 48,75%; pernyataan kedua adalah setuju

sebesar 58,75%; pernyataan ketiga kurang setuju sebesar 45%; dan pernyataan keempat adalah setuju sebesar 63,75%. Total frekuensi terbanyak untuk indikator kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan adalah sangat setuju sebesar 30,31%; setuju sebesar 45,94%; kurang setuju sebesar 17,81%; tidak setuju sebesar 5,62%; dan sangat tidak setuju sebesar 0,31%. Sedangkan untuk indikator penguasaan materi pelatihan terdapat 5 butir pernyataan. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah sebagai berikut: pernyataan pertama adalah setuju sebesar 61,25%; pernyataan kedua adalah setuju sebesar 58,75%; pernyataan ketiga adalah kurang setuju sebesar 43,75%; pernyataan keempat adalah setuju sebesar 53,75%; dan pernyataan kelima adalah sangat setuju sebesar 53,75%. Total frekuensi terbanyak untuk indikator penguasaan materi pelatihan adalah sangat setuju sebesar 32%; setuju sebesar 51%; kurang setuju sebesar 14,75%; tidak setuju sebesar 1,75%; dan sangat tidak setuju sebesar 0,5%.

Kecenderungan sub variabel materi pelatihan ditentukan setelah skor terendah dan skor tertinggi diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 M_i \text{ (Mean ideal)} &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (45 + 9) \\
 &= 27
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SDi (Standar Deviasi ideal)} &= 1/6 (\text{skor tertinggi- skor terendah}) \\
 &= 1/6 (45 - 9) \\
 &= 6
 \end{aligned}$$

Pengkategorian kecenderungan sub variabel materi pelatihan didasarkan pada 5 kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kelompok sangat tinggi =  $X \geq Mi + 1,8 \text{ SDi}$
- 2) Kelompok tinggi =  $Mi + 0,6 \text{ SDi} \leq X < Mi + 1,8 \text{ SDi}$
- 3) Kelompok cukup =  $Mi - 0,6 \text{ SDi} \leq X < Mi + 0,6 \text{ SDi}$
- 4) Kelompok rendah =  $Mi - 1,8 \text{ SDi} \leq X < Mi - 0,6 \text{ SDi}$
- 5) Kelompok sangat rendah =  $X < (Mi - 1,8 \text{ SDi})$

Berdasarkan perhitungan tersebut kategori kecenderungan sub variabel materi pelatihan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

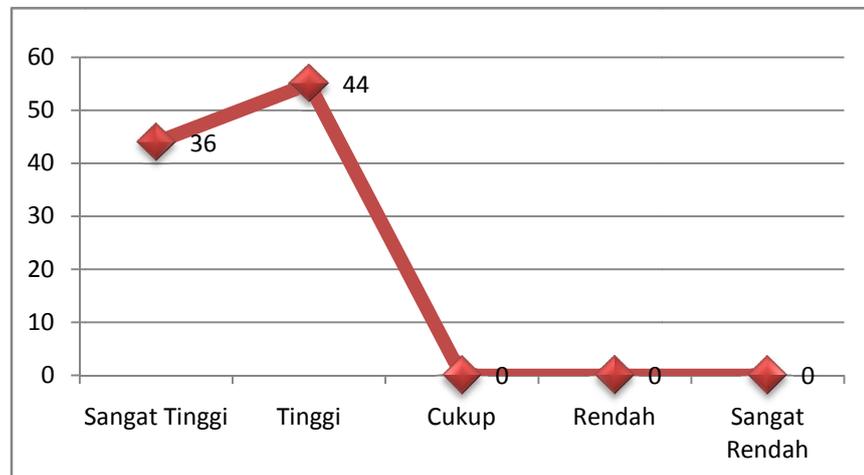
Tabel 17. Kategori Kecenderungan Sub Variabel Materi Pelatihan

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
1	$X \geq 37,8$	36	44,0	Sangat Tinggi
2	$30,6 \leq X < 37,8$	44	55,0	Tinggi
3	$23,4 \leq X < 30,6$	0	0	Cukup
4	$16,2 \leq X < 23,4$	0	0	Rendah
5	$X < 16,2$	0	0	Sangat Rendah
<b>Total</b>		80	100,00	

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sub variabel materi pelatihan pada kategori sangat tinggi sebesar 44,0%; dan tinggi

sebesar 55,0%. Kategori tersebut dapat digambarkan dengan diagram poligon sebagai berikut:



Gambar 6. Poligon Materi Pelatihan

## 2) Tanggapan Responden terhadap Metode Pelatihan

Untuk mengetahui data tentang metode pelatihan maka peneliti mengajukan 7 butir pernyataan antara lain 2 pernyataan untuk indikator relevansi metode, 3 pernyataan untuk indikator efektivitas metode, dan 2 pernyataan untuk indikator efisiensi metode. Analisis deskripsi data menggunakan *SPSS versi 7.0 for windows* maka diperoleh skormean 28,08; median 28; modus 28; standar deviasi 3,183; varian 10,131; range 14; skor minimum 21 dan skor maksimum 35.

Tabel 18. Tanggapan Responden terhadap Metode Pelatihan

Indikator	No Item	SS		S		KS		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Relevansi metode	1	31	38,75	45	56,25	3	3,75	1	1,25	0	0
	2	15	18,75	53	66,25	11	13,75	1	1,25	0	0
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>28,75</b>	<b>98</b>	<b>61,25</b>	<b>14</b>	<b>8,75</b>	<b>2</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Efektivitas metode	1	20	25,0	34	42,5	17	21,25	8	10,0	1	1,25
	2	17	21,25	53	66,25	9	11,25	1	1,25	0	0
	3	27	33,75	44	55,0	9	11,25	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>26,67</b>	<b>131</b>	<b>54,58</b>	<b>35</b>	<b>14,58</b>	<b>9</b>	<b>3,75</b>	<b>1</b>	<b>0,42</b>
Efisiensi metode	1	19	23,75	30	37,5	21	26,25	9	11,25	1	1,25
	2	12	15,0	51	63,75	17	21,25	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>19,37</b>	<b>81</b>	<b>50,62</b>	<b>38</b>	<b>23,75</b>	<b>9</b>	<b>5,63</b>	<b>1</b>	<b>0,63</b>

Frek = jumlah responden yang menjawab

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Untuk indikator relevansi metode terdapat 2 butir pernyataan. Frekuensi terbesar jawaban 80 responden adalah sebagai berikut: pernyataan pertama adalah setuju sebesar 56,25%; dan pernyataan kedua adalah setuju sebesar 66,25%. Total frekuensi terbanyak untuk indikator relevansi metode adalah sangat setuju sebesar 28,75%; setuju sebesar 61,25%; kurang setuju sebesar 8,75%; dan tidak setuju sebesar 1,25%. Sedangkan untuk indikator efektivitas metode terdapat 3 butir pernyataan. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah sebagai berikut: pernyataan pertama adalah setuju sebesar 42,5%; pernyataan kedua adalah setuju sebesar 66,25%; dan pernyataan ketiga adalah kurang setuju sebesar 55%. Total frekuensi terbanyak untuk indikator efektivitas metode adalah sangat setuju sebesar 26,67%; setuju sebesar 54,58%; kurang setuju sebesar 14,58%; tidak setuju

sebesar 3,34%; dan sangat tidak setuju sebesar 0,83%. Untuk indikator efisiensi metode terdapat 2 butir pernyataan. Frekuensi terbesar jawaban 80 responden adalah sebagai berikut: pernyataan pertama adalah setuju sebesar 37,5%; dan pernyataan kedua adalah setuju sebesar 63,75%. Total frekuensi terbanyak untuk indikator efisiensi metode adalah sangat setuju sebesar 19,37%; setuju sebesar 50,62%; kurang setuju sebesar 23,75%; tidak setuju sebesar 5,63%; dan sangat tidak setuju sebesar 0,63%.

Kecenderungan sub variabel metode pelatihan ditentukan setelah skor terendah dan skor tertinggi diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M_i \text{ (Mean ideal)} &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{2} (35 + 7) \\ &= 21 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SD_i \text{ (Standar Deviasi ideal)} &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (35 - 7) \\ &= 4,67 \end{aligned}$$

Pengkategorian kecenderungan sub variabel metode pelatihan didasarkan pada 5 kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kelompok sangat tinggi =  $X \geq M_i + 1,8 SD_i$
- 2) Kelompok tinggi =  $M_i + 0,6 SD_i \leq X < M_i + 1,8 SD_i$

- 3) Kelompok cukup =  $Mi - 0,6 SDi \leq X < Mi + 0,6 SDi$   
 4) Kelompok rendah =  $Mi - 1,8 SDi \leq X < Mi - 0,6 SDi$   
 5) Kelompok sangat rendah =  $X < (Mi - 1,8 SDi)$

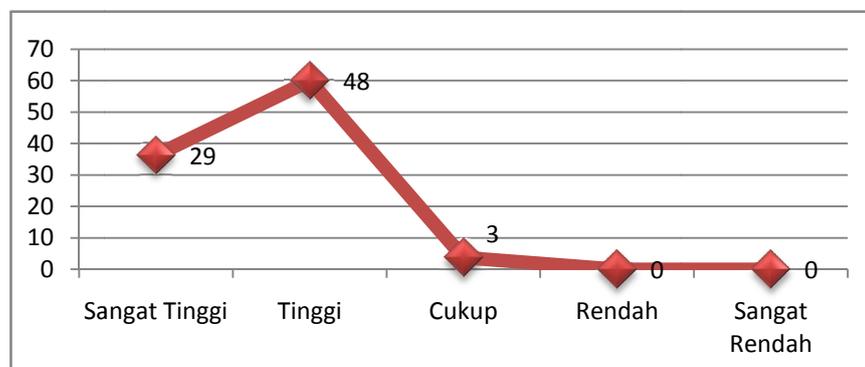
Berdasarkan perhitungan tersebut kategori kecenderungan sub variabel metode pelatihan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 19. Kategori Kecenderungan Sub Variabel Metode Pelatihan

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
1	$X \geq 29,4$	29	36,25	Sangat Tinggi
2	$23,8 \leq X < 29,4$	48	60,0	Tinggi
3	$18,2 \leq X < 23,8$	3	3,75	Cukup
4	$12,6 \leq X < 18,2$	0	0	Rendah
5	$X < 12,6$	0	0	Sangat Rendah
<b>Total</b>		80	100,00	

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sub variabel metode pelatihan pada kategori sangat tinggi sebesar 36,25%; tinggi sebesar 60,0%; dan cukup sebesar 3,75%. Kategori tersebut dapat digambarkan dengan diagram poligon sebagai berikut:



Gambar 7. Poligon Metode Pelatihan

### 3) Tanggapan Responden terhadap Sarana dan Prasarana Pelatihan

Untuk mengetahui data tentang sarana dan prasarana pelatihan maka peneliti mengajukan 7 butir pernyataan antara lain 4 butir pernyataan untuk indikator kelengkapan alat dan media pendukung pelatihan dan 3 butir pernyataan untuk indikator kondisi ruang praktik dan lingkungannya. Analisis deskripsi data menggunakan *SPSS versi 7.0 for windows* maka diperoleh skor *mean* 26,96; *median* 26; *modus* 26; standar deviasi 3,143; *varian* 9,885; *range* 14; skor minimum 21 dan skor maksimum 35.

Tabel 20. Tanggapan Responden terhadap Sarana dan Prasarana Pelatihan

Indikator	No Item	SS		S		KS		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Kelengkapan alat dan media pendukung pelatihan	1	5	6,25	28	35,0	26	32,5	21	26,25	0	0
	2	22	27,5	51	63,75	6	7,5	1	1,25	0	0
	3	28	35,0	51	63,75	1	1,25	0	0	0	0
	4	21	26,25	24	30,0	18	22,5	14	17,5	3	3,75
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>23,75</b>	<b>154</b>	<b>48,12</b>	<b>51</b>	<b>15,94</b>	<b>36</b>	<b>11,25</b>	<b>3</b>	<b>0,94</b>
Kondisi ruang praktik dan lingkungannya	1	24	30,0	51	63,75	4	5,0	1	1,25	0	0
	2	18	22,5	55	68,75	6	7,50	0	0	1	1,25
	3	13	16,25	18	22,5	32	40,0	17	21,25	0	0
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>22,92</b>	<b>124</b>	<b>51,67</b>	<b>42</b>	<b>17,5</b>	<b>18</b>	<b>7,50</b>	<b>1</b>	<b>0,42</b>

Frek = jumlah responden yang menjawab

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Untuk indikator kelengkapan alat dan media pendukung pelatihan terdapat 4 butir pernyataan. Frekuensi terbesar jawaban 80 responden adalah sebagai berikut: pernyataan pertama adalah

setuju sebesar 35%; pernyataan kedua adalah setuju sebesar 63,75%; pernyataan ketiga kurang setuju sebesar 63,75%; dan pernyataan keempat adalah setuju sebesar 30%. Total frekuensi terbanyak untuk indikator kelengkapan alat dan media pendukung pelatihan adalah sangat setuju sebesar 23,75%; setuju sebesar 48,12%; kurang setuju sebesar 15,94%; tidak setuju sebesar 11,25%; dan sangat tidak setuju sebesar 0,94%. Sedangkan untuk indikator kondisi ruang praktik dan lingkungannya terdapat 3 butir pernyataan. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah sebagai berikut: pernyataan pertama adalah setuju sebesar 63,75%; pernyataan kedua adalah setuju sebesar 68,75%; dan pernyataan ketiga adalah kurang setuju sebesar 40%. Total frekuensi terbanyak untuk indikator kondisi ruang praktik dan lingkungannya adalah sangat setuju sebesar 22,92%; setuju sebesar 51,67%; kurang setuju sebesar 17,5%; tidak setuju sebesar 7,08%; dan sangat tidak setuju sebesar 0,83%.

Kecenderungan sub variabel sarana dan prasarana pelatihan ditentukan setelah skor terendah dan skor tertinggi diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 M_i \text{ (Mean ideal)} &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (35 + 7) \\
 &= 21
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SDi (Standar Deviasi ideal)} &= 1/6 (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\
 &= 1/6 (35 - 7) \\
 &= 4,67
 \end{aligned}$$

Pengkategorian kecenderungan sub variabel sarana dan prasarana pelatihan didasarkan pada 5 kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kelompok sangat tinggi =  $X \geq Mi + 1,8 \text{ SDi}$
- 2) Kelompok tinggi =  $Mi + 0,6 \text{ SDi} \leq X < Mi + 1,8 \text{ SDi}$
- 3) Kelompok cukup =  $Mi - 0,6 \text{ SDi} \leq X < Mi + 0,6 \text{ SDi}$
- 4) Kelompok rendah =  $Mi - 1,8 \text{ SDi} \leq X < Mi - 0,6 \text{ SDi}$
- 5) Kelompok sangat rendah =  $X < (Mi - 1,8 \text{ SDi})$

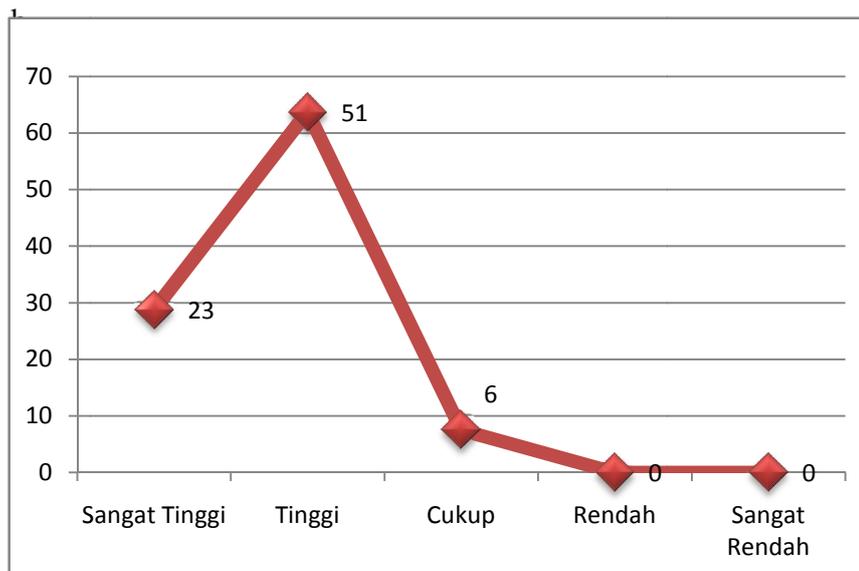
Berdasarkan perhitungan tersebut kategori kecenderungan sub variabel sarana dan prasarana pelatihan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 21. Kategori Kecenderungan Sub Variabel Sarana dan Prasarana Pelatihan

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
1	$X \geq 29,4$	23	28,75	Sangat Tinggi
2	$23,8 \leq X < 29,4$	51	63,75	Tinggi
3	$18,2 \leq X < 23,8$	6	7,5	Cukup
4	$12,6 \leq X < 18,2$	0	0	Rendah
5	$X < 12,6$	0	0	Sangat Rendah
<b>Total</b>		80	100,00	

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sub variabel sarana dan prasarana pelatihan pada kategori sangat tinggi sebesar 28,75%; tinggi sebesar 63,75%; dan cukup sebesar 7,5%. Kategori tersebut dapat digambarkan dengan diagram poligon sebagai



Gambar 8. Poligon Sarana dan Prasarana Pelatihan

#### 4) Tanggapan Responden terhadap Tujuan Pelatihan

Untuk mengetahui data tentang tujuan pelatihan maka peneliti mengajukan 6 butir pernyataan antara lain 2 butir pernyataan untuk indikator pemahaman tentang tujuan pelatihan dan 4 pernyataan untuk indikator ketercapaian tujuan pelatihan. Analisis deskripsi data menggunakan *SPSS versi 7.0 for windows* maka diperoleh skor *mean* 24,5; *median* 24; *modus* 24; standar deviasi 3,077; *varian* 9,468; *range* 13; skor minimum 17 dan skor maksimum 30.

Tabel 22. Tanggapan Responden terhadap Tujuan Pelatihan

Indikator	No Item	SS		S		KS		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Pemahaman tentang tujuan pelatihan	1	32	40,0	45	56,25	3	3,75	0	0	0	0
	2	20	25,0	33	41,25	24	30,0	2	2,5	1	1,25
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>32,5</b>	<b>78</b>	<b>48,75</b>	<b>27</b>	<b>16,87</b>	<b>2</b>	<b>1,25</b>	<b>1</b>	<b>0,63</b>
Ketercapaian tujuan pelatihan	1	17	21,25	56	70,0	6	7,5	1	1,25	0	0
	2	28	35,0	49	61,25	2	2,5	1	1,25	0	0
	3	26	32,5	34	42,5	18	22,5	2	2,5	0	0
	4	21	26,25	30	37,5	22	27,5	7	8,75	0	0
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>28,75</b>	<b>169</b>	<b>52,81</b>	<b>48</b>	<b>15,0</b>	<b>11</b>	<b>3,44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Frek = jumlah responden yang menjawab

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Untuk indikator pemahaman tentang tujuan pelatihan terdapat 2 butir pernyataan. Frekuensi terbesar jawaban 80 responden adalah sebagai berikut: pernyataan pertama adalah setuju sebesar 56,25%; dan pernyataan kedua adalah setuju sebesar 41,25. Total frekuensi terbanyak untuk indikator pemahaman tentang tujuan pelatihan adalah sangat setuju sebesar 32,5%; setuju sebesar 48,75%; kurang setuju sebesar 16,87%; tidak setuju sebesar 1,25%; dan sangat tidak setuju sebesar 0,63%. Sedangkan untuk indikator ketercapaian tujuan pelatihan terdapat 4 butir pernyataan. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah sebagai berikut: pernyataan pertama adalah setuju sebesar 70%; pernyataan kedua adalah setuju sebesar 61,25%; pernyataan ketiga adalah setuju sebesar 42,5%; dan pernyataan keempat adalah setuju sebesar 37,5%. Total frekuensi terbanyak untuk indikator ketercapaian tujuan pelatihan adalah sangat setuju sebesar

28,75%; setuju sebesar 52,81%; kurang setuju sebesar 48%; dan tidak setuju sebesar 3,44%.

Kecenderungan sub variabel tujuan pelatihan ditentukan setelah skor terendah dan skor tertinggi diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M_i \text{ (Mean ideal)} &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{2} (30 + 6) \\ &= 18 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SD_i \text{ (Standar Deviasi ideal)} &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (30 - 6) \\ &= 4 \end{aligned}$$

Pengkategorian kecenderungan sub variabel tujuan pelatihan didasarkan pada 5 kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kelompok sangat tinggi =  $X \geq M_i + 1,8 SD_i$
- 2) Kelompok tinggi =  $M_i + 0,6 SD_i \leq X < M_i + 1,8 SD_i$
- 3) Kelompok cukup =  $M_i - 0,6 SD_i \leq X < M_i + 0,6 SD_i$
- 4) Kelompok rendah =  $M_i - 1,8 SD_i \leq X < M_i - 0,6 SD_i$
- 5) Kelompok sangat rendah =  $X < (M_i - 1,8 SD_i)$

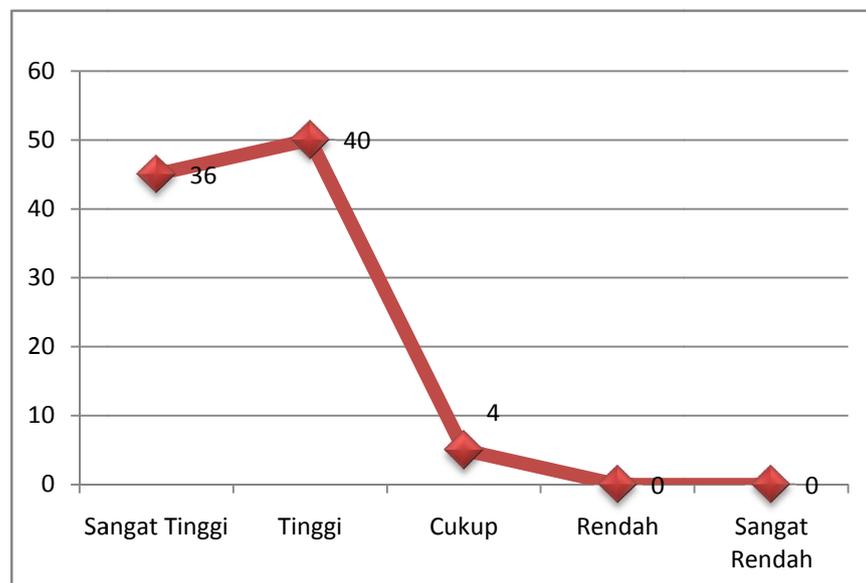
Berdasarkan perhitungan tersebut kategori kecenderungan sub variabel tujuan pelatihan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 23. Kategori Kecenderungan Sub Variabel Tujuan Pelatihan

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
1	$X \geq 25,2$	36	45,0	Sangat Tinggi
2	$20,4 \leq X < 25,2$	40	50,0	Tinggi
3	$15,6 \leq X < 20,4$	4	5,0	Cukup
4	$10,8 \leq X < 15,6$	0	0	Rendah
5	$X < 10,8$	0	0	Sangat Rendah
<b>Total</b>		80	100,00	

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sub variabel tujuan pelatihan pada kategori sangat tinggi sebesar 45,0%; tinggi sebesar 50,0%; dan cukup sebesar 5,0%. Kategori tersebut dapat digambarkan dengan diagram poligon sebagai berikut:



Gambar 9. Poligon Tujuan Pelatihan

## b. Motivasi Kerja Peserta DIKLAT

Untuk mengetahui data tentang motivasi kerja peserta DIKLAT sebelum dan setelah mengikuti pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja maka peneliti mengajukan 17 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 80 peserta pelatihan. Untuk menganalisis deskripsi data tentang motivasi kerja pada peserta DIKLAT, peneliti menggunakan *SPSS versi 17.0 for windows*.

Berdasarkan analisis deskripsi data motivasi kerja peserta pelatihan sebelum melaksanakan pelatihan keterampilan kerja diperoleh nilai *mean* 66,93; *median* 66; *modus* 64; standar deviasi 4,96; *varian* 24,66; *range* 28; skor minimum 53 dan skor maksimum 81. Sedangkan untuk motivasi kerja setelah melaksanakan pelatihan keterampilan kerja diperoleh nilai *mean* 69,21; *median* 68; *modus* 66; standar deviasi 5,71; *varian* 32,67; *range* 23; skor minimum 60 dan skor maksimum 83.

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus *Struges* (Sugiyono, 2010:35) :

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$$

Dimana :

K = Jumlah Kelas Interval

N = Jumlah Data Observer

Log = Logaritma

Jumlah data observer pada penelitian ini adalah 80 peserta pelatihan, maka:

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } 80$$

$$K = 1 + 6,280$$

$$K = 7,280$$

Kelas interval tersebut dibulatkan menjadi 8 kelas. Sedangkan rentang kelas (R) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Kelas (R)} = (\text{skor maksimum-skor minimum}) + 1$$

Jadi rentang kelas pada variabel motivasi kerja sebelum melaksanakan pelatihan keterampilan kerja yaitu:

$$R = (81-53) + 1$$

$$R = 28 + 1$$

$$R = 29$$

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentang} : \text{banyak kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 29 : 8$$

$$= 3,625$$

Dibulatkan menjadi 4.

Sedangkan rentang data pada variabel motivasi kerja setelah melaksanakan pelatihan keterampilan kerja yaitu:

$$R = (83-60) + 1$$

$$R = 23 + 1$$

$$R = 24$$

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentang} : \text{banyak kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 24 : 8$$

$$= 3$$

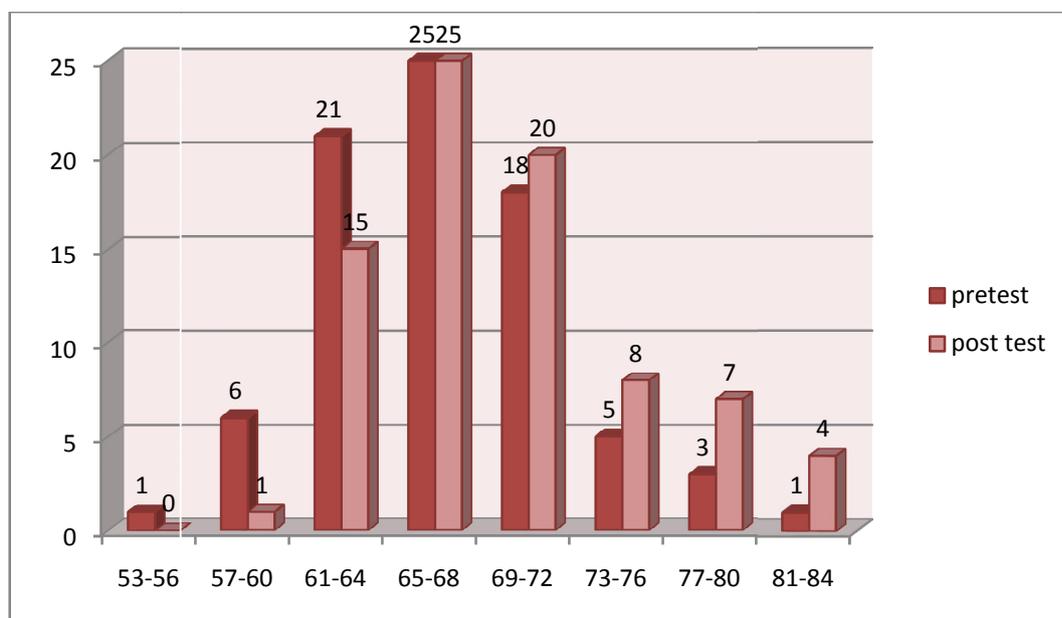
Adapun distribusi frekuensi variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

No	Kelas Interval	Sebelum		Setelah	
		Frekuensi	Persen (%)	Frekuensi	Persen (%)
1	53-56	1	1,25	0	0,00
2	57-60	6	7,5	1	1,25
3	61-64	21	26,25	15	18,75
4	65-68	25	31,25	25	31,25
5	69-72	18	22,5	20	25
6	73-76	5	6,25	8	10
7	77-80	3	3,75	7	8,75
8	81-84	1	1,25	4	5
	Total	80	100	80	100

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Hasil distribusi frekuensi tersebut dapat digambarkan pada diagram balok sebagai berikut:



Gambar 10. Diagram Balok Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

Kecenderungan variabel motivasi kerja ditentukan setelah skor terendah dan skor tertinggi diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M_i \text{ (Mean ideal)} &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{2} (85 + 17) \\ &= 51 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SD_i \text{ (Standar Deviasi ideal)} &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (85 - 17) \\ &= 11,33 \end{aligned}$$

Pengkategorian kecenderungan variabel motivasi didasarkan pada 5 kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kelompok sangat tinggi =  $X \geq M_i + 1,8 SD_i$
- 2) Kelompok tinggi =  $M_i + 0,6 SD_i \leq X < M_i + 1,8 SD_i$
- 3) Kelompok cukup =  $M_i - 0,6 SD_i \leq X < M_i + 0,6 SD_i$
- 4) Kelompok rendah =  $M_i - 1,8 SD_i \leq X < M_i - 0,6 SD_i$
- 5) Kelompok sangat rendah =  $X < (M_i - 1,8 SD_i)$

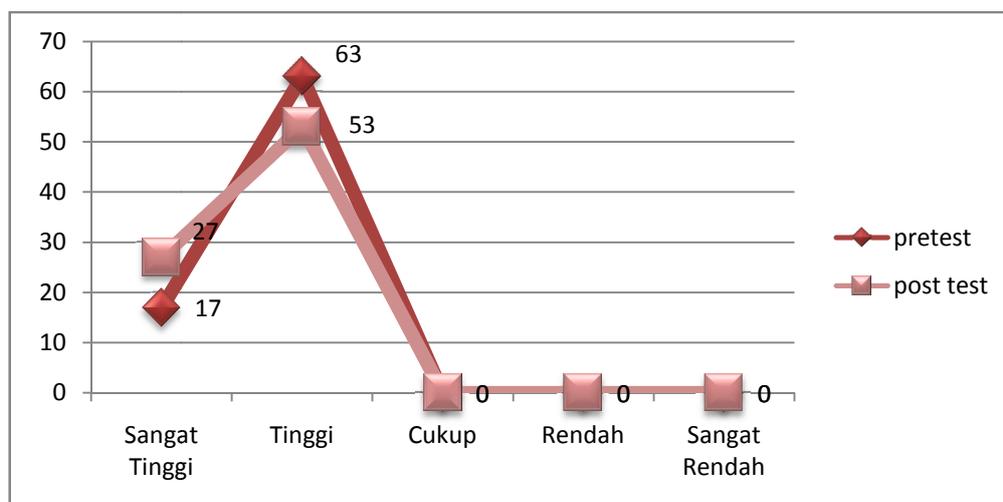
Berdasarkan perhitungan tersebut kategori kecenderungan variabel motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 25. Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

No	Kelas Interval	Sebelum		Setelah		Kategori
		Frekuensi	(%)	Frekuensi	(%)	
1	$X \geq 71,4$	17	21,25	27	33,75	Sangat Tinggi
2	$57,8 \leq X < 71,4$	63	78,75	53	66,25	Tinggi
3	$44,2 \leq X < 57,8$	0	0,00	0	0,00	Cukup
4	$30,6 \leq X < 44,2$	0	0,00	0	0,00	Rendah
5	$X < 30,6$	0	0,00	0	0,00	Sangat Rendah
Total		80	100,00	80	100,00	

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Kategori tersebut dapat digambarkan dengan diagram poligon sebagai berikut:



Gambar 11. Poligon Motivasi Kerja Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

### c. Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT

Untuk mengetahui data tentang minat berwirausaha peserta DIKLAT sebelum dan setelah mengikuti pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja maka peneliti mengajukan 16 butir pernyataan

dengan jumlah responden sebanyak 80 peserta pelatihan. Untuk menganalisis deskripsi data tentang motivasi kerja pada peserta DIKLAT, peneliti menggunakan *SPSS versi 17.0 for windows*.

Berdasarkan analisis deskripsi data minat berwirausaha peserta pelatihan sebelum melaksanakan pelatihan keterampilan kerja diperoleh nilai *mean* 61,6; *median* 61; *modus* 61; standar deviasi 5,47; *varian* 30,01; *range* 26; skor minimum 46 dan skor maksimum 72. Sedangkan untuk minat berwirausaha setelah melaksanakan pelatihan keterampilan kerja diperoleh nilai *mean* 64,92; *median* 64,5; *modus* 58; standar deviasi 5,50; *varian* 30,27; *range* 20; skor minimum 57 dan skor maksimum 77.

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus *Struges* (Sugiyono, 2010:35) :

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$$

Dimana :

K = Jumlah Kelas Interval

N = Jumlah Data Observer

Log = Logaritma

Jumlah data observer pada penelitian ini adalah 80 peserta pelatihan, maka:

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } 80$$

$$K = 1 + 6,280$$

$$K = 7,280$$

Kelas interval tersebut dibulatkan menjadi 8 kelas. Sedangkan rentang kelas (R) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Kelas (R)} = (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) + 1$$

Jadi rentang kelas pada variabel minat berwirausaha sebelum melaksanakan pelatihan keterampilan kerja yaitu:

$$R = (72 - 46) + 1$$

$$R = 26 + 1$$

$$R = 27$$

Panjang kelas = rentang : banyak kelas

$$\text{Panjang kelas} = 27 : 8$$

$$= 3,375$$

Dibulatkan menjadi 4.

Sedangkan rentang data pada variabel minat berwirausaha setelah melaksanakan pelatihan keterampilan kerja yaitu:

$$R = (77 - 57) + 1$$

$$R = 20 + 1$$

$$R = 21$$

Panjang kelas = rentang : banyak kelas

$$\text{Panjang kelas} = 21 : 8$$

$$= 2,625$$

Dibulatkan menjadi 3.

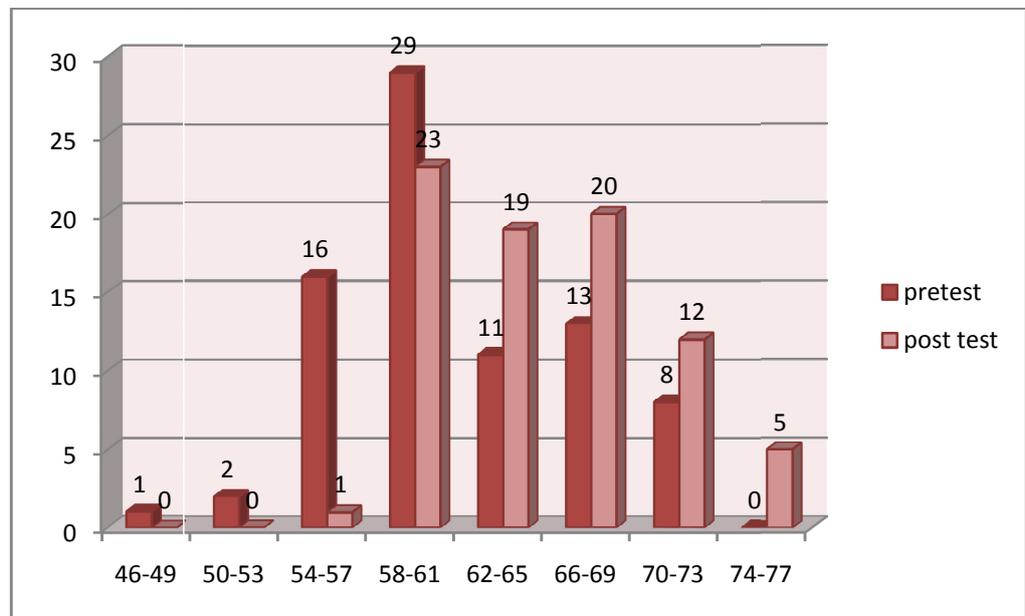
Adapun distribusi frekuensi variabel minat berwirausaha adalah sebagai berikut:

Tabel 26. Distribusi Frekuensi Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Dana APBN Trwiewulan I Tahun 2014

No	Kelas Interval	Sebelum		Setelah	
		Frekuensi	Persen (%)	Frekuensi	Persen (%)
1	46-49	1	1,25	0	0
2	50-53	2	2,5	0	0
3	54-57	16	20	1	1,25
4	58-61	29	36,25	23	28,75
5	62-65	11	13,75	19	23,75
6	66-69	13	16,25	20	25
7	70-73	8	10	12	15
8	74-77	0	0	5	6,25
Total		80	100	80	100

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Hasil distribusi frekuensi tersebut dapat digambarkan pada diagram balok sebagai berikut:



Gambar 12. Diagram Balok Distribusi Frekuensi Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

Kecenderungan variabel minat berwirausaha ditentukan setelah skor terendah dan skor tertinggi diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M_i \text{ (Mean ideal)} &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{2} (80 + 16) \\ &= 48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SD_i \text{ (Standar Deviasi ideal)} &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (80 - 16) \\ &= 10,66 \end{aligned}$$

Pengkategorian kecenderungan variabel motivasi kerja didasarkan pada 5 kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kelompok sangat tinggi =  $X \geq M_i + 1,8 SD_i$
- 2) Kelompok tinggi =  $M_i + 0,6 SD_i \leq X < M_i + 1,8 SD_i$
- 3) Kelompok cukup =  $M_i - 0,6 SD_i \leq X < M_i + 0,6 SD_i$
- 4) Kelompok rendah =  $M_i - 1,8 SD_i \leq X < M_i - 0,6 SD_i$
- 5) Kelompok sangat rendah =  $X < (M_i - 1,8 SD_i)$

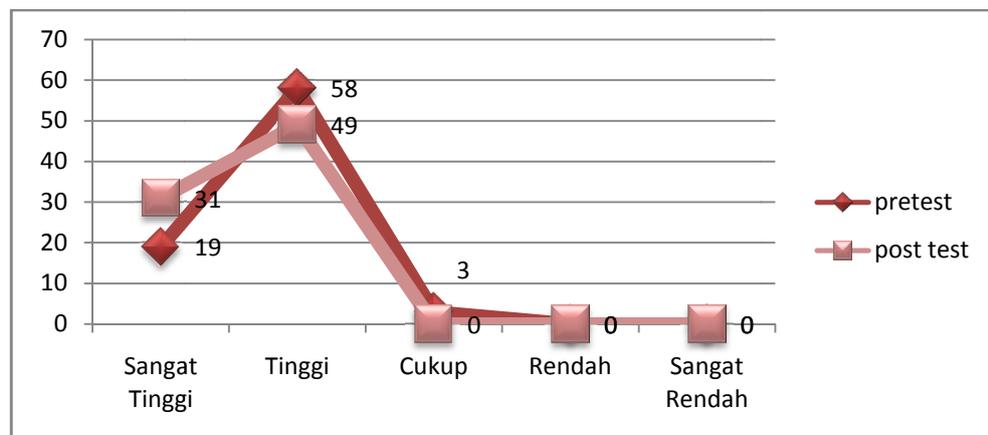
Berdasarkan perhitungan tersebut kategori kecenderungan variabel motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 27. Kategori Kecenderungan Variabel Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

No	Kelas Interval	Sebelum		Setelah		Kategori
		Frekuensi	(%)	Frekuensi	(%)	
1	$X \geq 67,2$	19	23,75	31	38,75	Sangat Tinggi
2	$54,4 \leq X < 67,2$	58	72,5	49	61,25	Tinggi
3	$41,6 \leq X < 54,4$	3	3,75	0	0,00	Cukup
4	$28,8 \leq X < 41,6$	0	0,00	0	0,00	Rendah
5	$X < 28,8$	0	0,00	0	0,00	Sangat Rendah
Total		80	100,00	80	100,00	

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Kategori tersebut dapat digambarkan dengan diagram poligon sebagai berikut.



Gambar 13. Poligon Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan menggunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov (One Sampel Kolmogorov Smirnov)* pada program *SPSS versi 17.0 for Windows*. Dalam output *One Sampel Kolmogorov Smirnov Test* dilihat pada baris *Asymp.*

Sig. Jika nilainya kurang dari taraf signifikansi yakni 5% maka dapat tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih atau sama dengan 5% maka data berdistribusi normal. (Ali Muhson, 2009). Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 28. Hasil Uji Normalitas Data Hasil Penelitian

Variabel	Nilai Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja	0,218	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja (Sebelum)	0,250	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja (Setelah)	0,161	Berdistribusi Normal
Minat Berwirausaha (Sebelum)	0,074	Berdistribusi Normal
Minat Berwirausaha (Setelah)	0,148	Berdistribusi Normal

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

### 3. Uji Hipotesis

Untuk menguji dampak pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja terhadap motivasi kerja dan minat berwirausaha digunakan angket pretest dan post test. Angket dibagikan sebelum dan setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji *Paired T Test*.

#### a. Uji Paired T Test Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji prasyarat analisis yang dilakukan yaitu uji normalitas, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan. Pada hipotesis pertama akan menguji kebenaran bahwa pelaksanaan pelatihan

keterampilan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja peserta DIKLAT. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari hasil *pretest* dan *post test*.

Ho = Tidak ada peningkatan motivasi kerja peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.

Ha = Ada peningkatan motivasi kerja peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.

Kriteria penerimaan atau penolakan Ho pada taraf signifikansi 5% adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sedangkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika dilihat dari probabilitas (signifikansi), apabila  $P \leq 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Demikian sebaliknya apabila  $P \geq 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil uji *Paired T Test* motivasi kerja peserta DIKLAT dana APBN Triwulan Pertama Tahun 2014 adalah sebagai berikut.

Tabel 29. Hasil Paired T Test Motivasi Kerja Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

Keterangan	Hasil Uji
t hitung	-3,917
Signifikansi	0,000
Nilai <i>df</i>	79
Mean <i>Pre Test</i>	66,93
Mean <i>Post Test</i>	69,21
Persentase peningkatan motivasi kerja	3,40%

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat nilai  $t$  hitung sebesar 3,917. Diketahui nilai  $t$  tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $df = 79$  adalah 1,990. Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $-3,917 > -1,990$  maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ . Taraf signifikansi menunjukkan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa ada peningkatan motivasi kerja peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Dapat dilihat dari perbedaan rata-rata *post-test* sebesar 69,21 lebih tinggi dari rata-rata *pretest* sebesar 66,93. Jadi terdapat kenaikan rata-rata motivasi kerja sebesar 3,40% sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul.

#### **b. Uji Paired T Test Minat Berwirausaha**

Pada hipotesis kedua menguji kebenaran bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dapat meningkatkan minat berwirausaha peserta DIKLAT. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari hasil *pretest* dan *post test*.

$H_0$  = Tidak ada peningkatan minat berwirausaha peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.

$H_a$  = Ada peningkatan minat berwirausaha peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja.

Kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$  pada taraf signifikansi 5% adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan

jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika dilihat dari probabilitas (signifikansi), apabila  $P \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Demikian sebaliknya apabila  $P \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji *Paired T Test* minat berwirausaha peserta DIKLAT dana APBN Triwulan Pertama Tahun 2014 adalah sebagai berikut.

Tabel 30. Hasil Paired T Test Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Dana APBN Triwulan I Tahun 2014

Keterangan	Hasil Uji
t hitung	-5,941
Signifikansi	0,000
Nilai <i>df</i>	79
Mean <i>Pre Test</i>	61,60
Mean <i>Post Test</i>	64,92
Persentase peningkatan minat berwirausaha	5,39%

Sumber: data hasil jawaban responden yang diukur

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung sebesar -5,941. Diketahui nilai t tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $df = 79$  adalah 1,990. Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $-5,941 > -1,990$  maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ . Taraf signifikansi menunjukkan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa ada peningkatan minat berwirausaha peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Dapat dilihat dari perbedaan rata-rata *post-test* sebesar 64,92 lebih tinggi dari rata-rata *pretest* sebesar 61,60. Jadi terdapat kenaikan rata-rata

motivasi kerja sebesar 5,39% sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dapat meningkatkan minat berwirausaha peserta DIKLAT pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja**

##### **a. Materi Pelatihan**

Peranan materi sangat penting dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja maupun program lainnya. Didalamnya memuat tujuan suatu program pelatihan, deskripsi pelatihan maupun materi, dan metode pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan instruktur pelatihan, materi disusun oleh pusat sehingga instruktur hanya menyesuaikan. Seperti dikemukakan oleh Bapak Heri selaku instruktur menjahit, yaitu:

“Saya tidak ikut menyusun perencanaan program pelatihan. Materi, silabus dan kurikulum sudah ada dari pusat sehingga saya hanya menyesuaikan saja karena pelatihan disini sudah berbasis kompetensi. Kalau kemarin disini menggunakan program berbasis masyarakat. Perangkat pelatihan diserahkan ke pemerintah daerah dan saya ikut menyusun perencanaan program pelatihan”.

Materi harus disusun sedemikian rupa agar sesuai dengan tujuan pelatihan. Penguasaan materi oleh instruktur berperan penting dalam pelatihan agar peserta juga memahami materi yang disampaikan.

Dalam penelitian skor rata-rata materi pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sebesar 36,62. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi materi termasuk dalam kategori baik. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah setuju. Namun ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Penguasaan materi oleh instruktur kurang, hanya sesuai dengan konsep yang telah ada di silabus,
- 2) Materi yang disampaikan kurang menarik,
- 3) Jumlah materi yang diberikan kurang karena keterbatasan waktu penelitian,
- 4) Peserta pelatihan kurang memahami materi yang telah disampaikan oleh instruktur, dan
- 5) Beberapa peserta tidak serius saat mengikuti pelatihan keterampilan kerja.

Hal di atas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sudarmadi selaku peserta pelatihan office tool, yaitu:

“Instruktur nya cuma menguasai materi yang ada di konsep aja mbak. Kalau saya tanya diluar konsep tapi masih dalam bahasan office tool ibunya tidak tahu. Durasi waktu untuk penyampaian materi juga kurang. Jadi saya agak kurang paham dengan materi yang diajarkan”.

## b. Metode Pelatihan

Penggunaan metode yang tepat dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan pelatihan dan pemahaman materi yang diajarkan. Penggunaan metode yang tidak menarik dapat memberikan efek negatif terhadap peserta. Efek negatif tersebut mengakibatkan peserta tidak serius dan cenderung malas dalam mengikuti pelatihan. Adapun metode yang digunakan dalam pelatihan keterampilan kerja adalah metode ceramah/teori, tanya jawab dan praktek. Namun pelatihan di Balai Latihan Kerja ini lebih mengutamakan metode praktek. Persentase metode ceramah/teori 30% dan metode praktek 70%. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bu Sukiyem selaku instruktur dari pelatihan processing bahwa:

“Pelatihan disini difokuskan kepada prakteknya. Biasanya teori diberikan seminggu pertama waktu pelatihan. Setelah itu dilanjutkan dengan praktek. Jika ada materi yang dirasa kurang, penyampaian materi dilakukan bersamaan dengan praktek berlangsung sehingga anak-anak juga lebih mudah menerapkan teori dalam prakteknya. Disela-sela praktek diadakan tanya jawab bagi peserta yang kurang paham dengan teori maupun praktek yang sedang berlangsung”.

Hal serupa diungkapkan oleh Bu Siti Astuti sebagai kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul bahwa:

“Metodenya lebih cenderung ke praktek dengan persentase 30%ceramah/teori dan 70% praktek. Sekiranya dengan metode praktek yang lebih lama akan lebih menambah keterampilan peserta yang dapat diterapkan dalam usaha mereka kelak maupun dama pekerjaan mereka”.

Penggunaan metode yang relevan, efektif dan efisien memberikan kontribusi dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Dalam penelitian skor rata-rata metode pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sebesar 28,82. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi metode termasuk dalam kategori baik. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah setuju. Namun ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sudarmadi selaku peserta pelatihan office tool, penggunaan metode oleh instruktur kurang baik disebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Metode penyampaian materi pada saat ceramah maupun praktek tidak menarik,
- 2) Media yang digunakan oleh instruktur tidak membantu dalam penyampaian materi,
- 3) Metode yang digunakan tidak sesuai dengan alokasi waktu yang disediakan, dan
- 4) Penggunaan metode oleh instruktur yang tidak sesuai dengan materi yang diajarkan.

c. Sarana dan Prasarana Pelatihan

Peran sarana dan prasaran dalam menunjang kegiatan pelatihan sangat penting. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, pelatihan dapat berjalan dengan baik. Suasana ruangan praktek yang

mendukung juga mempengaruhi kegiatan pelatihan dan minat peserta dalam menjalani pelatihan keterampilan kerja.

Dalam penelitian skor rata-rata sarana dan prasarana pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sebesar 26,96. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi sarana dan prasarana termasuk dalam kategori baik. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah setuju. Namun ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Tutik selaku kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul, mengemukakan bahwa:

“Fasilitas sarana dan prasarana pelatihan di Balai Latihan Kerja ini sebenarnya sudah sesuai dengan standar. Tetapi ada beberapa kejuruan yang peralatannya sudah out of date. Peninggalan lama sehingga belum bisa mengikuti perkembangan. Tetapi ada juga yang sudah memenuhi standar, seperti di jurusan menjahit, las, dan *furniture*”.

Hal serupa diungkapkan oleh Ibu Sukiyem selaku instruktur dari pelatihan *processing*, yaitu:

“Ruangan belum memadai mbak. Seperti mbak lihat disini. Ruangan sebenarnya luas tetapi itu dibagi menjadi 3 kelas. Jadi masih sangat sempit untuk melakukan praktek. Alat sudah cukup memadai namun banyak yang sudah kuno”.

Begitu juga dengan yang diungkapkan oleh Alita peserta pelatihan office tool, bahwa:

“Peralatan di office tool sendiri kurang memadai mbak. Komputernya udah kuno sering eror. Belum di save udah mati. Ruangannya sering mati Acnya. Padahal ruang komputer tertutup. Panas banget mbak kalau ACnya mati”.

Dengan demikian, hal yang menjadi penyebab adanya peserta yang menjawab sarana prasarana pelatihan di Balai Latihan Kerja Bantul kurang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Ada beberapa kejuruan yang peralatannya masih sederhana dan kurang sesuai dengan perkembangan jaman
- 2) Ruang praktek yang digunakan tidak nyaman

d. Tujuan Pelatihan

Tujuan peserta dalam mengikuti pelatihan menjadi faktor yang berperan dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan akan bertambah dengan adanya tujuan yang jelas dalam mengikuti pelatihan. Pemahaman peserta akan tujuan pelaksanaan pelatihan dan seberapa jauh tujuan pelatihan tersebut tercapai pada peserta menjadi indikator tercapainya pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja yang baik.

Dalam penelitian skor rata-rata tujuan pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sebesar 24,5. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi tujuan termasuk dalam kategori baik. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah setuju. Namun ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Peserta kurang memahami tujuan pelatihan yang mereka ikuti sehingga peserta tidak memiliki tujuan setelah mengikuti pelatihan,
- 2) Persepsi peserta bahwa pelatihan bukan merupakan langkah terbaik untuk mengembangkan keterampilan yang mereka miliki, dan
- 3) Ada beberapa peserta yang kurang serius mengikuti pelatihan keterampilan kerja.

Serupa dengan hal yang dikemukakan oleh Bapak Kakung selaku instruktur Las Industri, bahwa:

“Banyak peserta yang berhenti ditengah jalan. Malas berangkat pelatihan. Tapi diakhir pelatihan pasti banyak yang berangkat karena bertepatan dengan evaluasi”.

## 2. Motivasi Kerja

Rata-rata motivasi kerja peserta DIKLAT mengalami peningkatan sebesar 3,40%. Dimana sebelum pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja rata-rata motivasi kerja adalah 66,93 dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja menjadi 69,21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja sebelum dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan keterampilan kerja. Artinya, pelatihan

keterampilan kerja pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul dapat meningkatkan motivasi kerja peserta DIKLAT.

### 3. Minat Berwirausaha

Rata-rata minat berwirausaha peserta DIKLAT mengalami peningkatan sebesar 5,39%. Dimana sebelum pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja rata-rata minat berwirausaha adalah 61,60 dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja menjadi 64,92.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara minat berwirausaha sebelum dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa minat berwirausaha setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan keterampilan kerja. Artinya, pelatihan keterampilan kerja pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul dapat meningkatkan minat berwirausaha peserta DIKLAT.

### 4. Hambatan Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, masih banyak faktor yang menjadi penghambat jalannya pelatihan keterampilan kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul. Hal yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Terbatasnya jumlah instruktur

Instruktur pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul masih belum mencukupi. Untuk setiap pelatihan, hanya terdapat dua

instruktur. Ada juga pelatihan yang hanya memiliki satu instruktur. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ibu Siti Astuti selaku kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul, bahwa:

“instruktur disini masih kurang mbak jumlahnya. Untuk satu pelatihan hanya memiliki dua instruktur saja. Bahkan ada pelatihan yang hanya memiliki satu instruktur itupun sangat kewalahan dalam melaksanakan pelatihan. Sebenarnya instruktur disini dahulu adalah pegawai pemerintah daerah. Penambahan jumlah instruktur tergantung instruksi dari pemerintah daerah. Jika tidak ada pembukaan lowongan instruktur dari pemerintah daerah, kami juga tidak bisa menambah instruktur begitu saja”.

- b. Ada beberapa kejuruan yang peralatannya masih sederhana dan kurang sesuai dengan perkembangan jaman

Ada peralatan pelatihan yang tidak bisa digunakan dengan maksimal karena peralatan yang dimiliki Balai Latihan Kerja sudah tidak mengikuti perkembangan jaman. Belum semua kejuruan pelatihan memiliki peralatan yang sesuai dengan standar karena kurangnya anggaran dari pemerintah daerah. Sesuai dengan hal yang diungkapkan oleh Ibu Siti Astuti selaku kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul, bahwa:

“Fasilitas disini ada yang sudah sesuai dengan standar, ada yang belum. Untuk pelatihan yang difasilitasi dengan peralatan yang sudah standar adalah pelatihan menjahit, las, dan *furniture*. Peralatan pelatihan selebihnya banyak yang sudah out of date, tidak mengikuti perkembangan jaman karena kurangnya dana yang diberikan oleh pemerintah daerah. Untuk pemeliharaan peralatan juga tidak ada anggaran khusus yang diberikan oleh pemerintah daerah”.

c. Ruang praktek yang tidak nyaman

Kondisi lingkungan pelatihan dan ruang praktek sangat mempengaruhi pelaksanaan pelatihan. Dari hasil observasi, kondisi Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul kurang memenuhi standar untuk melaksanakan pelatihan seperti keadaan ruang praktek yang cenderung sempit sehingga peserta tidak leluasa dalam melaksanakan praktek didalamnya, ruang praktek yang masih dicampur dengan ruang teori sehingga pelaksanaan pelatihan belum bisa berjalan dengan maksimal, dan ruang praktek yang tidak bersih dan tidak tertata dengan rapi. Sesuai dengan hal yang dikemukakan oleh Bapak Maryanto selaku instruktur pelatihan furniture, yaitu:

“Ruangan untuk praktek belum maksimal. masih sangat sempit untuk menjalankan metode praktek yang memerlukan ruangan cukup besar. Didalamnya pun belum kondusif”.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Ibu Sukiyem selaku instruktur pelatihan processing, bahwa:

“Cukup memprihatinkan mbak, ruang praktek untuk memasak yang semestinya higienis terlihat sangat jorok. Peralatan tidak tertata dengan rapi karena kurang luasnya ruangan untuk praktek. Ruang praktek yang semestinya dipisah dari ruang teori itu disini malah dicampur mbak”.

d. Peserta DIKLAT yang cenderung kurang serius dalam mengikuti pelatihan

Peserta pelatihan yang tidak memiliki tujuan dalam mengikuti pelatihan cenderung kurang serius dalam mengikuti pelatihan keterampilan kerja. Frekuensi kehadiran lebih sedikit dari pada

frekuensi ketidakhadiran pada saat pelatihan. hal tersebut dikarenakan sifat dasar peserta DIKLAT yang kurang memiliki etos kerja yang tinggi. sesuai dengan hal yang dikemukakan oleh Ibu Siti Astuti, bahwa:

“Peserta ada yang tidak serius dalam mengikuti pelatihan. Tidak berangkat pelatihan ditengah-tengah berjalannya pelatihan. Frekuensi ketidakhadiran melebihi frekuensi kehadiran mereka saat pelatihan. Banyak juga yang berpindah-pindah jurusan pelatihan. selesai mengikuti pelatihan yang satu lalu mengikuti jurusan pelatihan yang lain karena hanya ingin memperoleh pesangon pada akhir pelatihan”.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan. Kesimpulan ini sebagai jawaban atas rumusan masalah. Kesimpulan tersebut antara lain:

#### 1. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

##### a. Materi Pelatihan

Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan dan penguasaan materi oleh peserta maupun instruktur menghasilkan skor rata-rata sebesar 36,62. Ini berarti bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi materi termasuk dalam kategori baik.

##### b. Metode Pelatihan

Relevansi, efektivitas, dan efisiensi metode pelatihan menghasilkan skor rata-rata sebesar 28,82. Ini berarti bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi metode termasuk dalam kategori baik.

##### c. Sarana dan Prasarana Pelatihan

Kelengkapan alat dan media pendukung serta kondisi ruang praktik dan lingkungannya menghasilkan skor rata-rata sebesar 26,96. Ini berarti bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja

dilihat dari segi sarana dan prasarana termasuk dalam kategori baik.

#### d. Tujuan Pelatihan

Pemahaman tentang tujuan pelatihan dan ketercapaian tujuan pelatihan menghasilkan skor rata-rata sebesar 24,5. Ini berarti bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi tujuannya termasuk dalam kategori baik.

### 2. Motivasi Kerja

Rata-rata motivasi kerja (peserta DIKLAT) mengalami peningkatan sebesar 3,40%. Dimana sebelum pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja rata-rata motivasi kerja adalah 66,93 dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja menjadi 69,21. Hasil penelitian dengan uji *Paired T Test* menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed)  $0,00 < 0,05$ . Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-3,917 < -1,990$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa ada peningkatan motivasi kerja peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul.

### 3. Minat Berwirausaha

Rata-rata minat berwirausaha (peserta DIKLAT) mengalami peningkatan sebesar 5,39%. Dimana sebelum pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja rata-rata minat berwirausaha adalah 61,60 dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja menjadi 64,92. Hasil

penelitian dengan uji *Paired T Test* menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed)  $0,00 < 0,05$ . Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-5,941 < -1,990$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya bahwa ada peningkatan minat berwirausaha peserta DIKLAT setelah pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul.

#### 4. Hambatan Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, masih banyak faktor yang menjadi penghambat jalannya pelatihan keterampilan kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul. Hal yang menjadi faktor penghamabat pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut:

- a. Terbatasnya jumlah instruktur,
- b. Ada beberapa kejuruan yang peralatannya masih sederhana dan kurang sesuai dengan perkembangan jaman,
- c. Ruang praktek yang tidak nyaman, dan
- d. Peserta DIKLAT yang cenderung kurang serius dalam mengikuti pelatihan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menemukan beberapa kelemahan dari pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul. Oleh karena itu, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan dampak pelaksanaan pelatihan

keterampilan kerja terhadap motivasi kerja dan minat berwirausaha peserta DIKLAT:

1. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

- a. Pemberian materi pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dalam kategori baik, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Dalam hal penguasaan materi oleh instruktur sebaiknya instruktur lebih mengembangkan wawasan pengetahuannya. Sehingga pengetahuan peserta juga lebih luas, tidak sebatas konteks tertentu sesuai dengan silabus.
- b. Penggunaan metode pelatihan dalam kategori baik. Akan tetapi, sebaiknya dalam hal penyampaian materi maupun praktek dibuat lebih menarik lagi agar peserta lebih tertarik untuk mengikuti pelatihan dan lebih mudah dalam menerima materi yang diajarkan. Tentu saja penggunaan metode harus diimbangi dengan alokasi waktu yang sesuai.
- c. Keberadaan sarana dan prasarana dalam kategori baik. Hanya saja ruang praktek harus ditata ulang agar peserta merasa nyaman saat pelatihan berlangsung. Penambahan alat praktek juga perlu mengingat ada kejuruan yang peralatannya sudah tidak sesuai dengan perkembangan jaman.
- d. Pemahaman dan ketercapaian tujuan pelatihan dalam kategori baik. Instruktur hendaknya menyampaikan tujuan pelatihan kepada peserta DIKLAT. Selama ini tujuan pelatihan hanya

secara tertulis didalam kurikulum saja. Tujuan tersebut menjadi patokan penilaian keetercapaian pelatihan. Dengan adanya tujuan mengikuti pelatihan, peserta akan mengerti tujuan dari pelatihan dan merasakan manfaat yang mereka peroleh dari hasil pelatihan.

2. Pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja telah berhasil meningkatkan motivasi kerja peserta. Akan tetapi, masih perlu adanya pembenahan tentang pentingnya meningkatkan etos kerja peserta yang cenderung pemalas, serta menambah pengetahuan peserta tentang ketenagakerjaan.
3. Pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul telah berhasil meningkatkan minat berwirausaha peserta. Oleh karena itu, perlu adanya keberlanjutan dari pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dengan adanya monitoring maupun pendampingan usaha dari pihak Balai Latihan Kerja kepada peserta. Akan tetapi, pengetahuan secara kognitif peserta mengenai kewirausahaan saat pembelajaran harus ditambah agar peserta mengetahui pentingnya berwirausaha dan dapat menumbuhkan jiwa wirausaha dalam diri peserta DIKLAT.
4. Hambatan dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja harus diatasi agar pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul berjalan dengan lancar. Dalam hal terbatasnya jumlah instruktur, pihak Balai Latihan Kerja harus mengajukan rekrutmen instruktur ke pemerintah daerah agar kekurangan instruktur segera

terisi. Begitu pula dengan alat pendukung pelatihan yang masih sederhana dan keadaan ruang teori maupun praktek yang tidak nyaman. Pihak Balai Latihan Kerja perlu mengajukan bantuan kepada pemerintah daerah agar alat pendukung pelatihan dan renovasi ruang dapat terpenuhi. Semua kembali lagi kepada pemerintah daerah setempat karena Balai Latihan Kerja ada dibawah pemerintah daerah kabupaten Bantul. Dalam mengatasi peserta DIKLAT yang kurang serius dalam mengikuti pelathan, hendaknya instruktur menggunakan metode pelatihan yang menarik dan menambahkan materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta DIKLAT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus M. Hardjana. (2001). *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius
- Ali Mohammad & Asrori Mohammad. (2008). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ali Muhson. (2009). *Aplikasi Komputer*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. “Perkembangan Angkatan Kerja Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008 dan 2012”. Diakses dari <http://simreg.bappenas.go.id/view/profil/> pada 8 Februari 2014
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul. “Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bantul, 2012”. Diakses dari <http://bantulkab.bps.go.id/index.php/en/sosial-dan-kependudukan-2/tenaga-kerja/46-persentase-penduduk-berumur-15-tahun-keatas-menurut-jenis-kegiatan-utama-dan-jenis-kelamin-di-kabupaten-bantul-2012> pada 8 Februari 2014
- BKKBN. (2005). *Badan Kebijakan Program Keluarga Berencana*. Jakarta
- Buchari Alma. (2004). *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta
- Departemen Tenaga Kerja RI Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja. (1997). *Profil Balai Latihan Kerja Menuju Kemandirian*. Jakarta.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dimiyati Mahmud. (2001). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. “Program Kegiatan penanganan Pengangguran Disnakertrans DIY Tahun 2013”. Diakses dari <http://www.nakertrans.jogjaprovo.go.id/contentdetil.php?kat=brta&id=NzA=&fle=aw5kzxgucghw&lback=&page=5> pada 10 Februari 2014
- Djaali H. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Duratun Nasikin. (2003). Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Bunga Hias untuk Menumbuhkan Minat Kewirausahaan pada Kader PKK di Kelurahan Jambangan Surabaya. *Jurnal*. Universitas Negeri Surabaya.

- Gary Dessler. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Indeks
- Jayadi Supriadin. "Minimnya Jumlah Pengusaha Ancam Perekonomian". Diakses dari <http://koran.tempo.co/konten/2012/04/09/270415/Minimnya-Jumlah-Pengusaha-Ancam-Perekonomian> pada 10 Februari 2014
- Hamzah B. Uno. (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendro. (2011). *Dasar-dasar Kewirausahaan*. Jakarta: Erlangga
- Heruyono. (2000). *Motivasi Wanita Rawan Sosial Psikologis (Tuna Susila) Dalam Mengikuti Bimbingan Keterampilan Di Panti Sosial Karya Wanita Sidoarum Sleman Yogyakarta. Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Kasmir. (2011). *Kewirausahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lukas Setia Atmaja. (2009). *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Malayu S. P Hasibuan. (1996). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung
- Moch As'ad. (1999). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Moekijat. (2003). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mondy dan Noe. (2005). *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nana Sudjana. (2005). *Penelitian Statistika*. Bandung: Tarsito
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2004). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ngalim Purwanto. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Oemar Hamalik. (2002). *Psikologi belajar mengajar*. Bandung: Sinarbaru Algesindo
- \_\_\_\_\_. (2007). *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja

- Sandy Wahyudi. (2012). *Entrepreneurial Branding and Selling. Road Map Menjadi Entrepreneur Sejati*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Slameto. (2003). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Suryana. (2006). *Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menjadi Sukses. Edisi Revisi*. Jakarta: Salemba Empat
- Syahyuti. "Definisi, variabel, indikator, dan pengukuran dalam Ilmu Sosial". Diakses dari <http://syahyutivariabel.blogspot.com/2010/10/motivasi-kerja.html>, pada 14 Maret 2014
- Tim Peneliti Balitbang Prov.Jateng. (2007). Efektifitas Balai Latihan Kerja di Jawa Tengah. *Laporan Penelitian*. Balitbang Provinsi Jawa Tengah. Diakses dari <http://www.balitbangjateng.go.id/index.php/web/kegiatan/detail/196>, pada 12 Februari 2014
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- W. S Winkel. (2004). *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo

# LAMPIRAN



## PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

1. Judul/nama pelatihan : PROCESSING
2. Kode Program Pelatihan 

*	"	o	*	o	*	o	"	"
---	---	---	---	---	---	---	---	---
3. Jenjang Program Pelatihan : Ber jenjang
4. Tujuan Pelatihan :  
Setelah mengikuti pelatihan, peserta diharapkan mampu :
  - 4.1. Mengikuti prosedur keselamatan, kesehatan kerja dan berkomunikasi di tempat kerja.
  - 4.2. Menggunakan peralatan tangan dengan baik dan benar
  - 4.3. Memilih bahan pengolahan dengan baik dan benar
  - 4.4. Memelihara peralatan dengan baik dan benar
  - 4.5. Dapat melakukan pengolahan biji-bijian
  - 4.6. Dapat melakukan pengolahan umbi-umbian
  - 4.7. Dapat melakukan pengolahan buah-buahan
  - 4.8. Dapat melakukan pengolahan empon-empon
  - 4.9. Dapat melakukan pengolahan kue basah
  - 4.10. Dapat melakukan pengolahan kue kering
  - 4.11. Dapat melakukan perhitungan pengeluaran dan pemasukan (rugi/laba)
5. Unit-unit Kompetensi yang ditempuh :
  1. Penggunaan alat-alat pengolahan sederhana
  2. Pemeliharaan alat
  3. Memilih bahan-bahan pokok yang digunakan
  4. Memilih bahan tambahan
  5. Mengolah bahan sesuai dengan resep/instruksi
  6. Menghitung rugi/laba
  7. Mengevaluasi kegiatan
6. Lama Pelatihan : 240 Jam Latl (@ 45 menit)
7. Persyaratan Peserta Pelatihan :
  - 7.1 Pendidikan : Minimal SD
  - 7.2 Pelatihan/Pengalaman Kerja : -
  - 7.3 Umur/usia : Minimal 17 tahun
  - 7.4 Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
  - 7.5 Kesehatan : Sehat jasmani dan rohani
  - 7.6 Test Kemampuan : Tidak buta warna

### KURIKULUM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

NO	UNIT KOMPETENSI	KODE UNIT	JAM PELATIHAN		
			PENGE-TAHUAN	KETERA MPILAN	JUMLAH
<b>I.</b>	<b>KELOMPOK UNIT KOMPETENSI UMUM</b>				
	1.1 Ketenaga kerjaan		7		7
	1.2 Kewirausahaan		4		4
	<b>JUMLAH I</b>		<b>11</b>		<b>11</b>
<b>II.</b>	<b>KELOMPOK UNIT KOMPETENSI INTI (ELECTRICAL)</b>				
	2.1 Pengantar PHP		3	-	3
	2.2 Pengetahuan Bahan		3	-	3
	2.3 Pengetahuan Alat		3	-	3
	2.4 Perhitungan Usaha		3	3	6
	2.5 Pengolahan Hasil		11	183	194
	2.6 Pengemasan		3	2	5
	<b>JUMLAH II</b>		<b>26</b>	<b>187</b>	<b>214</b>
<b>III.</b>	<b>KELOMPOK UNIT KOMPETENSI SPESIALIS</b>				
	<b>JUMLAH III</b>				
<b>III</b>	<b>PELATIHAN DI TEMPAT KERJA (OJT)</b>				
	<b>JUMLAH IV</b>				
	<b>JUMLAH I S/D IV</b>				
<b>IV</b>	<b>EVALUASI PROGRAM PELATIHAN</b> Melakukan evaluasi program pelatihan		8	8	16
	<b>JUMLAH IV</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
	<b>Jumlah I s/d IV</b>		<b>45</b>	<b>195</b>	<b>240</b>

1.1 Unil Kompetensi : Melaksanakan Program Pengolahan Hasil  
 Kode Unit :  
 Durasi Pembelajaran : 240 Jam@45 menit

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA	PELATIHAN MATERI			JAM PELATIHAN	
		Pengetahuan	Keterampilan	Sikap Kerja	Pengeta- huan	Kete- rampi- lan
02. Pengolahan buah- buah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat ceriping pisang</li> <li>- Membuat manisan pepaya</li> <li>- Membuat sale pisang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik pengolahan</li> <li>- Pengemasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persiapan alat dan bahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan pekerjaan</li> </ul>	2	16
03. Pengolahan umbi- umbian	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1 Membuat ceriping ubi</li> <li>3.2 Membuat aneka gethuk</li> <li>3.3 Membuat thiwul instan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik pengolahan</li> <li>- Pengemasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persiapan alat dan bahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan pekerjaan</li> </ul>	2	16
04. Pengolahan kue basah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat bolu zebra</li> <li>- Membuat karamel</li> <li>- Membuat soes basah</li> <li>- Membuat donat</li> <li>- Membuat roti kukus</li> <li>- Membuat putu ayu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik pengolahan</li> <li>- Pengemasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persiapan alat dan bahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan pekerjaan</li> </ul>	2	60

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA	PELATIHAN MATERI			JAM PELATIHAN	
		Pengetahuan	Keterampilan	Sikap Kerja	Peng- tahu- an	Kete- rampi- lan
05. Pengolahan kue kering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat Putri saju</li> <li>- Membuat Castangle</li> <li>- Membuat Kue kacang</li> <li>- Membuat Soes kering</li> <li>- Membuat Onde-onde</li> <li>- Membuat Busa Kepiting</li> <li>- Membuat Kue semprit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik pengolahan</li> <li>- Pengemasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persiapan alat dan bahan</li> </ul>	Melakukan pekerjaan	3	61
06. Pengolahan empon-empon	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat Jahe instans</li> <li>- Membuat Temulawak inst</li> <li>- Membuat Kunir instans</li> <li>- Membuat Kunir mangga instans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik pengolahan</li> <li>- Pengemasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persiapan bahan dan alat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan pekerjaan</li> </ul>	1	32
07. Pengolahan daging	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat Bakso ayam</li> <li>- Membuat Mie ayam</li> <li>- Membuat abon ayam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik pengolahan</li> <li>- Pengemasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persiapan alat dan bahan</li> </ul>	Melakukan pekerjaan	1	24
08. Pengemasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengemasan hasil olahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik pengemasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persiapan alat dan bahan</li> </ul>	Melakukan pekerjaan	3	2
09. Ketenaga Kerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan Dinas Tenaga Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Informasi kerja Kab. Bantul</li> </ul>	-	-	7	-
10. Kewirausahaan					4	4

### Standar Pelatihan Berbasis Kompetensi

---

1. Judul / Nama Pelatihan : TAILOR DASAR
2. Kode Program Pelatihan :
3. Jenjang Program Pelatihan : Non Jenjang
4. Tujuan Penelitian : Setelah mengikuti pelatihan, peserta diharapkan mampu : Membuat pakaian Pria dan Wanita Dewasa dengan berbagai ukuran.
5. Unit-Unit Kompetensi yang ditempuh :
  - 5.1. Mengikuti prosedur kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja.
  - 5.2. Membuat marker.
  - 5.3. Mengukur, meletakkan dan memotong pakaian menurut pesanan.
  - 5.4. Menjahit pakaian.
6. Lama Pelatihan : 240 jam pel. (@ 45 menit)
7. Persyaratan Peserta Pelatihan :
  - 7.1. Pendidikan : Minimal SLTA
  - 7.2. Pelatihan / Pengalaman Kerja :
  - 7.3. Umur /Usia : 17 s/d 35 tahun
  - 7.4. Jenis Kelamin : Pria dan Wanita
  - 7.5. Kesehatan : Sehat Jasmani dan Rohani
  - 7.6. Test Kemampuan : Tidak buta warna

## KURIKULUM

No.	Unit Kompetensi	Kode Unit	Jam	Pelatihan	Jumlah
			Pengetahuan	Ketrampilan	
I	Kelompok Unit Kompetensi Umum		0	0	0
II	Kelompok Unit Kompetensi Inti				
	2 Membuat marker	GAR.0002.003.01	17	43	60
	2.2 Mengukur, meletakkan dan memotong menurut pesanan.	GAR.0002.017.01	12	20	32
	2.3 Menjahit pakaian	GAR.0002.009,01	0	137	137
	2.4 Ketenagakerjaan		7		7
	2.5 Wirausaha		4		4
	<b>JUMLAH</b>		<b>40</b>	<b>200</b>	<b>240</b>
III	Kelompok Unit Kompetensi Spesialisasi		0	0	0
IV	Pelatihan ditempat kerja (ojt)		0	0	0
V	Evaluasi program pelatihan		0	0	0
VI	Kelompok lain-lain		0	0	0
	<b>JUMLAH</b>		<b>40</b>	<b>200</b>	<b>240</b>

SILABUS

KELOMPOK UNIT KOMPETENSI INTI

NO.	UNIT KOMPETENSI	KODE UNIT	ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA	MATERI PELATIHAN			JAM PELATIHAN	
					PENGETAHUAN	KETERAMPILAN	SIKAP KERJA	P	T
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I.	Membuat Marker	GAR.0002.003.01	1 Menyiapkan bengkel kerja	1.1. Bengkel kerja dan tempat duduk diatur sesuai dengan standar ergonomic tempat kerja/bengkel.	Pengaturan bengkel kerja dan tempat duduk sesuai dengan ergonomic tempat kerja bengkel.	Mengatur bengkel kerja dan tempat duduk sesuai dengan standar ergonomic tempat kerja bengkel.	Benar	17	43
			2 Merencanakan letak marker	2.1. Cara pengguntingan diartikan / diterjemahkan untuk keperluan pembuatan marker misalnya jenis bahan, lebar, jumlah dan ukuran baju agar sesuai dengan prosedur kerja.	Cara menggunakan gunting yang benar. Macam-macam gunting. Macam-macam jenis bahan. Macam-macam standar ukuran.	Mengoperasikan gunting secara benar. Gunting tangan. Gunting mesin. Mengidentifikasi ukuran busana agar sesuai dengan prosedur kerja.	Tepat Teliti Benar		
				2.2. Bahan dikumpulkan dan diperiksa agar sesuai dengan prosedur kerja,	Cara mengumpulkan bahan dan diperiksa agar sesuai dengan prosedur kerja.	Mengumpulkan pola secara manual atau dengan komputer sesuai dengan prosedur kerja kertas kalkir.	Teliti Benar		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				2.3. Lembaran pola yang diperlukan dikumpulkan dan diperiksa secara manual atau dengan komputer agar sesuai dengan prosedur kerja.	Teknik mengumpulkan pola dan pemeriksaan secara manual atau dengan komputer agar sesuai dengan prosedur kerja.		Teliti Cermat		
				2.4. Lembaran pola diperbesar dan ditempatkan secara manual pada kertas ataupun mamakai komputer agar penggunaan kain lebih efisien dan sesuai prosedur kerja.	Teknik memperbesar dan mengumpulkan pola secara manual atau komputer agar penggunaan kain lebih efisien dan sesuai proses kerja.	Memperbesar dan mengumpulkan pola secara manual dan komputer. Menggunakan kertas kalkir. Merancang bahan.	Teliti Cermat		
				2.5. Penandaan letak digambar secara manual maupun dengan komputer sesuai dengan prosedur kerja,	Macam-macam tanda pada gambar.	Member tanda pada letak gambar - Tanda panah - Garis putus-putus. - Garis lengkung.	Cermat Teliti		
	3 Menyiapkan instruksi / perintah			3.1. Instruksi peletakan disiapkan sesuai dengan persyaratan dan prosedur kerja.	Macam-macam instruksi peletakan sesuai dengan persyaratan dan prosedur bkerja.	Komunikasi isyarat	Benar		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			4 Mengkopi marker	4.1. Marker diperiksa apakah sesuai permintaan dan dikerjakan sesuai prosedur kerja. 4.2. Marker dikopi baik secara manual maupun dengan komputer sesuai dengan prosedur kerja.	Menganalisa marker sesuai dengan permintaan.	Melayani secara prima dan dikerjakan sesuai dengan prosedur kerja. Mengkopi masker dengan komputer dan secara manual menggunakan kertas kalkir sesuai dengan prosedur kerja.	Teliti Benar		
			5 Menyiapkan master marker	5.1. Kopi marker dari pembuatan marker disimpan di laci penyimpanan atau dikomputer sesuai dengan prosedur kerja.	Macam-macam alat mengkopi marker sesuai prosedur kerja.	Menyimpan marker dengan komputer atau disimpan di laci.	Rapi Teliti		
			6 Menerapkan praktek keamanan dan kesehatan kerja.	6.1. Kebijakan dan prosedur kerja diikuti. 6.2. Kegiatan dilaksanakan sesuai kebijakan dan prosedur kerja untuk mencegah kecelakaan dan mengurangi bahaya untuk keamanan pribadi.	K3 UU No. 1 tahun 1970 Cara menggunakan alat pengaman kerja.	Menggunakan alat pengaman dengan benar. Menggunakan alat pengaman dengan benar.	Benar		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
II	Mengukur, meletakkan, dan memotong pakaian	GAR.0002.017.01	1. Mengukur dan menerjemahkan dimensi pakaian.	1.1. Memiliki ukuran pelanggan.	Cara mencatat ukuran.	Membuat table ukuran pelanggan	Benar	12	20
				1.2. Ukuran pakaian diterjemahkan pada pemenuhan keinginan / permintaan pelanggan bila diperlukan.	Macam-macam standar ukuran.	Melayani dengan prima.	Benar		
			2. Menentukan / menetapkan desain dan pola yang diperlukan.	2.1. Desain pakaian dan kain yang sebaiknya di pakai didiskusikan dan disetujui pelanggan (bila perlu).	Teknik mendesain. Jenis bahan. Jenis ukuran.	Berkomunikasi dengan pelanggan.	Benar		
				2.2. Keinginan khusus pelanggan disatukan dalam desain (bila perlu).	Macam-macam desain.	Memahami keinginan pelanggan sesuai : - Desain pakaian. - Ukuran pakaian. - Bahan pakaian.	Teliti Benar		
				2.3. Desain digambar pada pola atau memilih / memodifikasi pola untuk memenuhi kemauan / permintaan pelanggan.	Macam-macam desain dan modifikasi.	Diskusi desain gambar pada pola atau memilih memodifikasi pola untuk memenuhi permintaan pelanggan.	Cermat		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			3 Meletakkan dan memotong kain.	3.1. Kain diperiksa untuk mengetahui kualitas, lebar, keadaan benang pada ujung kain, tingkat kelunturan untuk keperluan pembuatan tanda. 3.2. Kain diletakkan di meja, diperiksa kesesuaian garisnya untuk meyakinkan keharmonisannya terhadap spesifikasi. 3.3. Kain dipotong sesuai persyaratan desain serta pengukuran pola.	Pengetahuan bahan (kain) dan obat pewarna.	Memeriksa kualitas bahan : - Warna - Keadaan benang.	Cermat Benar		
					Macam-macam motif. Cara meletakkan dan merapikan kain.	Menentukan motif dan garis bahan.	Teliti		
					Cara memotong disesuaikan ukuran pola.	Menyesuaikan persyaratan : - Ukuran - Bahan - Motif	Benar		
			4 Mendokumentasikan	4.1. Semua hasil kerja dan dokumentasi yang sesuai disiapkan sesuai dengan prosedur perusahaan.	Macam-macam dokumen.	Mendokumentasikan hasil kerja.	Benar		
III.	Menjadi Pakaian	GAR.0002.009.01	1 Menyiapkan tempat kerja	1.1. Batas ruang kerja dan tempat duduk disiapkan sesuai dengan standar argomantik tempat kerja.	Fungsi dan cara kerja lebih cepat. Lay-out.	Standart tempat duduk.	Hati-hati		137



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				<p>sesuai dengan informasi yang ditulis pada label bahwa tidak ada kesalahan prunguntingan atau kesalahan kain dan bahwa pekerjaan sebelumnya yang sesuai telah diselesaikan.</p> <p>2.2. Lembaran-lembaran pekerjaan diletakkan secara berurutan sesuai dengan prosedur kerja dan spesifikasi.</p>	Prosedur kerja	Meletakkan lembaran-lembaran pekerjaan	Benar		
			3 Mengidentifikasi mesin yang tidak baik.	<p>3.1. Tampilan mesin secara tetap diperiksa untuk bukti dari pengawasan lembaran yang sudah selesai dan dilakukan langkah pada setiap tindakan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan tempat kerja.</p>	<p>Bukti pengawasan ketinggian gigi mesin.</p> <p>Ketinggian tekanan sepatu.</p>	<p>Memeriksa tampilan.</p> <p>Ketinggian mesin : 0,7 – 0,9 mm dari needle plat.</p> <p>Ketinggian tekanan sepatu : 3 – 4 cm.</p> <p>Obras : 2 – 2,5 cm.</p>	Benar		
			4 Menjahit pakaian	4.1. Lembaran-lembaran dijahit sesuai dengan prosedur kerja serta persyaratan pengoperasian.	Teknik pengoperasian	Menjahit bagian per bagian.	Benar		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				4.2. Lembaran-lembaran dijahit sesuai dengan persyaratan produk standar kualitas yang dibutuhkan.	Standar kualitas	Membedakan kualitas yang dibutuhkan.	Cermat		
				4.3. Lembaran-lembaran dijahit sesuai dengan persyaratan kecepatan kerja.	Standar kecepatan kerja.	Menentukan standar.	Cermat		
				4.4. Kecepatan mesin dan penanganan pekerjaan dikontrol untuk setiap jenis pengoperasian kain, jenis produk sesuai dengan prosedur kerja.	Kecepatan mesin	Mengontrol setiap jenis pekerjaan sesuai prosedur.	Benar		
	5 Menyerahkan pekerjaan yang telah diselesaikan.			5.1. Penjahitan lembaran diawasi, setiap kesalahan diidentifikasi dan diambil tindakan seperlunya, lembaran yang sudah selesai diperiksa kualitasnya.	Kualitas	Mengawasi setiap kesalahan yang diidentifikasi. Kualitas jahitan dan BS-nya.	Teliti Benar		
				5.2. Hasil pengawasan lembaran yang sudah selesai dicatat sesuai prosedur kerja.	Pengawasan	Mencatat hasil pengawasan	Benar		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				5.3. Diambil tindakan penolakan atau pembaruan terhadap lembaran yang salah dan dicatat sesuai prosedur kerja.	Cara mencatat hasil pekerjaan.	Mengambil tindakan memperbaiki.	Cermat		
				5.4. Diambil tindakan pencegahan untuk menghindari berulangnya kesalahan, hal prosedur kerja.	Macam-macam kesalahan	Mencegah kesalahan. Cek kemampuan setiap operator.	Teliti		
				5.5. Pencatatan produksi atau slip pengemasan dilengkapi sesuai dengan prosedur kerja.	Catatan Teknik pengemasan	Quality Control pengemasan.	Teliti Benar		
				5.6. Pekerjaan yang telah selesai diarahkan pada pengoperasian berikutnya atau bagian pengemasan sesuai dengan prosedur kerja.	Teknik pengemasan.	Mengarahkan pengoperasian pekerjaan.	Benar		
	6 Menerapkan praktek keselamatan dan kesehatan kerja.			6.1. Kebijakan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja diikuti dalam setiap pengoperasian mesin.	Macam-macam peralatan keselamatan kerja.	Benar			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				<p>6.2. Tindakan dilakukan sesuai dengan kebijakan dan prosedur kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan serta untuk memperkecil bahaya pada keamanan perseorangan.</p>	<p>Pencegahan terjadinya kecelakaan dan memperkecil bahaya pada keamanan perseorangan.</p>	<p>Mengetahui rawan kecelakaan dan keadaan bahaya.</p>	<p>Hiati-hati</p>		

Bantul, 14 April 2014

Pesanggung Jawab Latihan



SLAMET TRI CAHARJO, S.Pd.  
NIP. 19610703 198203 1 008

# COMPENCY BASED TRAINING ( CBT)

149

Kejuruan : Office Tools

Sub. Kejuruan : Asisten Operator

Jabatan : APBN / 2014

Dana :

Lama : 240 JP

No.	Unit Kompetensi	Kode Unit	Jam Pelatihan		
			Pengetahuan	Ketrampilan	Jumlah
1	2	3	4	5	6
<b>I. KELOMOK UNIT PENUNJANG</b>					
	01. Ketenagakerjaan		7	0	7
	02. Kewirausahaan		4	0	4
	<b>Jumlah I</b>		<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
<b>ii. KELOMOK UNIT KOMPETENSI DASAR/UMU</b>					
	01. Mengetik pada papan ketik (keyboard) standar	TIP.OP01.001.01	3	11	14
	<b>Jumlah II</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>
<b>III KELOMOK UNIT KOMPETENSI INTI</b>					
	01. Mengoperasikan Computer (Personal Computer) yang berdiri sendiri (PC Stand Alone)	TIP.OP02.001.01	3	6	9
	02. Mengoperasikan Printer	TIP.OP02.002.01	3	9	12
	03. Mengoperasikan Sistem Operasi Microsoft Windows	TIK.OP02.003.01	2	5	7
	04. Mengoperasikan Piranti Lunak Presentasi	TIP.OP02.0011.01	9	27	36
	05. Mengoperasikan Piranti Lunak Pengolah Kata Tingkat Maju	TIP.OP01.0012.01	17	58	75
	06. Mengoperasikan Piranti Lunak Sebar Tingkat Maju	TIP.OP02.0013.01	18	58	76
	<b>Jumlah IIII</b>		<b>52</b>	<b>163</b>	<b>215</b>
<b>IV KELOMOK UNIT KOMPETENSI KHUSUS</b>					
	<b>Jumlah IV</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>V. PELATIHAN DITEMPAT KERJA</b>					
	<b>Jumlah V</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>VI. EVALUASI PROGRAM PELATIHAN</b>					
	01. Evaluasi		0	0	0
	<b>Jumlah VI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Jumlah I s/d VI</b>			<b>66</b>	<b>174</b>	<b>240</b>

## SILABUS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

### I. KELOMPOK UNIT KOMPETENSI DASAR/UMUM

- 1.1. Unit Kompetensi : Mengetik Pada Papan Ketik (*Keyboard*) Komputer Standar  
 Kode Unit : TIK.OP01.001.01  
 Durasi Pembelajaran : 14 Jam (@45 menit)

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA	MATERI PELATIHAN			JAM PELATIHAN	
		PENGETAHUAN	KETERAMPILAN	SIKAP KERJA	PENGE-TAHUAN	KETERAM -PILAN
01. Menggunakan <i>keyboard</i> komputer	1.1. Komponen keyboard komputer standar dapat diidentifikasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui fungsi dari setiap tombol yang terdapat pada <i>keyboard</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengidentifikasi tombol yang akan ditekan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memeriksa Kondisi <i>keyboard</i>.</li> </ul>	1	1
	1.2. Penggunaan tombol huruf/angka dan tombol-tombol fungsi pada <i>keyboard</i> dapat dideskripsikan.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Menekan tombol pada <i>keyboard</i> dan mengidentifikasi hasil inputannya.</li> </ul>			
	1.3. Pengetikan menggunakan <i>keyboard</i> dapat dilakukan.					
02 Posisi Jari Tangan	2.1. Posisi jari tangan pada <i>keyboard</i> dapat dideskripsikan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui posisi jari tangan pada saat akan melakukan pengetikan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memposisikan tangan pada <i>keyboard</i> dan mengidentifikasi letak jari tangan pada tombol tertentu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memposisikan tubuh secara relax.</li> </ul>	1	1
	2.2. Teknik pengetikan dengan 10 jari dapat diidentifikasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui teknik pengetikan dengan 10 jari.</li> </ul>				
	2.3. Pengetikan dengan 10 jari dapat dipraktekkan.					

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA	MATERI PELATIHAN			JAM PELATIHAN	
		PENGETAHUAN	KETERAMPILAN	SIKAP KERJA	PENGE-TAHUAN	KETERAM-PILAN
03 Mengoperasikan fungsi lanjut pengetikan	<p>3.1. Pengetikan huruf besar (kapitalisasi) dan huruf kecil dapat dilakukan.</p> <p>3.2. Pengetikan tanda baca dapat dilakukan.</p> <p>3.3. Pengetikan simbol dapat dilakukan.</p> <p>3.4. Mengetik cepat dapat dilakukan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui konsep penggunaan huruf besar dan kecil.</li> <li>Mengetahui konsep penggunaan tanda baca.</li> <li>Mengetahui tehnik pengetikan cepat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mampu menggunakan tombol yang berfungsi untuk menentukan huruf besar atau kecil.</li> <li>Mampu mengetik cepat dan menggunakan tanda baca pada <i>keyboard</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengetikan dilakukan dengan cepat dan rapih.</li> </ul>	1	9

## Pelatihan Berbasis Kompetensi

1. **Judul>Nama latihan** : Las Busur Metal Manual
2. **Kode program pelatihan** : 0.0005.015.01
3. **Jenjang program pelatihan** : Dasar
4. **Tujuan pelatihan** :
  - a) Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja
  - b) Mempunyai pengetahuan dan ketrampilan untuk pengelasan Las Busur Metal Manual yang kompeten
  - c) Melakukan pengukuran yang tepat dan benar
  - d) Menggambar, merencanakan dan pemasangan
5. **Unit-unit kompetensi yang ditempuh** :
  - a) Menidentifikasi persyaratan pengelasan berdasarkan spesifikasi pekerjaan
  - b) Mengevaluasi semua dokumen dengan penyiapan material yang akan dilas
  - c) Menafsirkan gambar kerja dan spesifikasinya
  - d) Memilih jenis bahan dan ukuran material yang akan dilas sesuai dengan gambar dan spesifikasi
  - e) Menyediakan perkakas yang diperlukan untuk membersihkan, meluruskan dan merakit manual
  - f) Membersihkan permukaan material yang akan dilas menggunakan perkakas dengan prosedur yang benar
  - g) Merakit material yang akan dilas
6. **Lama latihan** : 240 jam pelajaran @ 45 menit
7. **Persyaratan peserta pelatihan** :
  - a) Pendidikan : Minimal Tamat SMP
  - b) Pelatihan/pengalaman kerja
  - c) Umur/usia : 17-35 tahun
  - d) Jenis kelamin : laki-laki
  - e) Kondisi : berbedan sehat
  - f) Tes kemampuan : LULUS

## Kurikulum Berbasis Kompetensi

No	Unit Kompetensi	Kode Unit Las	Jenis Pelatihan		
			Pengetahuan	Ketrampilan	Jumlah
I.	Kelompok unit kompetensi penunjang				
	1.1. Ketenagakerjaan		7		7
	1.2. Kewirausahaan		4		4
	Jumlah		11		11
II.	2.1. Keselamatan Kerja	LOG.00.01.002.01.2	2	3	5
	2.2. Melakukan pekerjaan las busur metal manual	LOG.00.05.015.01	19	123	142
	2.3. Menggerinda & menggunakan alat potong	LOG.00.07.010.01.4	8	16	24
	2.4. Menggambar teknik & membaca sketsa	LOG.00.09.001.01.2	6	8	14
	2.5. Menggunakan peralatan pembanding & alat ukur	LOG.00.12.002.01.2	6	8	14
	2.6. Bekerja dengan bahan & material industri	LOG.00.13.003.01.2	2	4	6
	2.7. Menggunakan perkakas tangan	LOG.00.18.001.01.2	8	16	24
	Jumlah		62	178	240

SILABUS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

Unit kompetensi : Keselamatan dan kesehatan kerja

Kode unit : LOG.00.01.002.01.2

Durasi pembelajaran : 5 jam @ 45 menit

Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja	Materi pelatihan			Jam pelatihan	
		Pengetahuan	Ketrampilan	Sikap kerja	Pengetahuan	Ketrampilan
1. Mengidentifikasi bahaya yang ditimbulkan oleh pekerja pengelasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tipe/jenis industri perusahaan pengguna tenaga las</li> <li>2. Macam-macam proses pengelasan</li> <li>3. Prinsip kerja dalam pengelasan</li> <li>4. Bahaya yang ditimbulkan oleh proses pengelasan diidentifikasi; dan dicatat</li> <li>5. Faktor-faktor penyebab terjadinya bahaya pekerja</li> </ol>	<p>Mengidentifikasi alat keselamatan kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Topeng pelindung</li> <li>- Sarung tangan</li> <li>- Pelindung dada</li> <li>- Sepatu las</li> </ul>			2	3

Unit kompetensi : Melakukan Pekerjaan Las Busur Metal Manual

Kode unit : LOG.00.05.015.01

Durasi pembelajaran : 142 jam @ 45 menit

Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja	Jenis pelatihan	
		Pengetahuan	Ketrampilan
1. Mengidentifikasi spesifikasi dan menyiapkan mesin las busur manual	1.1. Jenis dan tipe mesin las busur manual dipahami sesuai perkembangan teknologi pengelasan 1.2. Karakteristik mesin las diidentifikasi manual (SOP) 1.3. Dasar pemilihan mesin las sesuai tuntutan pekerjaan 1.4. Mesin las diatur sesuai SOP/WPS dan kebutuhan pengelasan	3	22
2. Menyiapkan bahan las	2.1. Bahan-bahan las diidentifikasi sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan 2.2. Alat-alat untuk persiapan bahan las dipilih dan digunakan sesuai standar operasional prosedur (SOP) 2.3. Ukuran bahan las disiapkan sesuai gambar kerja (WPS)	3	22
3. Mengidentifikasi elektroda las busur manual	3.1. Fungsi elektroda bersalutan disebutkan secara umum 3.2. Jenis salutan dan bahan inti elektroda disebutkan secara umum 3.3. Ukuran elektroda diidentifikasi sesuai jenis dan standar yang berlaku 3.4. Proses terjadinya busur listrik dan pengisian bahan tambah (elektroda) pada proses pengelasan dipahami	3	22
4. Melaksanakan rutinitas (dasar) pengelasan pada plat baja karbon posisi di bawah tangan dan mendatar (horizontal)	4.1. Perlengkapan untuk melakukan keselamatan dan kesehatan kerja las busur manual diidentifikasi dan digunakan sesuai SOP 4.2. Penempatan bahan dan posisi elektroda ditunjukkan sesuai ketentuan 4.3. Arah dan gerakan (ayunan) elektroda dipahami 4.4. Prosedur menyalakan dan mematikan busur las didemonstrasikan sesuai SOP 4.5. Pengelasan sambungan sudut satu jalur posisi di bawah tangan dan mendatar serta sambungan tumpuh kampuh V dilas dua sisi	3	22

<p>5. Melaksanakan pemeriksaan (evaluasi) hasil pengelasan secara visual dan melaporkan hasil pengelasan</p>	<p>(double side V-but) posisi di bawah tangan pada plat dan atau pipa baja karbon dilakukan sesuai SOP</p> <p>5.1. Alat uji dan alat ukur hasil pengelasan diidentifikasi, disiapkan dan diperiksa fungsi dan validitasnya</p> <p>5.2. Seluruh hasil pengelasan diperiksa secara visual, dan dibandingkan dengan standar baku</p> <p>5.3. Hasil pemeriksaan visual disimpulkan dan ditafsirkan</p> <p>5.4. Perbaikan hasil las (bila diperlukan) dilakukan sesuai SOP</p> <p>5.5. Laporan hasil pengamatan dan pengukuran diserahkan kepada yang berhak sesuai dengan SOP</p>	<p>4</p> <p>22</p>

Unit kompetensi : Mengerinda dan Menggunakan Alat Potong

Kode unit : LOG.00.07.010.01.4

Durasi pembelajaran : 24 jam @ 45 menit

Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja	Jenis pelatihan	
		Pengetahuan	Ketrampilan
1. Mengidentifikasi keselamatan dan kesehatan kerja, material dan peralatan potong mekanik pada jasa industri pengelasan	<p>1.1. Penyebab dan pencegahan kecelakaan pada pekerjaan pemotongan secara mekanik diidentifikasi</p> <p>1.2. Alat pelindung diri (PPE) untuk mencegah terjadinya kecelakaan pada pekerjaan pemotongan secara mekanik diperagakan</p> <p>1.3. Tindakan pencegahan kecelakaan pada penggunaan peralatan potong mekanik dijelaskan sesuai SOP</p>	2	4
2. Melaksanakan pemotongan bahan atau material secara mekanik	<p>2.1. Karakteristik logam yang akan dipotong dan peralatan potong mekanik diidentifikasi</p> <p>2.2. Alat pelindung diri (PPE) untuk mencegah terjadinya kecelakaan pada pekerjaan pemotongan secara mekanik digunakan</p> <p>2.3. Macam-macam peralatan potong mekanik didemonstrasikan sesuai prosedur SOP dan atau manual mesin</p>	2	4
3. Memeriksa hasil pemotongan mekanik	<p>3.1. Hasil pemotongan yang memenuhi kriteria diidentifikasi</p> <p>3.2. Penyebab kerusakan atau cacat pada hasil pemotongan (bila ada) dipahami</p> <p>3.3. Kerusakan atau cacat hasil pemotongan ditunjukkan</p> <p>3.4. Perbaikan atau kerusakan atau cacat pada hasil pemotongan (bila perlu) dilaksanakan</p>	2	4
4. Menyusun laporan hasil pemotongan	<p>4.1. Komponen-komponen pelaporan hasil pemotongan mekanik diidentifikasi</p> <p>4.2. Laporan hasil pemotongan disusun dan diserahkan yang berhak</p>	2	4

Unit kompetensi : Menggambar Teknik dan Membaca Sketsa

Kode unit : LOG.00.09.001.01.2

Durasi pembelajaran : 14 jam @ 45 menit

Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja	Jenis pelatihan	
		Pengetahuan	Ketrampilan
1. Mengidentifikasi macam-macam gambar teknik dan reproduksi gambar	1.1. Macam-macam gambar teknik dan fungsinya disebutkan	2	4
	1.2. Metode menggambar draft (sketsa) dan reproduksi gambar diidentifikasi		
	1.3. Standar gambar yang relevan		
2. Menggambar konstruksi geometri yang sesuai dengan sektor pengelasan	2.1. Bentuk-bentuk gambar konstruksi geometri diidentifikasi sesuai dengan referensi	2	2
	2.2. Peralatan untuk menggambar sketsa diidentifikasi sesuai referensi		
	2.3. Metode menggambar sketsa macam-macam bentuk konstruksi geometri diterapkan sesuai kaedah gambar teknik		
3. Menggambar dan membaca sketsa konstruksi pengelasan sederhana	3.1. Macam-macam konstruksi pengelasan diidentifikasi sesuai referensi yang berlaku	2	2
	3.2. Gambar sketsa konstruksi pengelasan diterapkan sesuai kaidah gambar teknik		
	3.3. Gambar sketsa konstruksi pengelasan dibaca dan diaplikasikan untuk pekerjaan pengelasan		

Unit kompetensi : Penggunaan Peralatan Pemandang dan Alat Ukur Dasar

Kode unit : LOG.00.12.002.01.2

Durasi pembelajaran : 14 jam @ 45 menit

Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja	Jenis pelatihan	
		Pengetahuan	Ketrampilan
1. Membedakan berbagai sistem pengukuran	1.1. Aplikasi sistem pengukuran dan penggunaannya diidentifikasi 1.2. Konversi antara ukuran metrik dan imperial dilakukan sesuai alat ukur yang digunakan	2	2
2. Menyiapkan dan menyebutkan aplikasi instrumen-instrumen / alat-alat ukur sederhana	2.1. Macam-macam alat ukur mekanik sederhana 2.2. Alasan penggunaan atau pemilihannya disebutkan 2.3. Tingkat alat ukur serta aplikasi pemuaiannya diterapkan 2.4. Konversi ukuran diterapkan sesuai jenis alat ukur	1	2
3. Melakukan pengukuran bermacam-macam komponen menggunakan alat-alat ukur sederhana	3.1. Pengukuran dimensi panjang, lebar, tinggi dan kedalaman atau jarak pada komponen mekanik/benda kerja dengan menggunakan alat ukur sederhana diterapkan 3.2. Aplikasi pengukuran berat, temperatur dan tekanan, dll diterapkan sesuai referensi dan mengacu pada SOP yang ditetapkan	1	2
4. Memeriksa hasil pengukuran komponen mekanik dan melaporkan hasil pengukuran	4.1. Hasil pengukuran komponen mekanik diperiksa dengan mengacu pada standar yang berlaku 4.2. Kesalahan pengukuran diidentifikasi dan dicatat untuk perbaikan atau untuk pengukuran ulang 4.3. Pengukuran ulang dilakukan sesuai SOP	1	1
5. Merawat alat ukur mekanik dasar	5.1. Persyaratan penyimpanan alat ukur mekanik dasar diidentifikasi 5.2. Penyimpanan alat ukur mekanik dasar didemonstrasikan sesuai prosedur SOP 5.3. Prosedur perawatan/pemeliharaan alat ukur mekanik dasar diidentifikasi 5.4. Perawatan/pemeliharaan alat ukur dilakukan sesuai SOP	1	1

Unit kompetensi : Bekerja Dengan Bahan dan Material Industri

Kode unit : LOG.00.13.003.01.2

Durasi pembelajaran : 6 jam @ 45 menit

Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja	Jenis pelatihan	
		Pengetahuan	Ketrampilan
1. Menyiapkan material untuk pengelasan	1.1. Persyaratan pengelasan ditentukan berdasarkan spesifikasi pekerjaan pengelasan 1.2. Material disiapkan dengan benar menggunakan perkakas dan teknik 1.3. Material dipasang/diletakkan sesuai spesifikasi, bilamana diperlukan	2	4

Unit kompetensi : Menggunakan Perkakas Tangan

Kode unit : LOG.00.18.001.01.2

Durasi pembelajaran : 24 jam @ 45 menit

Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja	Jenis pelatihan	
		Pengetahuan	Ketrampilan
1. Memahami keselamatan dan kesehatan kerja pada penggunaan peralatan tangan dan mesin-mesin ringan	1.1. Penyebab kecelakaan kerja secara umum disebutkan 1.2. Tindakan pencegahan kecelakaan pada penggunaan peralatan tangan dan mesin-mesin ringan diidentifikasi 1.3. Contoh-contoh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja disebutkan	2	2
2. Menyiapkan peralatan tangan dan mesin-mesin ringan	2.1. Macam-macam peralatan tangan dan mesin-mesin ringan untuk pengelasan diidentifikasi 2.2. Kondisi masing-masing alat dan mesin diperiksa sesuai SOP 2.3. Alat-alat bantu dan keselamatan kerja yang diperlukan diidentifikasi dan disiapkan sesuai penggunaan	2	2
3. Menerapkan penggunaan peralatan tangan	3.1. Cara kerja alat tangan dipahami sesuai karakteristik alat 3.2. Prosedur penggunaan peralatan tangan disebutkan 3.3. Peralatan tangan digunakan sesuai SOP dan atau manual alat	1	2
4. Menerapkan penggunaan mesin-mesin ringan	4.1. Cara kerja mesin ringan dipahami sesuai karakteristik mesin 4.2. Prosedur penggunaan mesin disebutkan 4.3. Pengoperasian mesin-mesin ringan didemonstrasikan sesuai prosedur SOP dan atau manual mesin	1	2
5. Memeriksa hasil kerja penggunaan peralatan tangan dan mesin-mesin ringan	5.1. Hasil kerja dalam penggunaan alat-alat tangan dan mesin-mesin ringan diperiksa dan dibandingkan dengan standar baku 5.2. Kesalahan atau kerusakan hasil pekerjaan diidentifikasi 5.3. Perbaikan kesalahan atau kerusakan hasil pekerjaan dilakukan sesuai SOP	1	4
6. Melaporkan hasil kerja penggunaan peralatan tangan dan mesin-mesin ringan	6.1. Instrumen dan format laporan penggunaan peralatan tangan dan mesin-mesin ringan dipahami 6.2. Instrumen dan format laporan diisi sesuai ketentuan yang	1	4

	berlaku		
	6.3. Laporan hasil pekerjaan diserahkan kepada pihak yang berkewenangan sesuai SOP		

# PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

1. **JUDUL / NAMA PELATIHAN** : TUKANG MEBEL
2. **KODE PROGRAM LATIHAN** :
3. **JENJANG PROGRAM PELATIHAN** : LEVEL
4. **TUJUAN PELATIHAN** :
  - Dapat melaksanakan persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik
  - Dapat membuat gambar kerja dan daftar komponen dengan baik
  - Dapat mengukur dan menghitung kebutuhan bahan dengan benar
  - Dapat menggunakan peralatan tangan dan peralatan listrik dengan baik
  - Dapat menggunakan peralatan mesin tetap dengan baik
  - Dapat membuat komponen dan detail sambungan mebel bentuk sederhana dengan baik
  - Dapat merakit mebel dengan baik
5. **UNIT KOMPETENSI YANG DITEMPUH** :
  - Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan tempat kerja
  - Merencanakan tugas – tugas rutin
  - Menerapkan prosedur mutu
  - Menggambar kerja dan daftar komponen
  - Mengukur menggunakan alat ukur dan menghitung kebutuhan bahan
  - Bekerja dengan peralatan tangan dan peralatan listrik
  - Bekerja membuat komponen dan detail sambungan mebel bentuk sederhana
  - Melakukan perakitan mebel
6. **LAMA PELATIHAN** : 240 Jam pelatihan ( @ 45 menit )
7. **PERSYARATAN PESERTA PELATIHAN** :
 

Pendidikan	: Min SMP
Pelatihan / Pengalaman kerja	: Tukang Mebel /
Umur / Usia	: Minimal 17 tahun Maksimal 45 tahun
Jenis kelamin	: Pria / Wanita
Kesehatan	: Berbadan sehat
Tes kemampuan	: General test
8. **UNIT PRASYARAT** :
  - KYU.MBL.002 (1) A. Melaksanakan persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja
  - KYU.MBL.006 (2) A. Mengukur dan menghitung kebutuhan bahan
  - KYU.MBL.007 (3) A. Membuat gambar kerja dan daftar komponen
  - KYU.MBL.101 (1) A. Menggunakan peralatan tangan dan peralatan listrik
  - KYU.MBL.102 (1) A. Menggunakan peralatan mesin tetap
  - KYU.MBL.104 (1) A. Membuat komponen dan detail sambungan mebel bentuk sdrhna
  - KYU.MBL.105 (2).A.Membuat komponen dan detail sambungan mebel bentuk rumit
  - KYU.MBL.106 (2) A Merakit mebel

164

## KURIKULUM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

NO	UNIT KOMPETENSI	KODE UNIT	JAM PELATIHAN		
			PENGETAHUAN	KETRAMPILAN	JUMLAH
I.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI DASAR/UMUM				
	1.Ketenagakerjaan		-UUketenagakerjaan dan peraturan ketenagakerjaan -Hak dan kewajiban tenaga kerja		7 JP
	2.Kewirausahaan		-Syarat2wira usaha -Menentukan potensial & tidaknya suatu usaha -Potensial/tidaknya Produk -Memilih jenis usaha -Menentukan lokasi Usaha -Kunci skses usaha		4 JP
	<b>Jumlah .I :</b>				<b>11JP</b>
II.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI INTI				
	1. KYU.MBL.002 (1) A. Melaksanakan persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja	KYU.M BL.002 (1) A.	-Prosedur keselamat(K3) -Macam peralatan & pakaian kerja	-Dapat menjelaskanK3 -Dapat Menggunakan peralatan K3 sesuai prosedur	2 JP
	2. KYU.MBL.006 (2) A. Mengukur dan menghitung kebutuhan bahan	KYU.M BL.006 (2) A.	-Memilih dan menetapkan alat ukur -Cara mengukur -Menghitung volume kebutuhan bahan	-Mengukur dengan tepat -Menetapkan jumlah bahan	6 JP
	3. KYU.MBL.007 (3) A. Membuat gambar kerja dan Daftar komponen	KYU.M BL.007 (3) A.	-Merencanakan Desain -Menyiapkan alat Gambar -Mendaftar jumlah komponen	-Cara mendesain  -Memilih dan Menggunakan alat gambar -Menjumlah Komponen	16 JP
	4. KYU.MBL.101 (1) A. Menggunakan peralatan Tangan dan peralatan listrik	KYU.M BL.101 (1) A.	-Memilih macam2 alat tangan sesuai kebutuhan -Memilih macam2 peralatan listrik	-Cara menggunakan alat tangan -Cara menggunakan alat listrik	5 JP
	5. KYU.MBL.102 (1) A. Menggunakan peralatan mesin tetan	KYU.M BL.102 (1) A	-Meneliti perlengkapan alat mesin	-Menentukan Besar Ketelitian alat	8 JP

	6. KYU.MBL.104 (1) A. Membuat komponen dan detail sambungan mebel bentuk sederhana	KYU.M BL.104 (1) A.	-Menyiapkan bahan -Mengukur -Melukis -Memotong -Membelah -Mengetam Memahat,melubang -Membuat pen -Mengeset -Mencoba merakit	dengan tepat Caramenyiapkan Bahan -Cara mengukur cara melukis -Cara Memotong -Cara membelah -Cara mengetam -Cara memahat Melubang -Cara membuat Pen -Cara mengeset	56 JP
	7. KYU.MBL.105 (2) A Membuat komponen dan detail sambungan mebel bentuk rumit	KYU.M BL.105 (2) A	-Cara menyiapkan Bahan -Cara mengukur -Cara melukis -Cara Memotong -Cara membelah -Cara mengetam -Cara memahat Melubang -Cara membuat Pen -Cara mengeset	Memahat,melubang -Membuat pen -Mengeset -Mencoba merakit -Menyiapkan bahan -Mengukur -Melukis -Memotong -Membelah	88 JP
	8. KYU.MBL.106 (2) A Merakit mebel	KYU.M BL.106 (2) A	-Menyiapkan seluruh komponen -Menyiapkan segala alat Bantuperakitan	-Seluruh komponen derakit sesuai pasangan masing2 -perakitan sesuai kedudukan dan fungsi dari setiap komponen -Perakitan dalam kondisi kokoh kuat dan tepat	40 JP
	<b>Jumlah . II :</b>				<b>221 JP</b>
III.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI SPESIALISASI.				-
	Jumlah..III.				
IV.	PELATIHAN DITEMPAT KERJA.(OJT).				-
	Jumlah.IV.				
V.	KELOMPOK LAIN-LAIN.				
	EVALUASI PROGRAM.	Evaluasi			8 JP
	<b>Jumlah.V :</b>				<b>8 JP</b>
	<b>Jumlah.I+II+III+IV+V :</b>				<b>240 JP</b>



**LAMPIRAN 2**

**Standar Operasional  
Prosedur Pelaksanaan  
Pelatihan**

**BALAI LATIHAN KERJA BANTUL  
UPTD DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BANTUL**

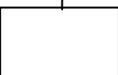
**PROSEDUR BAKU PELAKSANAAN KEGIATAN  
STANDAR OPERASIONAL PROSEDURE (SOP)**

**PELAKSANAAN PELATIHAN**

<b>BALAI LATIHAN KERJA BANTUL UPTD DINAS TENAGA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL</b>	Nomor SOP	Keputusan Bupati Bantul Nomor 188/165
	Tanggal pembuatan	29 Oktober 2012
	Tanggal revisi	
	Tanggal Efektif	
	Disahkan oleh	
		Nama SOP: PELAKSANAAN PELATIHAN

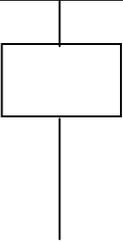
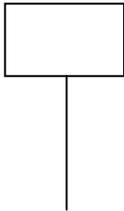
Dasar Hukum:
01. Undang-undang No.
Keterkaitan:
01. Data pencari kerja 02. Muserbang
Peringatan:
01. Keterlambatan informasi 02. Pengadministrasian pendaftaran pelatihan tidak tertib Mengakibatkan pemanggilan seleksi tidak bisa tepat waktu

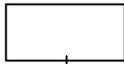
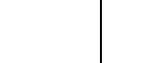
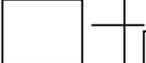
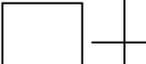
Kualifikasi Pelaksanaan:
01. Petugas pendaftar : SLTA 02. Petugas seleksi : S1, DIII, dan SLTA 03. Instruktur : S1, DIII, dan SLTA
Peralatan/Perlengkapan:
01. Buku Pendaftaran 05. Buku Induk Siswa 02. Soal seleksi 06. Program Pelatihan 03. Peralatan pelatihan 07. Peralatan Kantor 04. Bahan pelatihan
Pencatatan dan Pendataan:
01. Calon Peserta 02. Peserta 03. Lulusan

No.	KEGIATAN	PELAKSANAAN						PERSYARATAN KELENGKAPAN	WAKTU	OUTPUT
		PETUGAS PENDAFTAR	PETUGAS SELEKSI	PELAKSANA KEGIATAN	KASUBAG TU	KA BLK	KA DINAS			
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
01.	Mengadakan koordinasi dengan wilayah dan instansi terkait untuk pelaksanaan pelatihan							<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencana kegiatan dan anggaran</li> <li>- Data musrenbang</li> </ul>	120 menit	Terkoordinasi kegiatan yang akan dilaksanakan dengan semua pihak
02	Menyusun program kegiatan menginformasikan program pelatihan melalui rapat-rapat, media cetak, radio. Kelurahan, Media elektronik							<ul style="list-style-type: none"> <li>- DPA</li> <li>- Daftar jenis pelatihan, jumlah peserta, waktu dan tempat pelatihan</li> </ul>	240 menit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tersusunnya program kegiatan</li> <li>- Informasi dapat diketahui semua warga</li> </ul>
03.	Menerima pendaftaran, meneliti persyaratan yang masuk, mengarahkan sesuai program, mencatat di buku pendaftaran							<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buku pendaftaran</li> <li>- Persyaratan siswa</li> </ul>	10 menit	Pendaftar tercatat secara lengkap di buku pendaftaran
04.	Memanggil calon peserta pelatihan yang telah mendaftar untuk mengikuti seleksi sesuai dengan kejuruan							<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data peserta</li> </ul>	5 menit/orang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calon siswa menerima panggilan seleksi</li> </ul>
05.	Menyeleksi calon peserta pelatihan secara tertulis maupun wawancara sesuai dengan kejuruan							<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daftar hadir</li> <li>- Soal seleksi</li> <li>- Lembar jawaban</li> </ul>	35 menit/orang tes wawancara 30 menit/orang tes tulis	Lembar jawaban terkoreksi dengan

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
06.	Menyusun Daftar calon peserta yang berhasil lulus tes tertulis dan wawancara							- Daftar hadir - Nilai seleksi tertulis dan wawancara	15 menit	Pengumuman peserta yang lulus seleksi
07.	Mengoreksi dan memaraf hasil tes calon peserta yang berhasil lulus tes tertulis dan wawancara							- Pengumuman calon siswa yang diterima	5 menit	Lembar pengumuman sudah di paraf
08.	Menanda tangani pengumuman hasil tes calon peserta yang berhasil lulus tes tertulis dan wawancara							- Pengumuman yang sudah diparaf	5 menit	Lembar Pengumuman sudah ditanda tangani
09.	Mengumumkan hasil tes calon peserta yang berhasil lulus tes tertulis dan wawancara. Serta tanggal pelatihan dimulai							- Pengumuman yang sudah ditanda tangani	5 menit	Pengumuman dipasang di papan pengumuman
10.	Mencatat peserta yang daftar ulang serta memberikan blangko isian data-data siswa untuk diisi							- Buku daftar ulang - Daftar pengumuman	5 menit/orang	Peserta yang daftar ulang mengikuti pelatihan
11.	- Menyiapkan/menservis mesin, peralatan, dan bahan untuk pelatihan sesuai dengan							Mesin dan alat sesuai dengan kejurumannya	- Proses pengadaan 25 hari	Mesin, alat, dan bahan siap untuk proses

	kejuruannya - Membuat/Menyusun, Menyiapkan Rencana Pengajaran dan Job Sheet, Jadwal Pelatihan  - Menetapkan Instruktur peserta Batik								-	pelatihan	
12.	Pembukaan pelaksanaan kegiatan pelatihan								- Daftar hadir - Dekorasi - Dokumentasi - Konsumsi	60 menit	Latihan telah siap dilaksanakan

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
13.	Proses pelaksanaan kegiatan pelatihan dan membuat laporan proses pelaksanaan kegiatan pelatihan							- Siswa - Bahan - Instruktur - Blanko laporan	251 Jam	Pelatihan siap dilaksanakan pada hari yang telah ditentukan
14.	Mengevaluasi peserta pelatihan dan program pelatihan, Menguji Peserta Teori dan Praktek  Penutupan pelaksanaan							- Daftar hadir - Dekorasi - Dokumentasi	60 menit	Latihan telah selesai dilaksanakan

	kegiatan pelatihan							- Konsumsi		
15.	Menerima laporan proses pelaksanaan kegiatan pelatihan							Laporan akhir pelatihan	5 menit	Lapran pelaksanaan pelatihan
16.	Pembuatan sertifikat untuk peserta yang berhasil menyelesaikan pelatihan dan dinyatakan lulus							Blangko sertifikat	10 menit	Proses pembuatan sertifikat
17.	- Menanda tangani sertifikat halaman belakang - Menyimpan							Sertifikat	5 menit	Penanda tanganan sertifikat
18.	Menanda tangani sertifikat halaman depan							Sertifikat	5 menit	Penanda tanganan sertifikat
19.	Memberikan sertifikat kepada peserta pelatihan yang telah dinyatakan berhasil lulus							Sertifikat	5 menit	Penyerahan sertifikat



**LAMPIRAN 3**

**Data Karyawan dan  
Instruktur Balai Latihan  
Kerja Kab.Bantul**

**DATA NOMINATIF PEGAWAI DI UPTD BLK BANTUL**

No.	NAMA/NIP	JABATAN	SUB KEJURUAN	PANGKAT/JABATAN	PENDIDIKAN	KURSUS	THN
01.	Siti Astuti, SE	Kapala BLK		Penata Tk. I (III/d)	S1 2005	a. Kursus Ass.Inst Kejuruan Adm.II	1984
	NIP. 19640802 198303 2 001			01 Oktober 2007		b. Up Grading Ass.Inst	1985
	Bantul, 02--8-1964					c. Up Grading Inst.Lat Kerja Kej.Akunt	1986
	C. 0330631					d. TOT AMT dan Kewirausahaan	1998
						e. Diklat Fungsional Pratama B (Dioknaloma B) Inst Lat Kerja	1998
						f. Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah	2005
						g. Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah	2008
						h. Diklatpin Tk. IV	2008
						i. Perencanaan dan Penganggaran Keuangan Daerah	2008
						j. Sosialisasi Perpres No. 54 Th 2010	2010
						Pengganti Keppres No. 80 Th 2003 tentang PBJ	
02.	Sri Suwarni Lestari, S.IP	Ka Subag. TU		Penata Muda Tk.I (III/b)	S1 2008	Kursus Bendaharawan Daerah Angka tan XVII Pemprop DIY TA 2011	2001
	NIP. 19671003 199203 2 004						
	Yogyakarta, 03-10-1967						
	F. 102783						
03.	Heru Subekti	Staf Administrasi		Penata Muda Tk. I (III/b)	SMEA Tata Niaga	a. PKM Tahap I	1991
	NIP. 19580114 198003 1 006			01 April 2001	1979	b. Kependudukan dan KB	1983
	Bantul, 14-01-1958			Penye. Adm. Lat.		c. Bela Negara	2005
	C.0265773						
04.	Yohanes Margana	Staf Administrasi		Penata Muda Tk. I (III/b)	SMA IPS	a. Bimb. Jabatan Tk. Muda dan Hubungan Industrial	1996
	NIP. 19590620 198603 1 013			01 April 2006	1981		
	Bantul, 20-06-1959			Penye. Prog. & Laporan			

	C.0912797						
05.	Sumali NIP. 19590914 198603 1 010 Palembang, 14-09-1959 E.056250	Staf Administrasi		Penata Muda Tk. I (III/b) 01 April 2005 Pemeliharaan Alat Lat.	STM Mesin	a. Kursus Ass. Inst Otomotif	93/94
06.	Wartinarsih NIP. 19650510 198603 2 022 Bantul, 10-05-1965 E.069929	Staf Administrasi		Penata Muda Tk.I (III/b) 01 April 2006 Penye. TU. Umum	SMA IPA 1985	-	-
07.	Suharta NIP. 19651205 198703 1 007 Bantul, 05-12-1965 E.197854	Staf Administrasi		Pengatur (II/c) 01 April 2007 Pramu Kantor	SMP 1981	-	-
08.	M. Haskarun NIP. 19600223 199103 1 001 Sleman, 23-02-1960 E.899958	Staf Administrasi		Pengatur Muda Tk. I (II/b) 01 April 2007 Pramu Kantor	SMP 1980	-	-
09.	Sularna NIP. 19720731 201001 1 002 Bantul, 31 Juli 1972			Juru (I/c)	SMP 1990		
10.	Suwarja NIP. 19660419 201001 1 001 Bantul, 19 April 1966			Juru ( I/c)	SMP 1983		
11.	Hery Tri Harnanto NIP. 19591013 198103 1 011	Kej. Aneka Kejur.	Ukir Kayu	Penata (III/d) 01 April 2007	STM Bangunan 1979	a. Diklat Dasar Ass. Ins. b. Up Grading Kerajinan Rotan	80/81 88

	Gunungkidul, 13-10-1959			Instruktur Penyelia		c. Kursus Kerajinan perak	88
	C. 0524576					d. Pelatihan Kerajinan marmer	97
						e. Diknalma B	98
12.	J a w a d i	Kej. Aneka Kejur.	Ukir Kayu	Penata (III/c)	SMIK Ukir 1981	a. Diklat Dasar Ass. Ins.	83/84
	NIP. 195804031983031023			01 April 2007		b. Up Gading Ukir Kayu dan Logam	85
	Bantul, 03-04-1958			Instruktur Penyelia			
	C. 0669343						
13.	Slamet Triraharjo, S.Pd.	Kej. Aneka Kejur.	Ukir Kayu	Penata Tk. I (III/d)	S1 2003	a. Diklat Dasar Ass. Ins.	82/83
	NIP. 19610103 198203 1 008			01 April 2006		b. Up Grading Ass. Ins.	85
	Bantul, 03-01-1961			Instruktur Muda		c. Bimbingan Teknis IPI	97
	C. 0302086						
14.	Ponimin, S.Pd.	Kej. Bangunan	Bangunan Kayu	Penata Tk. I (III/d)	S1 2004	a. Diklat Dasar Ass. In. MTU	82/83
	NIP. 19590407 198203 1 010			01 April 2007		b. Up Grading ILK Program MTU Kej.	97
	Purworejo, 07-04-1959			Instruktur Muda		Anyaman bambu & Kerajinan kayu	
	C. 0302089					c. Up Grading ILK Mebelair	99
15.	Sumaryanto, S.Pd.	Kej. Bangunan	Bangunan Kayu	Penata Tk. I (III/d)	S1 2003	a. Diklat Dasar Ass. In. MTU	84/85
	NIP. 19620404 198303 1 023			01 April 2007		b. Up Grading ILK	94
	Gunungkidul, 04-04-1962			Instrutur Muda		c. Training comerse and Industri	94/95
	C. 0330629					d. TOT CBT	2005
16.	R. Nuri Jokolaksito, A.Md.	Kej. Listrik	Wekel	Penata (III/c)	DIII 2001	a. Diklat Dasar Ass. In. MTU	82/83
	NIP. 19600222 198203 1 008			01 Oktober 2004		b. Penataran Ass. Ins.	88/89
	Yogyakarta, 22-02-1960			Instruktur Penyelia		c. Bimbingan Teknis IPI	97
	C. 0302084					d. Diklat D III	99/01
17.	Sukasno, S.Pd.	Kej. Listrik	Teknik Pendingin	Penata Tk.I (III/d)	S1 2001	a. Diklat Dasar Ass. Ins. I	87/89

	NIP. 19650102 198603 1 010			01 April 2010		b. Diklat Ass. Ins. II	88/89
	Bantul, 02-01-1965			Instruktur Muda		c. Up Grading ILK	95/96
	E. 071169					d. Spesialis Pendingin	97
						e. Diklat Spesialisasi PLC	98
						f. Up Grading PLC/Otomasi	2004
						g. Up grading Micro Control	2005
18.	Saryanto, S.T	Kej. Listrik	-	Penata Muda (III/a)	S1 2004	-	-
	NIP. 19751209 201001 1 007			01 Januari 2010			
	Sleman, 09 Desember 1975			Calon Instruktur			
	P. 663766						
19.	Indriyono, S.Pd.	Kej. Otomotif	Sepeda Motor	Pembina (IV/a)	S1 2009	a. Diklat Dasar Ass. Ins.	81
	NIP. 19611216 198103 1 002			01 Oktober 2011		b. Diknalma B	98
	Klaten, 16-12-1961			Instruktur Madya			
	C. 0268780						
20.	Suwandi, S.Pd.	Kej. Otomotif	Mobil Bensin	Pembina (IV/a)	S1 2001	a. Diklat Dasar Ass. Ins.	86/87
	NIP. 19600218 198403 1 002			01 April 2010			
	Sleman, 18-02-1960			Instruktur Madya			
	C.0653912						
	S u k i y e m	Kej. Pertanian	Peternakan	Penata (III/c)	STM Pro. Pertanian	a. Diklat Dasar Ass. Ins.	85/86
21.	NIP. 19621214 198503 2 009			01 April 2007	1984	b. Penataran ILK Processing	97
	Klampok, 14-12-1962			Instruktur Penyelia			
	D. 425848						
22.	Suharmini	Kej. Tata Niaga	Administrasi I	Penata (III/c)	SMEA Kesek. 1979	a. Diklat Dasar Ass. Ins.	85
	NIP. 19590628 198303 2 007			01 April 2006		b. Up Grading ILK	99
	Makasar, 28-06-1959			Instruktur Penyelia		c. TOT	99
	C. 0653911					d. Diklat KKB	83

23.	Ig. Sihono Kakung, A.Md. NIP. 19590424 198603 1 015 Bantul, 24-04-1959 E. 069944	Kej. Tekmek	Sheet Metal	Penata Muda Tk. I (III/c) 01 Oktober 2007 Instruktur. Penyelia	DIII 1990	a. Diklat Dasar Ass. Ins. b. Diklat DIII	88/90 97/98
24.	PC. Toto Sudarjanto, S.Pd. NIP. 19621101 198303 1 009 Yogyakarta, 01-11-1962 C. 0330627	Kej. Tekmek	Las	Penata (III/c) 01 April 2004 Instruktur Muda	S1 2000	a. Diklat Dasar Ass. Ins. b. Up Grading Ass, Ins. c. Up Grading Spesialisasi Kej. Las d. TMT AMT	83/84 85 97 90
25.	Suroso, S.Pd. NIP. 19581010 198403 1 018 Bantul, 10-10-1958 C. 0657505	Kej. Tekmek	Mesin Perkakas	Penata Muda Tk. I (III/c) 01 Oktober 2007 Instruktur Pertama	S1 1998	a. Diklat Dasar Ass. Ins. b. Diklat Ins. D3 c. Pendidikan Teknik Mesin	85 90/92 98



**LAMPIRAN 4**  
**Data Peserta DIKLAT**  
**Balai Latihan Kerja**  
**Kab.Bantul Dana APBN**  
**Triwulan I**

**NOMINATIF PESERTA PELATIHAN  
JURUSAN PHP /APBN INSTITUSIONAL  
TAHUN 2014**

No.	N A M A	TEMPAT, TANGGAL LAHIR	IJAZAH TERAKHIR	
			JURUSAN	THN.
01.	Atina Rahma Fauzia	Bantul, 10 Februari 1996	SMP	2011
02.	Ahmat Abu Bakar Sidik	Bantul, 28 Mei 1992	SMK/Oto	2011
03.	Arif Lambang Karyono	Bantul, 30 Mei 1992	SMP	2011
04.	Diah Lestari	Jakarta, 13 Desember 1984	SMU/IPA	2003
05.	Eni Afriyanti	Bantul, 06 April 1989	SMK/S.Rupa	2007
06.	Eva Lusiana	Bantul, 01 Januari 1993	SMP	2009
07.	Heru Purnomo	Bantul, 14 Mei 1984	SMK/T.Indust	2003
08.	Ika Nurlatifah	Bantul, 19 Oktober 1986	SMA/IPS	2005
09.	Kiky Meylinda Evalinaningtyas	Lamongan, 13 Januari 1996	SMP	2011
10.	Nurul Latifah	Bantul, 02 Februari 1997	SMP	2011
11.	Rokhiyatun	Bantul, 23 Mei 1981	SMA/IPS	2002
12.	Sartini	Bantul, 06 Juli 1985	SMP	2000
13.	Sofia Rahmawati	Jakarta, 20 januari 1988	SMP	2003
14.	Susanti	Bantul, 09 Desember 1996	SMP	2011
15.	Uswatun Khasanah	Bantul, 05 Juni 1995	SMK/TKI	2013
16.	Yeni Reni Kurnia	Bantul, 17 September 1994	SMP	2013

**NOMINATIF PESERTA PELATIHAN  
JURUSAN MENJAHIT /APBN INSTITUSIONAL  
TAHUN 2014**

No.	N A M A	TEMPAT, TANGGAL LAHIR	IJAZAH TERAKHIR	
			JURUSAN	THN.
01.	Ana Yuliyanti	Bantul, 08 Juli 1987	SMA/IPA	2005
02.	Karuniati	Bantul, 28 Oktober 1984	SMU/IPA	2002
03.	Lestari	Bantul, 17 Mei 1991	SMU/IPA	2009
04.	Nurmiyati	Bantul, 12 Juli 1984	SMK/Sekr	2003
05.	Reni Susanti	Bantul, 19 September 1993	SMK/TN	2012
06.	Rustam Efendi	Bantul, 07 Februari 1982	SMK/Mesin	2001
07.	Ratna Susanti	Bantul, 27 Juni 1984	SMK/Bisnis	2003
08.	Sarjiyati	Bantul, 09 September 1984	MAN/IPA	2003
09.	Siti Zubaidah	Bantul, 13 Juli 1984	SMK/Sekr	2003
10.	Sri Sumarwanti	Bantul, 15 maret 1983	SMK/Akunt	2001
11.	Sri Wahyuni	Bantul, 19 Juni 1986	SMA/IPS	2004
12.	Saalim Shoolichiin	Bantul, 20 November 1991	SMK/TKI	2010
13.	Siti Asiyah	Bantul, 17 Juli 1984	SMU/IPA	2003
14.	Umi Munifah	Bantul, 30 Nopember 1991	SMA/IPS	2010
15.	Ujar Lestari	Bantul, 18 Agustus 1991	SMK/Akunt	2009
16.	Wantini	Bantul, 02 Juni 1985	SMK/Sekr	2004

**NOMINATIF PESERTA PELATIHAN**  
**JURUSAN LAS INDUSTRI /APBN INSTITUSIONAL**  
**TAHUN 2014**

No.	N A M A	TEMPAT, TANGGAL LAHIR	IJAZAH TERAKHIR	
			JURUSAN	THN.
01.	Aji Setiadi	Bantul, 19 September 1992	SMK/Listrik	2011
02.	Andar Pratama	Bantul, 03 April 1993	SMK/Mesin	2010
03.	Ari Usman	Bantul, 02 April 1996	SMP	2011
04.	Catur Tunggal Cahyono	Bantul, 23 Mei 1994	SMK/Listrik	2013
05.	Fauzan	Bantul, 01 Mei 1992	SMK/Oto	2010
06.	M. Alwan Fatkhul Yahya	Bobonoro, 06 April 1993	SMK/Teknik	2011
07.	Nendyo Kesumo	Bantul, 28 Oktober 1990	SMK/Bisnis	2009
08.	Rachmad Agung Iqsani	Bantul, 12 Desember 1983	SMA/IPS	2009
09.	Ria Reladzi	Bantul, 23 Maret 1993	SMK/TI	2012
10.	Rizgi Mukhlis Huda N.	Surakarta, 31 Mei 1995	SMK/T.Mesin	2013
11.	Saptono Linggarto	Bantul, 29 September 1978	DIII/T.ARST	2008
12.	Siswadi	Bantul, 08 Nopember 1995	SMP	2011
13.	Tri Widodo	Bantul, 19 Oktober 1996	SMP	2011
14.	Wagiran	Bantul, 09 Agustus 1989	SMU/IPS	2007
15.	Wahyu Triwijaya	Bantul, 11 Februari 1995	SMK/TN	2013
16.	Zaid Ridwan	Bantul, 14 Maret 1996	SMP	2011

**NOMINATIF PESERTA PELATIHAN**  
**SUB KEJURUAN OFFICE TOOL /APBN INSTITUSIONAL**  
**TAHUN 2014**

No.	N A M A	TEMPAT, TANGGAL LAHIR	IJAZAH TERAKHIR	
			JURUSAN	THN.
01.	Alita Krisna Dewi	Bantul, 13 Juli 1988	D.III/Keprw.	2011
02.	Avip Pratama	Bantul, 18 Maret 1995	SMK/OTOMT	2013
03.	Bayu Sorga Adi	Bantul, 22 Nopember 1993	MAN/IPS	2013
04.	Eri Dwi Purwanti	Bantul, 20 Februari 1987	SMK/Busana	2005
05.	Fredy Ranu Pratama	Bantul, 02 April 1993	SMK/Komp	2011
06.	Hendi Susilo	Bantul, 21 Mei 1995	SMK/Komp	2013
07.	Isyani Lestari	Bantul, 12 Agustus 1979	S1 Televisi	2007
08.	Kelik Wijayanto	Bantul, 02 Oktober 1994	SMK/Agro	2013
09.	Muhammad Singgih	Bantul, 07 Agustus 1995	SMK/Multim	2013
10.	Muhanafi	Bantul, 23 Maret 1992	SMK/Oto	2010
11.	Nur Hidayat	Bantul, 07 Mei 1989	MAN/IPA	2008
12.	Radiktya Setiawan	Bantul, 29 Juni 1992	SMA/IPS	2010
13.	Rudi Eko Prabowo	Bantul, 16 September 1983	SMK/Oto	2012
14.	Seta Prasetya	Bantul, 12 April 1991	SMA/IPS	2010
15.	Sudarmadi	Bantul, 09 Maret 1981	SMK/Oto	2001
16.	Surantini	Bantul, 11 September 1987	S1/PAI	2011

**NOMINATIF PESERTA PELATIHAN**  
**JURUSAN FURNITURE /APBN INSTITUSIONAL**  
**TAHUN 2014**

No.	N A M A	TEMPAT, TANGGAL LAHIR	IJAZAH TERAKHIR	
			JURUSAN	THN.
01.	Adi Setiawan	Bantul, 11 Maret 1995	SMP	2011
02.	Aris Riyanto	Bantul, 11 Januari 1990	SMK/Bisnis	2008
03.	Deni Juliyanto	Bantul, 14 Juli 1995	SMP	2011
04.	Fendi Dwianto	Bantul, 09 Januari 1989	MAN/IPS	2007
05.	Guntur Riyadi	Bantul, 21 Juli 1982	MTs	1998
06.	Hariyadi	Bantul, 19 Agustus 1978	SMU/IPS	1997
07.	Imam Prasetyo	Bantul, 16 Agustus 1996	SMP	2011
08.	Iqrom Nur Musyahada	Bantul, 19 Juli 1995	SMP	2011
09.	Ragil Ariyanto	Bantul, 26 Februari 1996	MTs	2011
10.	Rigo Prasetyo	Bantul, 16 November 1994	SMP	2010
11.	Rustamaji	Bantul, 19 Maret 1989	MAN/IPS	2007
12.	Sardiyanto	Bantul, 17 Maret 1984	MAN/IPS	2003
13.	Slamet Rohadi	Bantul, 09 Agustus 1986	SMK/Elekt	2005
14.	Sukirno	Bantul, 23 Juli 1978	SMEA/Perkant	1996
15.	Suroto	Bantul, 04 September 1988	SMP	2004
16.	Vega Nur Romadhon	Bantul, 05 Maret 1994	SMK/Pelay	2012



**LAMPIRAN 5**  
**Lembar Observasi**  
**Sarana dan Prasarana**

**LEMBAR OBSERVASI SARANA DAN PRASARANA**

No	Aspek yang Diamati	Ada	Tidak	Keterangan
1	Ruang Kantor	√		Cukup memadai
2	Garasi	√		Kurang. Banyak kendaraan peserta yang tidak tertata rapi karena garasi kurang luas.
3	Kamar mandi dan WC	√		Kurang. Hanya terdapat 2 kamar mandi untuk peserta.
4.	Ruang Teori		√	Ruang teori masih menjadi satu dengan ruang praktek/bengkel masing-masing kejuruan.
5.	Bengkel Las	√		Cukup memadai
6.	Peralatan Kejuruan Las	√		Cukup memadai
7.	Bengkel Pertanian	√		Kurang. Penataan yang kurang tertata rapi dan ruangan yang tidak kondusif karena masih menjadi satu dengan ruang teori.
8.	Peralatan Kejuruan Pertanian	√		Kurang. Banyak yang sudah ketinggalan jaman. Out of date dan masih sederhana.
9.	Bengkel Aneka Kerajinan	√		Cukup memadai
10.	Peralatan Aneka Kerajinan	√		Cukup memadai
11.	Bengkel Furniture	√		Kurang. Ruangan kurang luas.
12.	Peralatan Furniture	√		Cukup memadai
13.	Bengkel Tata Niaga	√		Cukup memadai
14	Peralatan Tata Niaga	√		Kurang. Ada komputer yang eror dan banyak virus.

Bantul, 20 Mei 2014

Observer



Husna Zumala



**LAMPIRAN 6**  
**Instrumen Uji Coba**

## **UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bpk/Ibu/Sdr

Peserta pelatihan keterampilan kerja

Di Balai Latihan Kerja

Kabupaten Bantul

Dengan hormat,

Bersama ini, perkenalkan saya selaku mahasiswa jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon bantuan kepada Bpk/Ibu/Sdr untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk pengumpulan data sehubungan dengan penelitian tugas akhir skripsi saya dengan judul, “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul”.

Pada kuesioner ini tidak ada jawaban benar maupun salah atas setiap pertanyaan yang diberikan, sehingga saya berharap Bpk/Ibu/Sdr dapat memberikan jawaban yang sejujurnya pada seluruh pernyataan dalam kuesioner ini. Atas bantuan yang diberikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, April 2014

Husna Zumala

NIM.10404241026

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :

No HP :

Jurusan pelatihan :

Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda cheklist (√) pada kolom di samping kanan pernyataan sesuai dengan kenyataan yang Anda rasakan dan alami.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**KUESIONER**

1. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keterampilan dan pengetahuan saya bertambah setelah diberikan materi pelatihan					
2	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan					
3	Jumlah materi yang diberikan pada saat pelatihan sudah cukup untuk mengembangkan keterampilan saya					
4	Kelak setelah pelatihan selesai saya akan menerapkan materi pelatihan pada usaha yang saya jalankan					

5	Instruktur menguasai semua materi pelatihan dengan baik					
6	Instruktur memberikan contoh-contoh yang membantu saya lebih mudah dalam memahami materi					
7	Saya tidak mengalami kesulitan dalam memahami materi					
8	Instruktur mampu dalam menjawab pertanyaan mengenai materi yang diajukan peserta					
9	Materi pelatihan yang diajarkan, belum pernah saya ketahui sebelumnya					
10	Menurut saya, instruktur pelatihan haruslah orang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan di lapangan					
11	Instruktur menggunakan metode sesuai dengan materi yang diajarkan sehingga mudah dimengerti oleh peserta					
12	Metode yang digunakan sesuai dengan alokasi waktu pelatihan yang disediakan					
13	Saya antusias saat instruktur menyampaikan materi					
14	Instruktur mampu menarik perhatian peserta selama mengikuti pelatihan dengan metode yang menarik					

15	Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan					
16	Media yang digunakan sangat membantu dalam penyampaian materi					
17	Metode yang digunakan sederhana sehingga saya dapat memahami materi					
18	Media pelatihan dan alat peraga sudah cukup memadai untuk mengembangkan keterampilan saya					
19	Alat-alat yang disediakan telah sesuai dengan kebutuhan saya					
20	Alat-alat yang tersedia masih bisa digunakan dengan baik					
21	Selama mengikuti pelatihan, bahan pendukung seperti modul pelatihan sudah tersedia					
22	Ruang praktik yang digunakan mempengaruhi kenyamanan saat pelatihan					
23	Suasana ruang praktik memperkuat motivasi saya untuk mengikuti pelatihan					
24	Alat dan bahan di ruang praktik tertata dengan rapi					
25	Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan					

	pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan					
26	Saya memahami tujuan pelatihan yang saya ikuti sehingga saya memiliki tujuan setelah mengikuti pelatihan					
27	Setelah pelatihan, saya mendapatkan gambaran tentang rencana usaha yang akan saya jalankan					
28	Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas saya					
29	Pelatihan akan meningkatkan perkembangan pribadi saya					
30	Pelatihan merupakan langkah terbaik dalam rangka meningkatkan motivasi kerja saya					

## 2. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
31	Saya bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup					
32	Saya bekerja untuk mendapatkan teman bisnis agar bisa saling membantu dalam usaha kedepannya					
33	<i>Bagi saya bekerja hanya untuk mendapatkan pengakuan sosial di masyarakat</i>					

34	<i>Bekerja bukan prioritas utama saya karena kebutuhan saya telah ditanggung Negara seperti BLT dan raskin</i>					
35	Saya memiliki ide usaha baru untuk direalisasikan					
36	<i>Saya sulit menemukan hal-hal baru dalam keadaan yang mendesak</i>					
37	Saya memiliki inovasi baru dalam menciptakan produk					
38	Mengerjakan tugas yang menantang bagi saya merupakan kesempatan untuk maju					
39	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya					
40	Saya peka terhadap kondisi pasar					
41	<i>Saya sulit untuk menerima keberadaan inovasi dalam produk-produk yang baru</i>					
42	Saya berusaha memanfaatkan waktu seefektif mungkin untuk kegiatan yang bermanfaat					
43	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
44	Saya selalu bertanggung jawab terhadap hal-hal yang terkait dengan orang lain					
45	Dengan modal pinjaman, saya					

	menjadi lebih giat dalam melakukan suatu pekerjaan					
46	<i>Saya tidak mau terlibat dalam proyek sosial seperti penggalangan dana</i>					
47	<i>Bagi saya, meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa</i>					
48	Saya tipe orang yang selalu konsisten dalam memperjuangkan apa yang telah saya putuskan					

### 3. Minat Berwirausaha

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
49	Saya tertarik untuk mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan yang berkaitan dengan wirausaha					
50	Menciptakan lapangan kerja lebih baik daripada mencari pekerjaan					
51	Dengan berwirausaha maka akan meningkatkan harga diri seseorang					
52	<i>Saya tidak percaya diri dalam berwirausaha</i>					
53	Dengan berwirausaha, seseorang akan menjadi kaya					
54	<i>Berwirausaha tidak dapat menjadikan kita mandiri</i>					
55	<i>Berwirausaha belum pasti mendapatkan untung yang besar dan penuh dengan ketidakpastian</i>					

56	Saya senang mendengarkan cerita-cerita tentang teman yang sukses dalam berwirausaha					
57	<i>Saya lebih tertarik dengan hal yang berkaitan dengan lowongan pekerjaan</i>					
58	Bagi orang yang berwirausaha kegagalan adalah pengalaman untuk belajar					
59	<i>Saya merasa sulit untuk mencari dan melihat kesempatan baru dalam berwirausaha</i>					
60	<i>Saya tidak senang dengan pekerjaan yang membutuhkan tantangan</i>					
61	Saya merasa senang apabila dapat mendirikan usaha sendiri					
62	Saya senang apabila ada teman atau pihak lain yang mengajak berwirausaha					
63	<i>Saya tidak senang memikirkan masa depan usaha yang belum pasti</i>					
64	Saya senang berwirausaha dari pada menjadi pegawai negeri					



**LAMPIRAN 7**  
**Uji Validitas Instrumen**

### LEMBAR VALIDASI INSTRUMENT

Petunjuk:

1. Bapak/ibu diminta untuk memberikan penilaian atau validasi terhadap instrument
2. Pengisian instrument validasi ini dilakukan dengan memberikan tanda cek (√)

No.	Uraian	Validasi			
		1	2	3	4
A.	<b>Aspek Petunjuk</b>				
	a. Petunjuk tes dinyatakan jelas		√	√	
	b. Kriteria skor diberikan dengan jelas			√	
B.	<b>Aspek Indikator Materi</b>				
	a. Butir-butir pernyataan dalam angket dinyatakan dengan jelas		√		
	b. Penjabaran pernyataan sesuai dengan indikator pengukuran variabel		√		
	c. Kombinasi tiap pernyataan sesuai dengan tujuan penelitian			√	
	d. Keseluruhan pernyataan sesuai dengan prinsip pengembangan angket		√		
C.	<b>Aspek Bahasa</b>				
	a. Menggunakan bahasa sesuai dengan EYD		√	√	
	b. Rumusan pernyataan komunikatif		√	√	
	c. Menggunakan kata-kata dan kalimat yang mudah dipahami		√	√	
D.	Penilaian validasi umum terhadap instrument	a	b	c	d

**Keterangan**

- 1 = kurang baik  
 2 = cukup baik  
 3 = baik  
 4 = sangat baik

- a = dapat digunakan tanpa revisi  
 b = dapat digunakan setelah revisi  
 c = dapat digunakan dengan perubahan  
 d = belum dapat digunakan

Catatan :

1. Perbaiki struktur bahasa agar lebih baku.
2. Setiap pernyataan dibuat satu substansi, Chg tak multi-basis.

Yogyakarta, 10 April 2014

Validator



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002























**Correlations**

		ITEM30	TOTAL
ITEM01	Pearson Correlation	.365**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	80	80
ITEM02	Pearson Correlation	.125	.460**
	Sig. (2-tailed)	.268	.000
	N	80	80
ITEM03	Pearson Correlation	.123	.347**
	Sig. (2-tailed)	.275	.002
	N	80	80
ITEM04	Pearson Correlation	.130	.512**
	Sig. (2-tailed)	.250	.000
	N	80	80
ITEM05	Pearson Correlation	-.005	.498**
	Sig. (2-tailed)	.963	.000
	N	80	80
ITEM06	Pearson Correlation	.088	.509**
	Sig. (2-tailed)	.439	.000
	N	80	80
ITEM07	Pearson Correlation	.467**	.584**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	80	80
ITEM08	Pearson Correlation	.221*	.577**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000
	N	80	80
ITEM09	Pearson Correlation	-.010	.004
	Sig. (2-tailed)	.930	.972
	N	80	80
ITEM10	Pearson Correlation	.152	.551**
	Sig. (2-tailed)	.179	.000
	N	80	80
ITEM11	Pearson Correlation	.175	.552**
	Sig. (2-tailed)	.120	.000
	N	80	80
ITEM12	Pearson Correlation	.119	.370**
	Sig. (2-tailed)	.293	.001
	N	80	80
ITEM13	Pearson Correlation	.462**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	80	80
ITEM14	Pearson Correlation	.163	.391**

	Sig. (2-tailed)	.148	.000
	N	80	80
ITEM15	Pearson Correlation	.329**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000
	N	80	80
ITEM16	Pearson Correlation	.502**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	80	80
ITEM17	Pearson Correlation	.318**	.322**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004
	N	80	80
ITEM18	Pearson Correlation	.153	.459**
	Sig. (2-tailed)	.177	.000
	N	80	80
ITEM19	Pearson Correlation	.192	.631**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000
	N	80	80
ITEM20	Pearson Correlation	.110	.574**
	Sig. (2-tailed)	.330	.000
	N	80	80
ITEM21	Pearson Correlation	.182	.435**

	Sig. (2-tailed)	.105	.000
	N	80	80
ITEM22	Pearson Correlation	.130	.337**
	Sig. (2-tailed)	.252	.002
	N	80	80
ITEM23	Pearson Correlation	.165	.449**
	Sig. (2-tailed)	.145	.000
	N	80	80
ITEM24	Pearson Correlation	.234*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000
	N	80	80
ITEM25	Pearson Correlation	.255*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000
	N	80	80
ITEM26	Pearson Correlation	.360**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	80	80
ITEM27	Pearson Correlation	.278*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000
	N	80	80
ITEM28	Pearson Correlation	.456**	.643**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	80	80
ITEM29	Pearson Correlation	.517**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	80	80
ITEM30	Pearson Correlation	1	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

## 2. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Correlations																				
		ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	TOTAL
ITEM 01	Pearson Correlation	1	.162	.448*	.104	-.086	-.111	.080	.240	-.155	-.084	.255	.069	.282	.279	.160	.060	.078	-.095	.332
	Sig. (2-tailed)		.392	.013	.584	.652	.559	.674	.202	.414	.659	.175	.719	.131	.136	.398	.752	.681	.619	.073
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 02	Pearson Correlation	.162	1	-.055	.241	.265	.086	.247	.317	-.079	.173	.196	.106	.237	.429*	.494*	.279	.241	.097	.584**
	Sig. (2-tailed)	.392		.772	.200	.157	.653	.188	.088	.676	.362	.299	.578	.208	.018	.006	.136	.200	.609	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 03	Pearson Correlation	.448*	-.055	1	.094	-.041	.093	.223	.075	-.095	-.011	.325	.401*	.556*	.156	.022	.020	.150	.103	.448*

	on																			
	Sig. (2-tailed)	.013	.772		.622	.830	.626	.235	.695	.619	.952	.080	.028	.001	.411	.909	.914	.428	.588	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 04	Pearson Correlation	.104	.241	.094	1	.246	.266	.182	.190	-.031	.116	.094	.156	.246	-.069	.055	.432*	.404*	.075	.511**
	Sig. (2-tailed)	.584	.200	.622		.190	.155	.335	.315	.873	.541	.620	.411	.191	.718	.771	.017	.027	.694	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 05	Pearson Correlation	-.086	.265	-.041	.246	1	.426*	.732**	.291	.404*	.566**	-.035	.179	.226	.032	.052	.000	.121	.350	.538**
	Sig. (2-tailed)	.652	.157	.830	.190		.019	.000	.119	.027	.001	.856	.344	.230	.865	.784	1.000	.523	.058	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 06	Pearson Correlation	-.111	.086	.093	.266	.426*	1	.288	-.116	.147	.284	.235	.137	.273	.010	.220	.016	.076	.240	.410*
	Sig. (2-tailed)	.559	.653	.626	.155	.019		.123	.542	.438	.129	.211	.469	.144	.956	.243	.934	.688	.202	.024



ITEM 10	Pearson Correlati on	-.084	.173	-.011	.116	.566**	.284	.332	.394*	.313	1	.135	.284	.343	.254	.179	-.048	.087	.242	.516**
	Sig. (2- tailed)	.659	.362	.952	.541	.001	.129	.073	.031	.093		.476	.128	.063	.176	.344	.801	.646	.198	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 11	Pearson Correlati on	.255	.196	.325	.094	-.035	.235	.194	-.166	-.312	.135	1	.000	.279	.457*	.291	.219	.260	-.076	.474**
	Sig. (2- tailed)	.175	.299	.080	.620	.856	.211	.305	.381	.094	.476		1.000	.136	.011	.119	.246	.165	.688	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 12	Pearson Correlati on	.069	.106	.401*	.156	.179	.137	.230	.018	-.161	.284	.000	1	.527* *	.285	.083	-.098	-.112	.518**	.430*
	Sig. (2- tailed)	.719	.578	.028	.411	.344	.469	.222	.925	.395	.128	1.000		.003	.127	.661	.606	.556	.003	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 13	Pearson Correlati on	.282	.237	.556**	.246	.226	.273	.382*	.294	.060	.343	.279	.527**	1	.300	.203	-.161	.013	.406*	.640**

	Sig. (2-tailed)	.131	.208	.001	.191	.230	.144	.037	.115	.752	.063	.136	.003		.107	.283	.395	.944	.026	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 14	Pearson Correlation	.279	.429*	.156	-.069	.032	.010	.061	.026	-.117	.254	.457*	.285	.300	1	.484*	.114	-.052	.143	.478**	
	Sig. (2-tailed)	.136	.018	.411	.718	.865	.956	.751	.892	.538	.176	.011	.127	.107		.007	.549	.786	.450	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 15	Pearson Correlation	.160	.494**	.022	.055	.052	.220	.098	-.021	-.047	.179	.291	.083	.203	.484**	1	.321	-.048	-.029	.469**	
	Sig. (2-tailed)	.398	.006	.909	.771	.784	.243	.608	.913	.805	.344	.119	.661	.283	.007		.084	.803	.880	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 16	Pearson Correlation	.060	.279	.020	.432*	.000	.016	-.046	.039	-.354	-.048	.219	-.098	-.161	.114	.321	1	.492**	-.217	.392*	
	Sig. (2-tailed)	.752	.136	.914	.017	1.000	.934	.810	.837	.055	.801	.246	.606	.395	.549	.084		.006	.250	.032	















**LAMPIRAN 8**  
**Uji Reliabilitas**  
**Instrumen**

1. Reliabilitas Instrumen Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	29

2. Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	17

3. Reliabilitas Instrumen Minat Berwirausaha

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	16



**LAMPIRAN 9**  
**Instrumen Penelitian**

## **INSTRUMEN PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bpk/Ibu/Sdr

Peserta pelatihan keterampilan kerja

Di Balai Latihan Kerja

Kabupaten Bantul

Dengan hormat,

Bersama ini, perkenalkan saya selaku mahasiswa jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon bantuan kepada Bpk/Ibu/Sdr untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk pengumpulan data awal sehubungan dengan penelitian tugas akhir skripsi saya dengan judul, “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bantul”.

Pada kuesioner ini tidak ada jawaban benar maupun salah atas setiap pertanyaan yang diberikan, sehingga saya berharap Bpk/Ibu/Sdr dapat memberikan jawaban yang sejujurnya pada seluruh pernyataan dalam kuesioner ini. Atas bantuan yang diberikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, April 2014

Husna Zumala

NIM.10404241026

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :

No HP :

Jurusan pelatihan :

Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda cheklist (√) pada kolom di samping kanan pernyataan sesuai dengan kenyataan yang Anda rasakan dan alami.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**KUESIONER**

2. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keterampilan dan pengetahuan saya bertambah setelah diberikan materi pelatihan					
2	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan					
3	Jumlah materi yang diberikan pada saat pelatihan sudah cukup untuk mengembangkan keterampilan saya					
4	Kelak setelah pelatihan selesai saya akan menerapkan materi pelatihan pada usaha yang saya jalankan					

5	Instruktur menguasai semua materi pelatihan dengan baik					
6	Instruktur memberikan contoh-contoh yang membantu saya lebih mudah dalam memahami materi					
7	Saya tidak mengalami kesulitan dalam memahami materi					
8	Instruktur mampu menjawab pertanyaan mengenai materi yang diajukan peserta					
9	Menurut saya, instruktur pelatihan haruslah orang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan di lapangan					
10	Instruktur menggunakan metode sesuai dengan materi yang diajarkan sehingga mudah dimengerti oleh peserta					
11	Metode yang digunakan sesuai dengan alokasi waktu pelatihan yang disediakan					
12	Saya antusias saat instruktur menyampaikan materi dengan metode yang menarik					
13	Instruktur mampu menarik perhatian peserta selama mengikuti pelatihan dengan metode yang menarik					
14	Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan					

	peserta pelatihan					
15	Media yang digunakan sangat membantu dalam penyampaian materi					
16	Metode yang digunakan sederhana sehingga saya dapat memahami materi					
17	Media pelatihan dan alat peraga sudah memadai untuk mengembangkan keterampilan saya					
18	Alat-alat yang disediakan telah sesuai dengan kebutuhan saya					
19	Alat-alat yang tersedia masih bisa digunakan dengan baik					
20	Selama mengikuti pelatihan, bahan pendukung seperti modul pelatihan sudah tersedia					
21	Ruang praktik yang digunakan mempengaruhi kenyamanan saat pelatihan					
22	Suasana ruang praktik memperkuat motivasi saya untuk mengikuti pelatihan					
23	Alat dan bahan di ruang praktik tertata dengan rapi					
24	Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan					

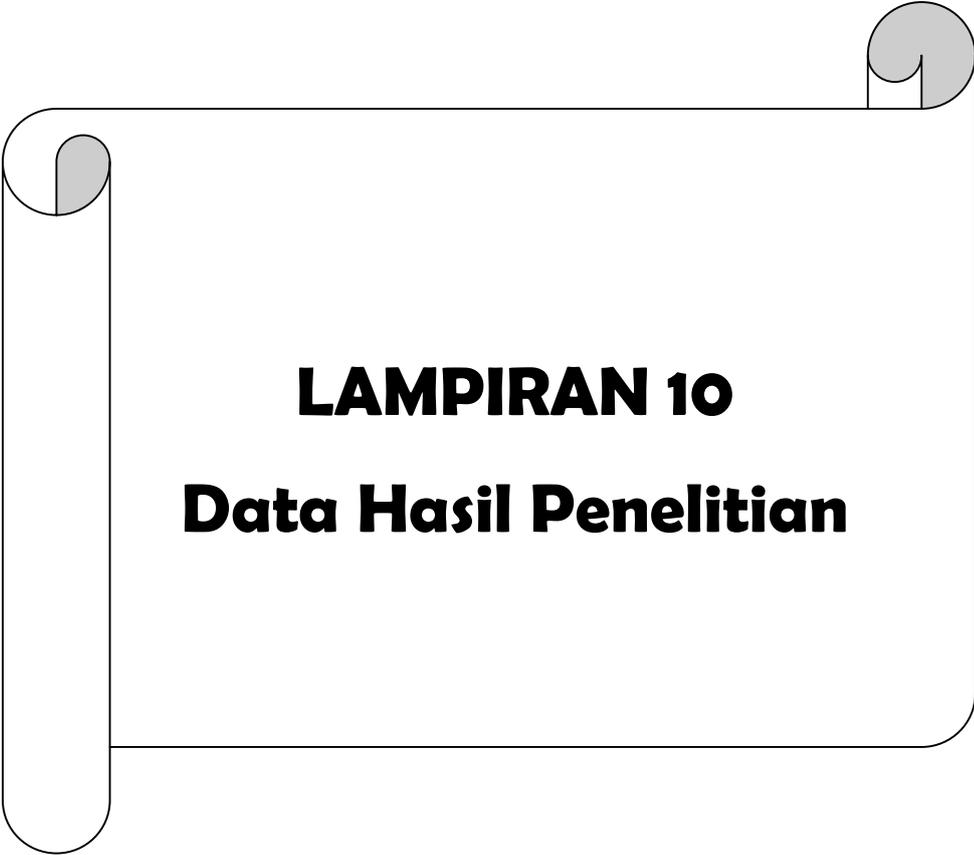












**LAMPIRAN 10**  
**Data Hasil Penelitian**

2. Data Motivasi Kerja Peserta DIKLAT Sebelum Mengikuti Pelatihan Keterampilan Kerja

No	Butir Pernyataan																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	5	5	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	66
2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	1	5	4	5	67
3	5	4	2	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	1	2	4	64
4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	72
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	2	2	63
6	4	4	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	72
7	4	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	4	3	3	4	68
8	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	1	3	4	66
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	80
10	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	68
11	5	5	3	5	5	3	4	5	5	1	5	5	5	4	3	5	4	72
12	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	1	4	4	69
13	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	72
14	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	66
15	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3	4	64
16	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	70
17	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	5	71
18	5	5	1	3	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	68
19	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	65
20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	66
21	5	4	5	5	4	2	4	4	3	3	5	5	4	4	5	2	5	69
22	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	58
23	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	73
24	4	5	3	3	5	2	5	4	4	3	5	4	4	5	3	2	5	66

25	4	4	5	3	4	3	3	5	1	3	4	4	4	2	4	4	3	60
26	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	2	4	67
27	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	3	5	2	5	73
28	5	5	3	5	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	3	3	4	65
29	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	68
30	5	4	3	4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	3	3	4	61
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	1	4	3	4	73
32	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	69
33	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	70
34	5	5	4	5	4	3	4	5	4	2	5	5	3	5	3	3	5	70
35	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	3	69
36	5	4	3	5	4	2	4	4	3	2	5	4	3	5	3	3	4	63
37	5	5	3	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4	66
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	64
39	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	69
40	5	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	4	63
41	4	5	3	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	5	2	2	4	64
42	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	67
43	4	5	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	64
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	81
45	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	64
46	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	2	5	64
47	5	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	60
48	3	4	4	5	4	2	3	5	4	2	4	4	2	4	3	3	3	59
49	5	4	2	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	60
50	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	66
51	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
52	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	64

53	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	53
54	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	69
55	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	79
56	5	4	4	5	2	4	3	5	3	3	5	5	5	1	5	3	5	67
57	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	76
58	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	65
59	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	5	4	2	5	4	4	71
60	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	58
61	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	64
62	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	4	67
63	4	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	63
64	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5	71
65	5	4	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	64
66	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	2	2	5	65
67	4	4	5	5	5	2	4	5	4	2	5	5	5	4	1	4	4	68
68	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	72
69	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	63
70	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	63
71	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	66
72	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	64
73	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	66
74	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	63
75	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	66
76	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	5	64
77	5	5	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	66
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	78
79	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	3	3	5	3	4	69
80	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	64

3. Data Motivasi Kerja Peserta DIKLAT Setelah Mengikuti Pelatihan Keterampilan Kerja

No	Butir Pernyataan																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	5	4	3	4	4	3	5	5	2	3	5	5	5	4	3	3	5	68
2	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	70
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	68
4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	80
5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	65
6	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	5	68
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	77
8	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	2	2	5	68
9	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	80
10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	78
11	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	76
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	82
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	66
14	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	3	5	70
15	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	64
16	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	70
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	64
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68
19	5	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	70
20	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	65
21	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	70
22	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	62
23	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	72
24	5	5	3	2	5	2	5	5	3	3	5	4	4	4	4	2	4	65

25	4	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	74
26	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	79
27	5	5	5	5	4	3	4	5	4	2	5	5	5	5	3	3	5	73
28	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	62
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	81
30	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	60
31	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	2	4	74
32	4	5	4	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	64
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	62
34	4	5	3	3	4	2	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	63
35	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	70
36	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	65
37	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	66
38	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	62
39	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	75
40	4	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	4	61
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	66
42	5	4	5	4	4	2	4	5	2	4	5	5	5	5	4	3	5	71
43	4	4	3	4	4	2	4	4	5	2	4	4	5	4	3	3	4	63
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	81
45	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	66
46	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	76
47	5	4	3	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	63
48	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	66
49	5	4	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	66
50	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	70
51	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	79
52	4	4	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	5	2	5	68

53	5	5	3	3	4	3	5	5	4	2	5	5	5	5	2	3	4	68
54	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	69
55	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	78
56	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	71
57	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	72
58	4	5	3	3	4	3	4	4	3	2	5	5	5	3	4	4	4	65
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	72
60	5	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	66
61	5	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	5	69
62	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	65
63	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	65
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	83
65	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	66
66	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	71
67	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	2	4	4	70
68	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	69
69	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	66
70	5	5	3	3	5	2	5	5	5	2	5	4	4	4	2	4	4	67
71	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	5	4	61
72	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	63
73	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	72
74	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	61
75	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	62
76	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	73
77	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	74
78	4	5	4	3	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	3	5	4	70
79	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	2	3	5	72
80	4	3	3	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	4	65

4. Data Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Sebelum Mengikuti Pelatihan Keterampilan Kerja

No	Butir Pernyataan																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	3	4	1	4	4	2	4	3	4	5	3	5	4	58
2	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	3	3	4	67
3	5	5	5	1	5	4	3	5	1	4	3	3	5	4	2	4	59
4	5	4	4	5	4	1	3	3	2	4	2	4	5	5	1	4	56
5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	58
6	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	67
7	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	65
8	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	1	5	71
9	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	2	71
10	5	5	5	4	4	4	2	5	3	5	3	3	5	4	3	4	64
11	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	2	2	68
12	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	63
13	5	5	5	3	5	1	2	3	1	5	3	3	5	4	2	3	55
14	5	3	4	3	4	4	5	3	2	4	2	3	4	4	2	4	56
15	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	56
16	5	4	5	5	5	5	3	5	2	5	2	1	5	4	3	2	61
17	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	1	5	64
18	5	5	5	3	5	3	2	5	3	5	3	3	5	5	3	5	65
19	4	5	5	2	5	4	2	4	2	5	2	4	5	4	4	4	61
20	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	67
21	4	5	5	2	4	3	2	4	2	5	2	3	5	4	1	5	56
22	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	5	59
23	4	5	4	3	4	3	2	5	3	5	3	5	5	4	3	3	61
24	4	5	5	4	5	2	3	5	1	4	3	3	5	5	3	3	60

25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	46
26	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	72
27	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	3	72
28	4	5	4	3	3	3	2	4	2	5	2	2	5	5	3	4	56
29	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	61
30	5	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	54
31	4	5	5	5	5	5	3	1	5	1	5	5	5	1	3	3	61
32	4	5	4	3	3	2	1	5	2	5	2	3	4	4	2	2	51
33	4	5	5	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	57
34	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	3	69
35	5	3	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	2	67
36	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	3	3	5	4	2	3	58
37	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	66
38	4	4	5	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	57
39	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	66
40	4	5	4	2	3	3	3	4	2	5	2	3	5	4	3	4	56
41	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	54
42	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	63
43	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	60
44	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	71
45	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	3	5	5	3	3	55
46	5	5	5	4	4	5	2	3	2	5	4	4	5	5	4	3	65
47	5	5	5	3	3	4	2	4	3	4	3	3	5	4	3	4	60
48	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	60
49	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	3	5	5	5	2	3	65
50	4	4	5	4	5	5	1	3	3	3	3	3	5	4	1	5	58
51	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	3	71
52	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	4	61

53	5	5	4	3	4	3	2	4	3	5	3	2	5	5	2	5	60
54	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	63
55	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	70
56	5	5	4	3	4	4	3	4	2	5	2	4	5	4	2	5	61
57	5	5	4	4	5	5	2	5	2	5	5	4	5	5	2	4	67
58	4	5	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	5	4	2	3	57
59	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
60	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	57
61	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	59
62	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	52
63	4	5	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	5	4	2	4	57
64	5	5	4	4	3	4	3	3	2	5	3	3	5	5	4	3	61
65	5	5	5	3	4	1	2	5	3	5	3	3	5	4	3	4	60
66	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	58
67	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	67
68	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	69
69	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	59
70	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	63
71	4	5	5	4	3	5	3	3	2	5	2	3	4	4	3	3	58
72	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	57
73	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	59
74	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	2	4	60
75	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	61
76	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	69
77	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	65
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	3	71
79	5	5	3	2	3	5	3	3	4	5	2	4	5	4	3	5	61
80	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	59

5. Data Minat Berwirausaha Peserta DIKLAT Setelah Mengikuti Pelatihan Keterampilan Kerja

No	Butir Pernyataan																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	4	4	69
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	62
4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	73
5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	61
6	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	67
7	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	69
8	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	73
9	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	73
10	5	5	5	4	3	4	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	70
11	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	77
12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	71
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
14	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	5	5	3	4	67
15	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	59
16	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	62
17	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	61
18	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
19	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	3	3	5	5	3	5	66
20	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	58
21	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	58
22	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	60
23	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	59
24	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4	3	67

25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	57
26	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	73
27	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	75
28	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	58
29	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	73
30	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	58
31	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	75
32	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	5	5	3	4	66
33	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	58
34	5	4	4	3	4	3	5	5	2	5	3	3	5	5	3	4	63
35	4	4	4	3	5	3	3	4	2	5	3	5	5	4	3	3	60
36	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	58
37	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	66
38	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	58
39	5	5	5	3	3	3	4	5	3	5	3	4	5	5	4	5	67
40	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	62
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	59
42	5	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	66
43	5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	5	62
44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	76
45	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	65
46	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	3	3	65
47	4	5	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	66
48	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	63
49	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	66
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	62
51	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	73
52	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	67

53	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	67
54	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	62
55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	77
56	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	59
57	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	68
58	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	58
59	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
60	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	65
61	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	5	64
62	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	58
63	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	59
64	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	72
65	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	58
66	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	3	5	69
67	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	68
68	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	67
69	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	62
70	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	68
71	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	59
72	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	58
73	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	64
74	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	60
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	64
76	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	71
77	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	70
78	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	69
79	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	71
80	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	59

### 1. Data Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

No	Butir Pernyataan																												Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	111
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	114	
6	5	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	120
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	131
8	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	130	
9	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
10	5	5	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	125	
11	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	4	1	5	5	5	5	126	
12	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
14	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	124	
15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	107
16	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	125	
17	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	109
18	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	115	
19	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	2	5	5	3	5	3	4	4	5	3	122	
20	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
21	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	129	
22	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	109	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	139	
24	3	4	3	4	5	4	1	2	5	5	5	2	4	3	3	3	2	4	4	1	5	5	3	4	2	4	4	3	2	99	

25	5	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	98	
26	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	131
27	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	127
28	5	5	3	4	5	4	2	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	111
29	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	135
30	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	3	3	108
31	5	5	3	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	108
32	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	112
33	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	108
34	5	4	2	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	3	5	3	4	4	3	3	110
35	5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	3	4	121
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	110
37	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	114
38	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	112
39	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	130
40	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	2	4	2	4	4	2	4	4	2	5	3	4	4	3	3	105
41	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
42	4	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	119
43	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	103
44	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
45	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	130
46	4	4	2	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	122
47	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	5	5	109
48	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	107
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	114	
50	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	3	3	98	
51	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	131
52	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	115

53	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	2	5	5	3	5	3	4	4	5	3	122
54	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	119
55	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1	4	2	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	2	2	107
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	139
57	3	4	2	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	107
58	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	106
59	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	117
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	113
61	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	103
62	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	119
63	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	105
64	5	5	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	125
65	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	109
66	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	2	3	2	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	4	3	110
67	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	2	3	3	2	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	2	110
68	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	2	110
69	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	112
70	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	115
71	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	95
72	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	106
73	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	125
74	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	101
75	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	105
76	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	2	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	120
77	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4	5	5	5	122
78	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	2	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	5	5	4	115
79	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	113
80	3	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	99



**LAMPIRAN 11**  
**Uji Normalitas Hasil**  
**Penelitian**

Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		motivasi kerja (sebelum)	minat berwirausaha (sebelum)
N		80	80
Normal Parameters <sup>a,,b</sup>	Mean	66.9375	61.6000
	Std. Deviation	4.96658	5.47861
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.144
	Positive	.112	.144
	Negative	-.114	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019	1.284
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250	.074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja	motivasi kerja (setelah)	minat berwirausaha (setelah)
N		80	80	80
Normal Parameters <sup>a,,b</sup>	Mean	116.1750	69.2125	64.9250
	Std. Deviation	10.95304	5.71627	5.50207
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.125	.128
	Positive	.118	.125	.128
	Negative	-.059	-.063	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053	1.122	1.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.218	.161	.148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN 12**  
**Deskripsi Data Hasil**  
**Penelitian**

### DESKRIPSI DATA

		Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja	Motivasi Kerja ( Sebelum )	Motivasi Kerja ( Setelah )	Minat Berwirausaha (Sebelum)	Minat Berwirausaha a (Setelah)
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		116.1750	66.9375	69.2125	61.6000	64.9250
Median		114.0000	66.0000	68.0000	61.0000	64.5000
Mode		110.00	64.00	66.00 <sup>a</sup>	61.00	58.00
Std. Deviation		10.95304	4.96658	5.71627	5.47861	5.50207
Variance		119.969	24.667	32.676	30.015	30.273
Range		45.00	28.00	23.00	26.00	20.00
Minimum		95.00	53.00	60.00	46.00	57.00
Maximum		140.00	81.00	83.00	72.00	77.00

Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	95.00	1	1.3	1.3	1.3
	98.00	2	2.5	2.5	3.8
	99.00	2	2.5	2.5	6.3
	101.00	1	1.3	1.3	7.5
	103.00	2	2.5	2.5	10.0
	105.00	3	3.8	3.8	13.8
	106.00	2	2.5	2.5	16.3
	107.00	4	5.0	5.0	21.3
	108.00	3	3.8	3.8	25.0
	109.00	4	5.0	5.0	30.0
	110.00	6	7.5	7.5	37.5
	111.00	3	3.8	3.8	41.3
	112.00	4	5.0	5.0	46.3
	113.00	2	2.5	2.5	48.8
	114.00	3	3.8	3.8	52.5
115.00	4	5.0	5.0	57.5	

117.00	1	1.3	1.3	58.8
118.00	1	1.3	1.3	60.0
119.00	3	3.8	3.8	63.8
120.00	2	2.5	2.5	66.3
121.00	2	2.5	2.5	68.8
122.00	4	5.0	5.0	73.8
124.00	1	1.3	1.3	75.0
125.00	4	5.0	5.0	80.0
126.00	1	1.3	1.3	81.3
127.00	1	1.3	1.3	82.5
129.00	1	1.3	1.3	83.8
130.00	3	3.8	3.8	87.5
131.00	3	3.8	3.8	91.3
134.00	1	1.3	1.3	92.5
135.00	1	1.3	1.3	93.8
138.00	2	2.5	2.5	96.3
139.00	2	2.5	2.5	98.8
140.00	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

<b>Motivasi Kerja (Sebelum)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53.00	1	1.3	1.3	1.3
	58.00	2	2.5	2.5	3.8
	59.00	1	1.3	1.3	5.0
	60.00	3	3.8	3.8	8.8
	61.00	1	1.3	1.3	10.0
	63.00	7	8.8	8.8	18.8
	64.00	13	16.3	16.3	35.0
	65.00	4	5.0	5.0	40.0
	66.00	11	13.8	13.8	53.8
	67.00	5	6.3	6.3	60.0
	68.00	5	6.3	6.3	66.3
	69.00	7	8.8	8.8	75.0
	70.00	3	3.8	3.8	78.8
	71.00	3	3.8	3.8	82.5
	72.00	5	6.3	6.3	88.8

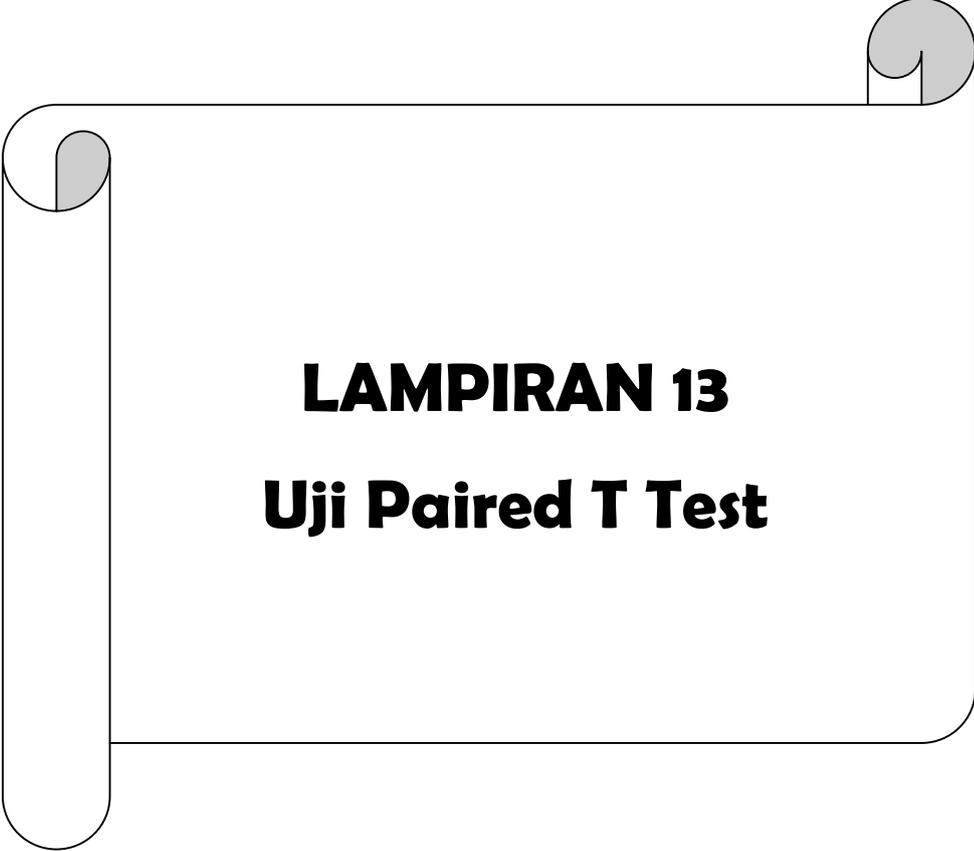
	73.00	4	5.0	5.0	93.8
	76.00	1	1.3	1.3	95.0
	78.00	1	1.3	1.3	96.3
	79.00	1	1.3	1.3	97.5
	80.00	1	1.3	1.3	98.8
	81.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

<b>Motivasi Kerja (Setelah)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60.00	1	1.3	1.3	1.3
	61.00	3	3.8	3.8	5.0
	62.00	5	6.3	6.3	11.3
	63.00	4	5.0	5.0	16.3
	64.00	3	3.8	3.8	20.0
	65.00	8	10.0	10.0	30.0
	66.00	9	11.3	11.3	41.3
	67.00	1	1.3	1.3	42.5
	68.00	7	8.8	8.8	51.3
	69.00	3	3.8	3.8	55.0
	70.00	9	11.3	11.3	66.3
	71.00	3	3.8	3.8	70.0
	72.00	5	6.3	6.3	76.3
	73.00	2	2.5	2.5	78.8
	74.00	3	3.8	3.8	82.5
	75.00	1	1.3	1.3	83.8
	76.00	2	2.5	2.5	86.3
	77.00	1	1.3	1.3	87.5
	78.00	2	2.5	2.5	90.0
	79.00	2	2.5	2.5	92.5
80.00	2	2.5	2.5	95.0	
81.00	2	2.5	2.5	97.5	
82.00	1	1.3	1.3	98.8	
83.00	1	1.3	1.3	100.0	
	Total	80	100.0	100.0	

<b>Minat Berwirausaha (Sebelum)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	46.00	1	1.3	1.3	1.3
	51.00	1	1.3	1.3	2.5
	52.00	1	1.3	1.3	3.8
	54.00	2	2.5	2.5	6.3
	55.00	2	2.5	2.5	8.8
	56.00	6	7.5	7.5	16.3
	57.00	6	7.5	7.5	23.8
	58.00	6	7.5	7.5	31.3
	59.00	6	7.5	7.5	38.8
	60.00	7	8.8	8.8	47.5
	61.00	10	12.5	12.5	60.0
	63.00	4	5.0	5.0	65.0
	64.00	2	2.5	2.5	67.5
	65.00	5	6.3	6.3	73.8
	66.00	2	2.5	2.5	76.3
	67.00	6	7.5	7.5	83.8
	68.00	2	2.5	2.5	86.3
	69.00	3	3.8	3.8	90.0
	70.00	1	1.3	1.3	91.3
	71.00	5	6.3	6.3	97.5
72.00	2	2.5	2.5	100.0	
	Total	80	100.0	100.0	

<b>Minat Berwirausaha (Setelah)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	57.00	1	1.3	1.3	1.3
	58.00	11	13.8	13.8	15.0
	59.00	7	8.8	8.8	23.8
	60.00	3	3.8	3.8	27.5
	61.00	2	2.5	2.5	30.0
	62.00	10	12.5	12.5	42.5
	63.00	3	3.8	3.8	46.3
	64.00	3	3.8	3.8	50.0

65.00	3	3.8	3.8	53.8
66.00	6	7.5	7.5	61.3
67.00	7	8.8	8.8	70.0
68.00	3	3.8	3.8	73.8
69.00	4	5.0	5.0	78.8
70.00	2	2.5	2.5	81.3
71.00	3	3.8	3.8	85.0
72.00	1	1.3	1.3	86.3
73.00	6	7.5	7.5	93.8
75.00	2	2.5	2.5	96.3
76.00	1	1.3	1.3	97.5
77.00	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	



**LAMPIRAN 13**  
**Uji Paired T Test**

## Uji Paired T Test

### 1. Motivasi Kerja

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Sebelum	66.9375	80	4.96658	.55528
	Setelah	69.2125	80	5.71627	.63910

Paired Samples Correlations				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Sebelum & Setelah	80	.535	.000

Paired Samples Test								
	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Sebelum - Setelah	-2.27500	5.19487	.58080	-3.43106	-1.11894	-3.917	79	.000

2. Minat Berwirausaha

<b>Paired Samples Statistics</b>					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Sebelum	61.6000	80	5.47861	.61253
	Setelah	64.9250	80	5.50207	.61515

<b>Paired Samples Correlations</b>				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Sebelum & Setelah	80	.584	.000

<b>Paired Samples Test</b>								
	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Sebelum - Setelah	-3.32500	5.00576	.55966	-4.43898	-2.21102	-5.941	79	.000