

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI PESERTA DIDIK  
PADA LPK ALFABANK YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

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



Oleh:  
**YULIA HAPPY KUSUMASTUTI**  
**14804241012**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI TENAGA KERJA PADA LPK  
ALFABANK YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Oleh:  
YULIA HAPPY KUSUMASTUTI  
14804241012

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 17 Januari 2019  
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui  
Dosen Pembimbing

Dr. Maimun Sholeh, M.Si.  
NIP. 196606062005011002

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN TINGKAT PENDIDIKAN  
TERHADAP KOMPETENSI PESERTA DIDIK PADA LPK ALFABANK  
YOGYAKARTA**

Oleh:

YULIA HAPPY KUSU MASTUTI  
14804241012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 31 Januari 2019  
dan dinyatakan telah lulus

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Drs. Supriyanto, MM	Ketua Penguji		22/2/19
Dr. Maimun Sholeh, M. Si	Sekretaris		24/2/19
Mustofa, S.Pd., M.Sc	Penguji Utama		22/2/19

Yogyakarta, 24 Februari 2019  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Jokan



Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda di bawah ini:

Nama : Yulia Happy Kusumastuti

NIM : 14804241012

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan  
terhadap Kompetensi Tenaga Kerja pada LPK Alfabank  
Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri.  
Sespanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat-pendapat orang  
yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali acuan atau kutipan dengan tata  
penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 15 Januari 2019  
Penulis,



Yulia Happy Kusumastuti  
NIM. 14804241012

## **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.  
(QS. Al-Baqarah ayat 286)

“Kami akan menguji kamu dengan keburukan dan kebaikan sebagai cobaan (yang sebenar-benarnya). Dan hanya kepada Kamilah kamu dikembalikan”.  
(QS. Al-Anbiya’ ayat 35)

“Segala persoalan dalam hidup ini sesungguhnya tidak untuk menguji kekuatan dirimu, tetapi menguji seberapa besar kesungguhanmu dalam meminta pertolongan Allah”.  
(Ibnu Qayyim Al-Jauziyyah)

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Panut dan Ibu Suparwati yang senantiasa mendoakan segala urusan bagi anak-anaknya serta memberikan motivasi agar saya tak menyerah ditengah jalan.
2. Kakakku Ardhian Budi Kurnia dan adikku Nofita Dewi yang telah memberikan semangat dan doa untuk menyelesaikan tugas ini.
3. Teman kos Mia Muktiana yang senantiasa membantu saya ketika ada kesulitan dalam mengerjakan skripsi dengan sabar dan memberikan masukan yang membangun kepada saya. Khusnul Khotimah, Ratna Fladira, Frentika Kusumaningtyas, dan Zulfa Quratta Ayun, teman-teman kos yang telah lulus terlebih dahulu, terima kasih atas kebersamaan kalian selama ini serta dukungan-dukungan yang kalian berikan.
4. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2014 yang telah memberikan semangat dan telah menemani perjalanan hidup selama kuliah di UNY.

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI PESERTA DIDIK  
PADA LPK ALFABANK YOGYAKARTA**

**Oleh:**

**Yulia Happy Kusumastuti  
14804241012**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. (2) Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. (3) Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. (4) Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 40 peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum pengumpulan data penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi peserta didik. (2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi peserta didik. (3) Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik. (4) Tidak terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik. Nilai koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,291 atau 29,1% yang bermakna bahwa 29,1% kompetensi peserta didik dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan, sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi Peserta Didik, Pelatihan, Motivasi, Tingkat Pendidikan

**THE EFFECT OF TRAINING, MOTIVATION, AND EDUCATION  
LEVEL ON STUDENTS COMPETENCY IN ALFABANK  
YOGYAKARTA EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND COURSES**

**By:  
Yulia Happy Kusumastuti  
14804241012**

**ABSTRACT**

*This study aims to find out: (1) The Effect of Training on Students Competency in Alfabank Yogyakarta Educational Institutions and Courses. (2) The Effect of Motivation on Students Competency in Alfabank Yogyakarta Educational Institutions and Courses. (3) The Effect of Education Level on Students Competency in Alfabank Yogyakarta Educational Institutions and Courses. (4) The Effect of Training, Motivation, and Education Level on Students Competency in Alfabank Yogyakarta Educational Institutions and Courses.*

*This research is a type of quantitative research. The sample of this study was 40 Alfabank Yogyakarta Educational Institutions and Courses students. The data collection technique is done by using a questionnaire. The questionnaire was tested for validity and reliability before collecting research data. The data analysis method used is multiple regression analysis.*

*The results showed that: (1) There is no effect of training on students competency. (2) There is an effect of motivation on students competency. (3) There is no effect on the level of education on students competency. (4) There is no influence of training, motivation and the level of education towards students competencies. The value of determination coefficient ( $R^2$ ) was 0,291 or 29,1% which means that 29,1% of students competencies are influenced by training, motivation, and education level, while the remaining 70,9% was influenced by other variables not examined in this research.*

*Keywords: Students Competency, Training, Motivation, Education Level*



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.”

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisno Wibawa, M.Pd. selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin dan fasilitas untuk penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan skripsi.
3. Tejo Nurseto, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bantuan dan motivasi.
4. Dr. Maimun Sholeh, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan untuk kelancaran penulisan skripsi.
5. Mustofa, M.Sc. selaku Narasumber yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun.
6. Bapak dan Ibu dosen program studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama menempuh studi di UNY.

7. Pimpinan LPK Alfabank Yogyakarta yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di LPK Alfabank Yogyakarta, serta pada karyawan dan peserta didik yang telah bersedia membantu dalam penelitian ini.
8. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan masukan.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Yogyakarta, 21 Desember 2018

Penulis,



Yulia Happy Kusumastuti  
NIM. 14804241012

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN .....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan .....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
1. Manfaat Teoritis.....	11
2. Manfaat Praktis .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Kajian Pustaka .....	13
1. Kompetensi .....	13
2. Tenaga Kerja.....	17
3. Pelatihan .....	18
4. Motivasi .....	19
5. Tingkat Pendidikan.....	24
B. Penelitian yang Relevan .....	27
C. Kerangka Berpikir .....	29
D. Paradigma Penelitian .....	31
E. Hipotesis Penelitian .....	32
BAB III METODE PENELITIAN .....	33
A. Desain Penelitian .....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel .....	34
D. Definisi Operasional Variabel .....	34
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	36
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	38
1. Uji Validitas .....	38
2. Uji Reliabilitas .....	39
G. Teknik Analisis Data .....	40
1. Analisis Deskriptif .....	40
2. Uji Hipotesis .....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum LPK Alfabank Yogyakarta .....	43
1. Visi dan Misi.....	43
2. Struktur Organisasi .....	44
3. Instruktur.....	44
4. Program Pelatihan.....	46
5. Keunggulan dan Prestasi.....	47
6. Sarana dan Prasarana .....	48
B. Hasil Penelitian.....	50
1. Analisis Deskriptif .....	50
2. Karakteristik Responden.....	51
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
C. Analisis Data.....	59
Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	59
D. Pembahasan .....	64
E. Keterbatasan Penelitian .....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	70
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	71
DAFTAR PUSTAKA .....	72
LAMPIRAN .....	74

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pedoman Penskoran Kuesioner.....	37
Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	37
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen .....	38
Tabel 4. Tingkatan Hasil Estimasi Reliabilitas.....	39
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 6. Daftar Sarana dan Palat Pembelajaran LPK Alfabank Yogyakarta.....	48
Tabel 7. Daftar Peralatan Kantor dan Meubeler LPK Alfabank Yogyakarta .....	49
Tabel 8. Daftar Sarana Pendukung dan Prasarana LPK Alfabank Yogyakarta ....	50
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 10. Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Bekerja.....	52
Tabel 12. Karakterstik Responden Berdasarkan Lama Program .....	52
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Nama Program Pelatihan.....	53
Tabel 14. Pedoman Skor Variabel Kompetensi .....	54
Tabel 15. Kategori Perolehan Hasil Uji Kompetensi.....	55
Tabel 16. Kecenderungan Variabel Pelatihan.....	56
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi .....	57
Tabel 18. Kategori Variabel Motivasi .....	58
Tabel 19. Kecenderungan Variabel Tingkat Pendidikan .....	58
Tabel 20. Ringkasan Hasil Uji Regresi Ganda .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	31
Gambar 2. Struktur Organisasi LPK Alfabank Yogyakarta .....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	81
Lampiran 2. Instrumen Penelitian.....	84
Lampiran 3. Data Uji Coba.....	88
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas .....	90
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	95
Lampiran 6. Data Penelitian .....	96
Lampiran 7. Uji Determinasi .....	108
Lampiran 8. Analisis Uji F.....	108
Lampiran 9. Analisis Uji T .....	108

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang besar. Menurut Badan Pusat Statistika (BPS), jumlah penduduk Indonesia tahun 2016 mencapai 258.704.900 jiwa. Penduduk yang paling banyak bertempat di Pulau Jawa dengan jumlah persentase sebesar 56,62 persen dari total penduduk, kemudian disusul Sumatera 19,7 persen jiwa, Sulawesi 8,4 persen jiwa, dst. Dengan jumlah penduduk yang paling banyak tersebut, Pulau Jawa memiliki suatu kelebihan dan tantangan tersendiri.

Dari segi kelebihan, Pulau Jawa menjadi tempat dimana banyak menyerap tenaga kerja. Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) menyatakan Pulau Jawa masih sebagai provinsi dengan penyerapan tenaga kerja terbesar, yakni 823.678 orang sepanjang tahun lalu. (<https://bisnis.tempo.co/read/743767/bkpm-pulau-jawa-masih-serap-tenaga-kerja-terbesar> diakses tanggal 16 April 2018). Selain banyak menyerap tenaga kerja, tidak bisa dipungkiri bahwa masih ada tantangan tersendiri bagi Pulau Jawa, yaitu masih banyaknya penduduk yang belum mendapatkan pekerjaan, termasuk di DIY.

Permasalahan pengangguran yang dihadapi DIY antara lain, pertama level Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi yang terdapat pada kelompok terdidik (berpendidikan SLTA dan sarjana). Hal tersebut dapat dilihat dari data BPS DIY yang diolah dari Sakernas 2017, TPT



tertinggi terjadi pada angkatan kerja dengan tingkat pendidikan universitas sebesar 4,90 persen, diikuti SMA umum dan SMA kejuruan masing-masing sebesar 4,39 persen dan 4,38 persen, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengangguran di DIY adalah pengangguran terdidik dengan pendidikan minimal SMA/SMK ke atas (BPS DIY, 2017).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan fenomena itu terjadi, yaitu antara lain karena rendahnya kualitas pendidikan kelompok 15-19 tahun, sehingga sulit menangkap peluang kerja. Di sisi lain, bagi mereka yang berusia 20-24 tahun bisa saja berpendidikan tinggi tetapi memilih menganggur karena menunggu pekerjaan yang lebih sesuai dengan tingkat pendidikannya, atau karena kurangnya pengalaman kerja (BPS DIY, 2017).

Masalah pengangguran yang kedua di DIY berhubungan dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Hasil Sakernas Agustus 2017 di DIY menunjukkan TPAK sebesar 71,52 persen, mengalami penurunan jika dibandingkan keadaan Agustus 2016 yang sebesar 71,96 persen atau selama kurun waktu satu tahun turun 0,43 persen. Bila dilihat menurut jenis kelamin akan terlihat bahwa TPAK laki-laki sebesar 80,72 persen dan TPAK perempuan sebesar 62,69 persen. TPAK perempuan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan oleh faktor budaya dimana tanggung jawab mencari nafkah pada umumnya diberikan pada laki-laki (BPS DIY, 2017). Walaupun begitu, pengangguran di DIY dikatakan lebih sedikit daripada provinsi sekitarnya.

Pengamat Pembangunan Nasional dari ITB, Syahril Loetan menilai pekerja dari DIY mengalami hal fenomenal. Meski angka penganggurannya sedikit, namun tingkat produktivitas pekerjanya masuk kategori rendah. Data BPS menyimpulkan, produktivitas kerja menjadi ukuran suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan tenaga kerja yang menjadi salah satu input dalam proses produksi merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Tercatat produktivitas pekerja di DIY pada tahun 2014 sebesar 47,77 persen atau menempati posisi ketiga terendah untuk tingkat nasional. Sedangkan posisi terendah pertama dan kedua ditempati oleh NTT sebesar 31,55 persen dan NTB sebesar 39,28 persen (<https://www.merdeka.com/uang/tingkat-pengangguran-diy-sedikit-tapi-produktivitas-pekerja-rendah.html> diakses pada 1 Mei 2018).

Salah satu hal yang menyebabkan produktivitas kerja rendah adalah kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki. Hal tersebut dapat diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh Hari Mulyadi (2010) mengukur pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja. Diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut, yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan.

Dari beberapa pemaparan di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan penting yang harus diselesaikan oleh pihak pemerintah maupun

swasta. Pertama, karena pengangguran di DIY disebabkan persaingan yang cukup ketat dan terbatasnya lapangan pekerjaan, maka tenaga kerja harus memiliki kompetensi yang baik. Kurangnya pendidikan yang dimiliki menjadi kendala untuk memperoleh pekerjaan yang biasanya memerlukan standar kualifikasi tertentu. Serta rendahnya produktivitas yang dimiliki tenaga kerja. Calon tenaga kerja maupun tenaga kerja yang sudah bekerja harus memiliki bekal standar kompetensi yang baik.

Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) serta sikap kerja yang harus dimiliki seorang tenaga kerja. Menurut Michael Zwi dalam Wibowo (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, diantaranya keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Keterampilan, motivasi, dan kemampuan intelektual menjadi hal yang paling penting dibutuhkan bagi tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensinya.

Keterampilan diperoleh melalui serangkaian pelatihan yang dilakukan oleh seseorang. Penelitian yang membahas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kompetensi telah dilakukan oleh Nabilah Rizkia Mokhtar dan Heru Susilo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi peserta didik sangat dipengaruhi oleh variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan secara simultan maupun parsial.

Motivasi dapat diperoleh dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari luar diri (eksternal). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu upaya

pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2001). Pada umumnya seorang tenaga kerja akan bekerja dengan baik karena didorong oleh sebuah motivasi, baik dari dalam diri maupun dari luar. Dorongan-dorongan tersebut meliputi, dorongan prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan pengembangan diri. Tenaga kerja akan melakukan pekerjaannya dengan baik karena didorong oleh kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Dengan mempunyai sebuah dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mereka akan lebih giat dan merasa puas dengan pekerjaan yang digelutinya. Penelitian oleh R. Okky Satria dan Asep Kuswara (2013), mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung, menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi kerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kemampuan intelektual dapat dilihat dari jenjang pendidikan terakhir yang didapat. Penelitian oleh Citra Rahayu Ningsih (2017), yang bertujuan untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Antam Pomalaa Kolaka, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikansi pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja karyawan.

Untuk membangun *skill* dan menambah pengetahuan yang dibutuhkan tenaga kerja dalam dunia kerja, serta menciptakan tenaga kerja

yang terampil, pihak pemerintah maupun swasta telah menciptakan suatu lembaga pelatihan dan kursus bagi tenaga kerja, yaitu LPK atau LKP.

LKP (Lembaga Kursus dan Pelatihan) atau LPK (Lembaga Pelatihan dan Kursus) menurut Kementerian Pendidikan Nasional RI adalah salah satu bentuk satuan pendidikan nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

(<http://digilib.unila.ac.id/8572/17/KEMENTERIAN%20PENDIDIKAN%20NASIONAL%20REPUBLIK%20INDONESIA.pdf> diakses tanggal 28 Februari 2018).

Ketua Himpunan Penyelenggaraan Pelatihan Kursus Indonesia (HIPKI) Anung Marganto menjelaskan, dari 175 LPK di seluruh DIY belum ada 50% yang sudah terakreditasi. Dari 50% itu, hanya tiga LPK yang memperoleh predikat A, sisanya didominasi nilai C. Minat pengelola LPK untuk melakukan akreditasi tergolong rendah. Faktor yang mempengaruhi pun sangat beragam. Antara lain belum memiliki perangkat administrasi yang memadai sesuai ketentuan dalam borang akreditasi. Selain itu keterbatasan SDM untuk mengurus akreditasi sangat terbatas. (<http://m.semarangpos.com/2017/10/01/lembaga-kursus-pelatihan-banyak-LPK-tak-kantongi-akreditasi-855925> diakses tanggal 4 Maret 2018)

Salah satu LPK di DIY yang telah terakreditasi yaitu Lembaga Pendidikan Alfabank Yogyakarta. Sesuai dengan profilnya, Lembaga

Pendidikan Alfabank Yogyakarta adalah lembaga kursus dan pelatihan (LPK) milik swasta yang sudah sangat berpengalaman dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang diperuntukan bagi pelajar, mahasiswa, masyarakat umum, pekerja dan karyawan di instansi pemerintah ataupun swasta. Alfabank Yogyakarta merupakan LPK terbaik ditingkat Provinsi DIY, dan telah terakreditasi dari Dinas Pendidikan Provinsi DIY. Tak hanya itu saja, Alfabank Yogyakarta telah meluluskan banyak tenaga terampil yang telah terserap ke dalam dunia kerja maupun industri.

Alfabank mempunyai singkatan andalan, yaitu 3T (Tepat ilmunya, Tepat belajarnya, dan Tepat kerjanya). Tepat ilmunya mengandung arti bahwa kurikulum yang digunakan selalu *update* dari tahun ke tahun melibatkan instruktur, praktisi, serta dunia industry. Selain itu materi yang diberikan mengacu kepada kebutuhan riil di tempat kerja. Tepat belajarnya, mengandung arti bahwa semua lembaga pendidikan vokasional menawarkan porsi pembelajaran 30% teori dan 70% praktik. Proses pembelajaran di Alfabank Yogyakarta menggunakan metode berbasis *Project*, sehingga peserta didik bisa merasakan atmosfer kerja yang nyata. Tepat kerjanya, mitra yang telah menjalin kerjasama dengan Alfabank antara lain *Mangrove Digital Printing*, CMJK, Amtek Lab, IGS, BPR Chandra Mukti Artha, dll.

Prestasi yang telah dicapai beragam, yaitu terakreditasi - LA LPK, terakreditasi B – BAN PNF, juara 3 Nasional LPK Berprestasi (2013), juara

1 Nasional Instruktur Komputer (2015), juara 2 dan 3 Lomba Peserta Didik kategori Desain Grafis tingkat provinsi (2016), serta finalis Lomba Kompetensi Desain Grafis LSK-TIK (2016).

Alfabank Yogyakarta menyediakan berbagai pelatihan yang dapat dikategorikan ke dalam lamanya pelatihan, yaitu program 1 bulan, 3 bulan, dan 1 tahun, dengan berbagai macam program pelatihan yang terbagi ke dalam bidang IT, Perbankan, dan Bahasa. Dalam pemberian materi, peserta didik tidak hanya diberikan materi sesuai dengan bidang pelatihan yang diambil masing-masing, peserta didik juga diberikan materi tambahan Bahasa Inggris serta TOEFL pada beberapa program pelatihan. Materi praktik secara penuh hanya diperuntukan untuk peserta didik yang mengambil program pelatihan 1 tahun, yaitu selama 6 bulan praktik. Sedangkan pada program 1 bulan dan 3 bulan, praktik yang diberikan lebih sedikit daripada materi yang diperoleh. Peserta didik yang mengikuti pelatihan merupakan orang yang belum mempunyai pekerjaan maupun yang sudah mendapat pekerjaan. Dikarenakan lama program pelatihan yang diberikan cukup singkat serta praktik yang diberikan lebih sedikit daripada teori yang diterima pada beberapa program yang tersedia, peneliti tertarik untuk melihat apakah lulusan yang dihasilkan memiliki kompetensi yang baik.

Sebelum awal pembelajaran pertama kali dimulai, peserta didik diberikan motivasi yang membangun, dorongan-dorongan semangat

maupun sepenggal kisah motivasi yang membangun guna membangkitkan semangat belajar diantara para peserta didik.

Dikarenakan lama program pelatihan yang diberikan cukup singkat serta praktik yang diberikan lebih sedikit daripada teori yang diterima pada beberapa program yang tersedia, serta motivasi yang diberikan hanya saat awal pembelajaran dimulai, maka peneliti tertarik untuk melihat apakah lulusan yang dihasilkan memiliki kompetensi yang baik.

Dari berbagai fakta-fakta yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan mempengaruhi kompetensi peserta didik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan, terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Jumlah penduduk di Indonesia yang tinggi.
2. Persebaran penduduk yang tidak merata mengakibatkan jumlah penduduk yang paling banyak terpusat di Pulau Jawa.
3. Susah terserapnya lulusan SLTA maupun universitas mengakibatkan adanya pengangguran terdidik di DIY.
4. Rendahnya produktivitas kerja di DIY karena kurangnya kompetensi yang dimiliki.



5. Alfabank Yogyakarta hanya menyediakan program pelatihan dengan alokasi waktu yang relatif singkat, yaitu 1 bulan, 3 bulan, dan 1 tahun. Sehingga kompetensi peserta didik yang didapat belum diketahui.
6. Materi praktik secara penuh hanya diperuntukan untuk peserta didik yang mengambil program pelatihan 1 tahun, yaitu selama 6 bulan praktik. Sedangkan pada program 1 bulan dan 3 bulan, praktik yang diberikan lebih sedikit daripada materi yang diperoleh.
7. Materi yang diberikan hanya pada saat awal pertama kali pembelajaran dimulai.

### **C. Pembatasan**

Mengingat adanya keterbatasan tenaga dan waktu maka perlu adanya pembatasan masalah. Oleh karena itu, penulis akan meneliti tentang pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta?

## **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta dapat mengembangkan penelitian selanjutnya terkait dengan kompetensi peserta didik.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pemerintah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pemerintah melalui berbagai kebijakan yang dikeluarkan untuk meningkatkan kompetensi peserta didik.

#### **b. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan literatur mengenai program pelatihan oleh lembaga pelatihan dan kursus dalam meningkatkan kompetensi peserta didik.

**c. Bagi Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat sekitar mengenai pentingnya pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan untuk memasuki dunia kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kompetensi**

###### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi kerja merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja seseorang dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada produktivitas kerja (Becker, Huselid dan Ulrich dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2008)

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam diri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2012).

Dari beberapa definisi kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dari setiap individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peran pekerjaan yang diambil,

sehingga dapat memberikan pengaruh pencapaian kinerja dan peningkatan produktivitas.

**b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Michael Zwel, 2000 dalam Wibowo, 2012).

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinan terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Keterampilan

Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

3) Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan merespon serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya yang akan menambah kompetensi seseorang.

#### 5) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorongan yang lebih bersifat psikologi membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

#### 6) Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

#### 7) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif analitis, dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang lama tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensi.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

### c. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Sudarmanto, 2009, kompetensi terdiri dari lima karakteristik, yaitu:

#### 1) *Knowledge*

Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun, bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu, dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang.

Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

2) *Skill*

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

3) *Self-Concept*

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4) *Traits*

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

5) *Motives*

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung



jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam “*feedback*” untuk memperbaiki dirinya.

Tiga komponen utama pembentuk kompetensi menurut Spenser dan Spenser (Nurianna, 2008), yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan perilaku individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*) dan motif. Sedangkan menurut Suprpto (BKN, 2003) berpendapat bahwa standar kompetensi minimal mengandung empat komponen pokok, yaitu *knowledge*, *skills*, *attitude*, dan kemampuan untuk mengembangkan *knowlegde*, *skill* pada orang lain.

Dari bererapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam mengukur kompetensi seseorang yaitu dengan melihat *knowledge*, *skills*, dan *attitude*.

## **2. Tenaga Kerja**

Menurut UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Payaman Simanjuntak tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap orang baik itu yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan praktik daripada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan berbagai pembelajaran dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006) antara lain:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia

- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan
- 8) Menghindarkan keseragaman
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

**d. Indikator Pelatihan**

Indikator pelatihan yang digunakan adalah dengan melihat program-program pelatihan apa saja yang diambil oleh peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta.

**4. Motivasi**

**a. Pengertian Motivasi**

Menurut Gray (dalam Winardi, 2002), motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Mitchell (dalam Winardi, 2002), motivasi mewakili proses-proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu.

Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan, bahwa motivasi merupakan suatu dorongan baik dalam diri seseorang maupun dari luar yang menyebabkan seseorang melakukan berbagai macam kegiatan dengan sukarela.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal (faktor yang berasal dari dalam individu) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu).

### **a. Faktor internal**

#### **a) Persepsi individu mengenai diri sendiri**

Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

#### **b) Harga diri dan prestasi**

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

#### **c) Harapan**

Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang

mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

d) Kebutuhan

Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan, dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

e) Kepuasan kerja

Lebih merupakan suatu dorongan afektif yang menucul dalam diri individu untuk mendapai *goal* atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

b. Faktor eksternal

a) Jenis dan sifat pekerjaan

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh obyek pekerjaan dimaksud.

b) Kelompok kerja dimana individu bergabung

Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

c) Situasi Lingkungan pada Umumnya

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa kemauannya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

d) Sistem Imbalan yang Diterima

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku tercapai maka akan timbul imbalan.

**c. Indikator Motivasi Kerja**

Teori kebutuhan Abraham Maslow (Sofyandi dan Garniwa, 2007). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*)

Kebutuhan fisiologi merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologi dan perlakuan yang adil di dalam pekerjaan. Kebutuhan akan rasa aman secara fisik juga meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Need*)

Jika kebutuhan fisiologi dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

#### 4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### **5. Tingkat Pendidikan**

#### **a. Pengertian Pendidikan**

Instruksi Pendidikan Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974, pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam



maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila (Ardana, dkk. 2012).

1) Pengertian secara Luas

Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu.

2) Pengertian secara Sempit

Pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Pendidikan adalah segala pengaruh yang diupayakan sekolah terhadap anak dan remaja yang diserahkan kepadanya agar mempunyai kemampuan yang sempurna dan kesadaran penuh terhadap hubungan-hubungan dan tugas-tugas sosial mereka.

**b. Fungsi Pendidikan**

- 1) Pendidikan adalah alat untuk mengadakan reformasi masyarakat.
- 2) Fungsi pendidikan adalah menghilangkan segala sumber penderitaan rakyat, yang berupa:
  - a) Raja yang kurang memperhatikan rakyatnya,
  - b) Orang makin menjauhkan diri dari agama,
  - c) Makin suburnya verbalisme.

- 3) Pendidikan pada akhirnya harus ditunjukkan pada upaya mewujudkan sebuah masyarakat yang ditandai adanya keluhuran budi dalam diri individu, dan keadilan dalam negara, atau sebuah kehidupan yang lebih bahagia dan saleh dari setiap individunya.

**c. Tujuan Pendidikan**

- 1) Tujuan akhir pendidikan adalah individu yang berkarakter atau bermoral, yaitu individu yang memiliki kebebasan, kesempurnaan, kemauan baik, kebenaran, dan kesamaan.
- 2) Individu yang berkarakter atau bermoral hanya dapat terwujud dengan cara mengembangkan individu untuk memiliki minat yang luas bercabang-cabang (*many sidedness of interest*) sebagai suatu hasil dari pengetahuan yang luas.
- 3) Minat adalah sesuatu kecenderungan batin yang menyebabkan bertahannya obyek pemikiran dalam kesadaran , atau kembalinya obyek pemikiran dalam kesadaran, minat yang dimiliki seseorang menyebabkan orang itu dapat memerintahkan dirinya untuk bertindak.

**d. Pengertian Tingkat Pendidikan**

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Ihsan, 2006).

Jenjang pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Disamping jenjang pendidikan itu dapat diadakan pendidikan pra sekolah, yang tidak merupakan prasyarat untuk memasuki pendidikan dasar. Berikut jenjang pendidikan dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi:

#### 1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.

Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagi perkembangan kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat. Karena itu, bagi setiap warga negara harus disediakan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dasar. Pendidikan ini dapat berupa pendidikan sekolah ataupun pendidikan luar sekolah, yang dapat merupakan pendidikan biasa ataupun pendidikan luar biasa.

#### 2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya dan alam sekitar, serta dapat

mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah umum diselenggarakan selain untuk mempersiapkan peserta didik mengikuti pendidikan tinggi, juga untuk memasuki dunia kerja. Pendidikan menengah kejuruan diselenggarakan untuk memasuki lapangan kerja atau mengikuti pendidikan keprofesian pada tingkat yang lebih tinggi. Pendidikan menengah dapat merupakan pendidikan biasa atau pendidikan luar biasa.

### 3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan/atau profesional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia (Kemendikbud No. 0186/P/1984 dalam Fuad Ihsan).

#### **e. Indikator Pengukuran Pendidikan**

Sesuai dengan pengertian tingkat pendidikan, yaitu tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, yang terdiri dari jenjang sekolah dasar, sekolah menengah, dan sekolah tinggi. Maka indikator tingkat

pendidikan pada penelitian ini adalah jenjang pendidikan terakhir peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta.

## **B. Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nabilah Rizkia Mokhtar dan Heru Susilo (2017) dalam jurnal, “Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $46,439 > 2,694$  atau nilai signifikansi  $F < \alpha = 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi peserta didik dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan secara simultan, dan berdasarkan hasil uji t masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Citra Rahayu Ningsih (2017) dalam skripsi, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan PT. Antam Pomalaa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Serta pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Hendro Proyono, Mochammad Al Musadieq, dan Arik Prasetya (2016) dalam jurnal, “Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi peserta

didik Indonesia yang Bekerja ke Luar Negeri (Studi pada Kantor Cabang PT. Berkat Sukses Makmur Sejahtera)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat banyak perubahan yang terjadi pada diri TKI pasca mengikuti pelatihan seperti meningkatnya pemahaman terhadap pekerjaan dan sikap kerja yang baik, meningkatnya kemampuan dalam berbahasa asing serta meningkatnya pemahaman tentang kondisi lingkungan kerja di negara lain. Ketersediaan alat pelatihan yang canggih, instruktur yang berpengalaman, tingginya motivasi TKI serta dukungan rekan kerja merupakan faktor pendukung pelatihan, perbedaan tingkat pemahaman, rasa gugup dan beberapa kebiasaan yang masih kurang sesuai merupakan faktor penghambat pelatihan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh R. Okky Satria dan Asep Kuswara (2013) dalam jurnal, “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi, sebesar 22,85% dan secara parsial menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi kerja sebesar 22,47%, sementara secara simultan motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi kerja, sebesar 85,28%. Sedangkan hasil analisa regresi sederhana yang diperoleh menunjukkan bahwa besarnya kompetensi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja sebesar 87,90%.

### **C. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan gambaran arah penelitian dan dibuat guna memudahkan penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**1. Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Melalui pelatihan, peserta didik diberikan bekal pengetahuan, dan keterampilan. Dengan menambah aspek kognitif, serta mengasah kemampuan psikomotorik peserta didik akan lebih siap dan lebih berkompeten dimana sangat dibutuhkan bagi dunia kerja saat ini. Untuk itu pelatihan akan meningkatkan kompetensi peserta didik.

**2. Pengaruh motivasi terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar sangat penting dimiliki oleh peserta didik. Melalui dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu dengan sukarela dan dorongan kuat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan pantang menyerah dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, peserta didik yang memiliki motivasi yang tinggi, akan berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik.

**3. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi, berarti bahwa ia lebih banyak memiliki pengetahuan yang cukup daripada seseorang yang

memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Melalui proses belajar yang lama, seseorang akan lebih siap dan percaya diri dalam melamar sebuah pekerjaan. Seseorang dengan pendidikan yang lebih rendah cenderung menerima pekerjaan apa saja, namun seseorang dengan pendidikan yang lebih tinggi akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan otomatis akan lebih merasa menikmati pekerjaannya. Kualifikasi lapangan pekerjaan saat ini kebanyakan melihat para pencari kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal itu berarti bahwa tingkat pendidikan akan mempengaruhi kompetensi peserta didik.

#### **4. Pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu antara lain melalui keterampilan, motivasi, dan kemampuan intelektual. Keterampilan didapatkan melalui sebuah pelatihan untuk diberikan bekal kognitif serta psikomotorik. Melalui pelatihan peserta didik akan lebih siap dan lebih berkompeten dimana sangat dibutuhkan bagi dunia kerja saat ini.

Motivasi juga turut andil dalam meningkatkan kompetensi. Melalui dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu dengan sukarela dan dorongan kuat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan pantang menyerah dalam menghadapi dunia kerja.

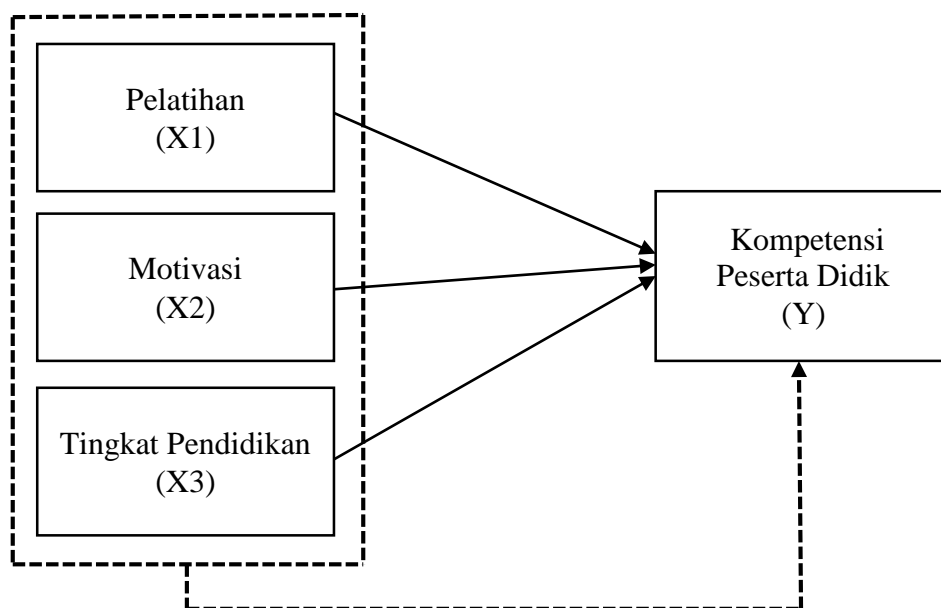
Kemampuan intelektual didapatkan melalui pendidikan. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi berarti ia telah melalui proses yang



panjang dalam menuntut ilmu. Ilmu yang dimiliki bertambah sesuai dengan lama belajar yang mereka tempuh, hal tersebut akan memberikan sikap percaya diri dan siap secara mental untuk menghadapi dunia kerja. Lapangan pekerjaan yang tersedia juga membutuhkan seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi, karena mereka dianggap lebih berkompeten daripada seseorang berpendidikan rendah.

#### **D. Paradigma Penelitian**

Dari kerangka berpikir di atas menunjukkan bahwa terdapat tiga variabel bebas, yaitu pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan, serta kompetensi sebagai variabel terikat. Untuk memudahkan penelitian ini maka digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

-----→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teoritis yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ha : terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.
2. Ha : terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.
3. Ha : terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.
4. Ha : terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang secara langsung diambil dari subyek. Data primer akan diperoleh dari responden melalui kuesioner yang akan dibagikan pada peserta pelatihan di LPK Alfabank Yogyakarta. Sedangkan data sekunder adalah data yang tidak secara langsung didapat dari subyek penelitian. Data sekunder akan diperoleh dari lembaga terkait seperti LPK Alfabank Yogyakarta, buku, jurnal, serta internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

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

Penelitian ini dilaksanakan di LPK Alfabank Yogyakarta Jalan Glagahsari No. 46 C Warungboto, Umbulharjo, Yogyakarta. Pemilihan tersebut didasarkan pada pertimbangan kualitas LPK yang dimiliki serta didasarkan atas pertimbangan keterjangkauan lokasi penelitian yang dilihat

dari segi biaya, waktu, dan tenaga yang dimiliki oleh peneliti. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei 2018 sampai selesai.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta didik program pelatihan di LPK Alfabank Yogyakarta yang telah mengikuti uji kompetensi.

#### **2. Sampel**

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2011), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil merupakan sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sementara jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden, hal ini berdasarkan pendapat Sugiyono (2011) bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Maka penentuan jumlah 40 sampel ini sudah masuk dalam kriteria.

### **D. Definisi Operasional Variabel**

#### **1. Kompetensi peserta didik (Y)**

Kompetensi adalah kemampuan dari setiap individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku/sikap yang

dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peran pekerjaan yang diambil.

Dalam penelitian ini, kompetensi diukur dengan *knowledge* (pengetahuan) yang dapat dilihat dari hasil tes kognitif untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan yang telah diserap, *attitude* (sikap) dari hasil penilaian sikap untuk mengetahui sikap yang ditunjukkan selama mengikuti kegiatan pembelajaran, dan *skill* (keterampilan) dari hasil penilaian praktik peserta didik Alfabank Yogyakarta. Data tersebut diambil dari nilai uji kompetensi yang diselenggarakan di LPK Alfabank Yogyakarta sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK), kemudian hasilnya diolah oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK).

## **2. Pelatihan (X1)**

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan praktik daripada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan berbagai pembelajaran dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. Dalam penelitian ini, pelatihan diukur menggunakan variabel dummy. Program pelatihan yang diambil oleh peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta terdiri dari 8 kelompok (Desain Grafis, Professional Office, Keuangan Perbankan, Fotografi dan Desain Grafis, Professional Programmer, Manajemen Informatika dan Sekretaris, Web Programmer, dan Akutansi Perbankan), maka  $k - 1 = 8 - 1 = 7$ , maka

kategori yang sama ada 6 kategori yang akan menggunakan kode 1 sedangkan Desain Grafis menggunakan kode 0.

### **3. Motivasi (X2)**

Pada umumnya seorang tenaga kerja akan bekerja dengan baik karena didorong oleh sebuah motivasi, baik dari dalam diri maupun dari luar. Dalam penelitian ini, motivasi diukur menggunakan angket, dengan menggunakan indikator-indikator, meliputi kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan penghargaan (*esteem need*), kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*).

### **4. Tingkat Pendidikan (X3)**

Kemampuan intelektual didapatkan melalui pendidikan. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi berarti ia telah melalui proses yang panjang dalam menuntut ilmu. Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan diukur dengan melihat dari jenjang pendidikan terakhir peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta. Variabel tingkat pendidikan ini diukur dengan menggunakan variabel dummy. Tingkat pendidikan terdiri dari 2 kelompok, yaitu sarjana (S1 dan DIII) dan SLTA, maka  $k - 1 = 2 - 1 = 1$ , maka ada satu kategori, Sarjana menggunakan kode 1 sedangkan SLTA menggunakan kode 0.

## **E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner adalah draft pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk

menjawab pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya untuk dipilih, atau disediakan untuk mengisi jawabannya (Sopingi, 2015). Kuesioner akan diberikan kepada peserta didik di LPK Alfabank Yogyakarta.

Jenis kuesioner yang akan diberikan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberikan tanda silang atau tanda *check list* (Zulfikar, dkk. 2014). Variabel motivasi menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

**Tabel 1. Pedoman Penskoran Kuesioner**

<b>Indikator</b>	<b>Positif</b>	<b>Negatif</b>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono, 2011

**Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Sumber Data</b>
1.	Kebutuhan fisiologi	1, 2*	2	Peserta Pelatihan
2.	Kebutuhan rasa aman	3, 4	2	
3.	Kebutuhan sosial	5, 6	2	
4.	Kebutuhan penghargaan	7, 8	2	
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	9*, 10	2	
Jumlah			10	

\*) Pernyataan Negatif

## F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrumen digunakan uji validitas agar mendapatkan hasil atau data yang didapat sesuai dengan keadaan objek data yang dikumpulkan oleh peneliti. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan dilakukannya analisis butir. Pengujian validitas instrumen tersebut menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, yaitu:

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% atau dalam output SPSS 17 koefisien r-nya bertanda bintang (\*) berarti item (butir pertanyaan) valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Variabel	Jumlah item awal	Jumlah item valid	Jumlah item tidak valid	Jumlah item akhir
1	Motivasi	13	11	2	11
Jumlah		13	11	2	11

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, terdapat 2 pernyataan tidak valid, yaitu butir pernyataan nomor, 6 dan 9 untuk variabel motivasi, oleh sebab itu pernyataan ini dianggap gugur sehingga tidak digunakan/dihilangkan.



## 2. Uji Reliabilitas

Kata reliabilitas dalam Bahasa Indonesia diambil dari kata *reliability* dalam Bahasa Inggris, berasal dari kata asalnya *reliable* yang memiliki arti dapat dipercaya (Arikunto, 2013). Menurut Zainal Arifin (2012), yang dimaksud dengan reliabilitas adalah tingkat atau derajat konsistensi dari suatu instrumen. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang tetap apabila digunakan berkali-kali.

Penelitian ini menggunakan teknik *Alpha* dari *Cronbach*, yaitu suatu teknik yang menunjukkan indeks konsistensi internal yang akurat, cepat, dan ekonomis. Instrumen yang dipakai memenuhi reliabilitas nilai antara 0 sampai 1. Semakin besar koefisien alpha (mendekati 1), maka semakin besar kepercayaan terhadap alat ukur tersebut. Terdapat beberapa tingkatan hasil estimasi reliabilitas, yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2013).

**Tabel 4. Tingkatan Hasil Estimasi Reliabilitas**

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Sedang
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2013

Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas. Hasil yang diperoleh yaitu sangat tinggi. Sedangkan untuk hasil lebih rincinya dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Interpretasi Hasil
Motivasi (X2)	0,807	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang sudah diolah

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini juga digunakan analisis deskriptif. Data yang telah diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian disajikan dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel. Deskripsi data yang digunakan meliputi:

#### **a. Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi**

Untuk menghitung mean, median, modus, dan standar deviasi menggunakan bantuan program SPSS 17.

#### **b. Distribusi Frekuensi**

Terdapat langkah-langkah dalam membuat tabel distribusi frekuensi, yaitu sebagai berikut.

##### **1) Menentukan kelas interval**

Untuk menentukan kelas interval dapat menggunakan rumus

*Sturges Rule* dalam (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

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

Keterangan:

K = jumlah kelas data

n = jumlah data observasi

log = logaritma

2) Menghitung rentang kelas

Untuk menentukan rentang kelas digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{rentang kelas} = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

3) Menentukan panjang kelas

Untuk menentukan panjang kelas digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{jumlah kelas interval}}$$

c. Katagorisasi

Deskripsi selanjutnya adalah dengan melakukan pengkategorian skor pada masing-masing variabel, kemudian skor tersebut dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pengkategorian ini dilakukan berdasarkan *mean iddeal* (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi), yaitu sebagai berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} \text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}$$

$$SDi = \frac{1}{6} \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

Untuk menentukan kategori skor, komponen-komponen aturan yang digunakan yaitu sebagai berikut (Azwar, 2015).

- 1) Kategori tinggi apabila semua responden mempunyai skor sebanyak rata-rata ideal plus 1 standar deviasi ideal ke atas atau  $x \geq (Mi + 1,0 \times SDi)$ .

- 2) Kategori sedang apabila semua responden mempunyai skor rata-rata ideal minus 1 standar deviasi ideal dan skor rata-rata plus 1 standar deviasu ideal atau  $(Mi - 1,0 \times SDi) \leq x \leq (Mi + 1,0 \times SDi)$ .
- 3) Kategori rendah apabila semua responden yang mempunyai skor lebih rendah dari skor rata-rata ideal minus 1 standar deviasi ideal atau  $x < (Mi - 1,0 \times SDi)$ .

## **2. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini, pengujian terhadap hipotesis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi ganda dengan menggunakan program SPSS 17. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi ganda adalah sebagai berikut:

- a. Membuat persamaan garis regresi tiga prediktor.
- b. Membuat koefisien ( $R^2$ ) antara kriterium Y dengan prediktor X1, X2, dan X3.
- c. Menguji keberartian regresi ganda dengan uji F.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum LPK Alfabank Yogyakarta**

Lembaga Pendidikan Alfabank atau yang biasa dikenal dengan LPK Alfabank merupakan sebuah lembaga pendidikan kursus dan pelatihan yang diperuntukkan untuk masyarakat umum, pelajar, mahasiswa, pekerja, dan karyawan yang ingin membangun dan menambah keterampilan dibidang kerja. LPK Alfabank tersebar di tiga titik, yaitu di Solo yang berdiri tahun 1994, di Semarang berdiri tahun 1996, kemudian di Yogyakarta tahun 1997. Namun, yang masih berdiri sampai sekarang hanya di Yogyakarta dan Semarang. LPK Alfabank Yogyakarta sebagai obyek penelitian berlokasi di Jalan Glagahsari No. 46 C Warungbuto, Umbulharjo, Yogyakarta dengan Bapak Agus Susanto sebagai pimpinannya.

#### **1. Visi dan Misi**

##### **a. Visi**

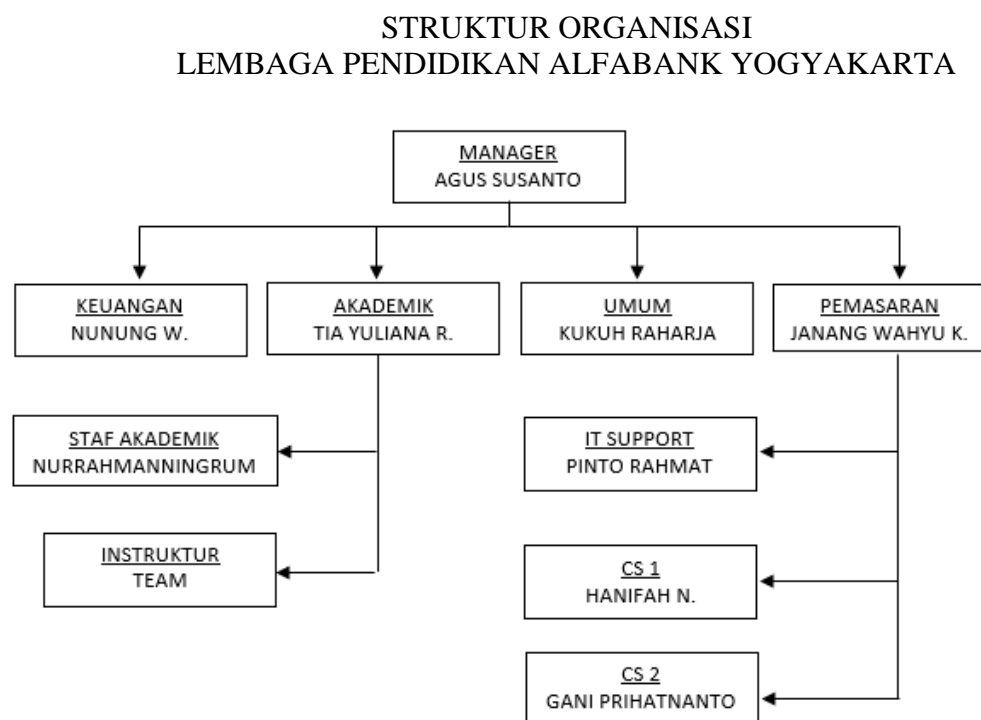
Menjadi lembaga pendidikan terdepan dan terbaik pencetak sumber daya manusia yang terampil, profesional, dan kompetitif.

##### **b. Misi**

- 1) Menyusun dan menyelenggarakan diklat berbasis kompetensi dan terstandar SKKNI.
- 2) Menyelenggarakan program diklat yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.

- 3) Meningkatkan profesionalitas dan kompetensi tenaga administratif dan edukatif.
- 4) Meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta.
- 5) Menyelenggarakan diklat dan sertifikasi bertaraf nasional.
- 6) Memberikan dan meningkatkan kualitas pelayanan dan prima.

## 2. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi LPK Alfabank Yogyakarta  
Sumber: LPK Alfabank Yogyakarta

## 3. Instruktur

Berikut merupakan para pelatih atau instruktur yang bertugas untuk mengajar para peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta.

- 1) Aji Purwono, S.T.
- 2) Ari Widya Hatmaka, S.T.
- 3) Danu Wardono, S.T.
- 4) Dewi Sri Hartati, S.E.
- 5) E. Sunaryanto, B.Sc.
- 6) Hario Broto
- 7) Hesti Nurani, S.S.
- 8) Ign. Indra Dwi Hatma, A.Md.
- 9) Irdha Nelly R.
- 10) Ivan Tinarbudi Gavinov, S.Pd, M.T.
- 11) Liu Syim Jum.
- 12) Muhadi Tri Wusana. A.Md.
- 13) Nuramijaya, S.T.
- 14) Onetrawati, S.E.
- 15) Rizki Permana, S.Si.
- 16) Rozi Ismail
- 17) Taufik Hendi Purbaya, S.E.
- 18) Tri Setyorini, S.E.
- 19) Ulin Nuha, S.Pd.
- 20) Yeni Wulandari, S.S.

#### **4. Program Pelatihan**

Program yang ditawarkan oleh Alfabank dibagi menjadi tiga program, yaitu program 1 bulan, 3 bulan, dan 1 tahun. Berikut jabaran pelatihan yang diadakan menurut beberapa program.

a. Program 1 Bulan

- 1) Desain Grafis
- 2) Rancang Bangun
- 3) *Web Design* dan *Programming*
- 4) Komputer Akutansi
- 5) Desain Arsitek
- 6) *English Conversation*
- 7) *Professional Office*
- 8) Teknisi Komputer dan Jaringan

b. Program 3 Bulan

- 1) Profesional Admin
- 2) Akutansi dan Perpajakan
- 3) Berbagai Bahasa Asing

c. Program 1 Tahun

- 1) Fotografi dan Desain
- 2) *Professional Programmer*
- 3) Perbankan



## **5. Keunggulan dan Prestasi**

Alfabank Yogyakarta telah menorehkan banyak prestasi dan predikat sebagai lembaga pelatihan dan kursus terbaik. Berikut merupakan keunggulan dan prestasi yang dicapai.

- a. LPK Berprestasi Tingkat Nasional Tahun 2013
- b. Penghargaan *ASEAN DEVELOPMENT CITRA AWARD*
- c. LPK dengan Pengelolaan Terbaik Tingkat Nasional Tahun 2007
- d. LPK Berprestasi Tingkat Nasional Tahun 2006
- e. LPK Terbaik Tingkat Propinsi DIY
- f. Terakreditasi A dari Dinas Pendidikan Propinsi DIY
- g. Penghargaan SCSI (*Solo Customer Satisfaction Index*)
- h. Piagam Standarisasi Nasional Pendidikan Bidang Perbankan, dll.

## 6. Sarana dan Prasarana

**Tabel 6. Daftar Sarana dan Alat Pembelajaran  
LPK Alfabank Yogyakarta**

No	Nama Alat	Jumlah	Kondisi Alat
1	Meja Belajar	7	Baik
2	Meja Komputer	33	Baik
3	Komputer	35	Baik
4	Kursi Kuliah	40	Baik
5	Kursi Lipat	38	Baik
6	Printer	3	2 Baik ; 1 Rusak
7	Papan Tulis	6	Baik
8	LCD Proyektor	3	2 Baik ; 1 Rusak
9	Layar Proyektor	2	Baik
10	Press Kaos Digital	1	Baik
11	Press Mug Digital	1	Baik
12	Button Maker	1	Baik
13	Monitor	5	Baik
14	CPU	5	Baik
15	Motherboard	6	Rusak
16	Cermin	4	Baik
17	Modem	3	Baik
18	RAM	6	2 Baik ; 3 Rusak
19	Power Supplay	10	5 Baik ; 5 Rusak
20	Hard Disk Drive	10	5 Baik ; 5 Rusak
21	Obeng	2	Baik
22	Speaker	1	Baik
23	Solder	1	Baik
24	CD/DVD Master	10	Baik
25	Printer + CD Drive Printer	1	Baik
26	VGA Card	8	Baik
27	Televisi	1	Baik

Sumber: LPK Alfabank Yogyakarta

Tabel 6 merupakan daftar sarana dan alat pembelajaran untuk memperlancar aktivitas belajar mengajar. Dari data di atas, sarana dan alat pembelajaran dengan kondisi rusak ada 16 item, yaitu printer, LCD Proyektor, *Motherboard*, RAM, *Power Supplay*, dan Hard Disk.

**Tabel 7. Daftar Peralatan Kantor dan Meubeler  
LPK Alfabank Yogyakarta**

<b>No</b>	<b>Sarana</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Kondisi</b>
1	Kursi Belajar	60	Baik
2	Meja Belajar	7	Baik
3	Komputer	35	Baik
4	LCD Proyektor	3	2 Baik ; 1 Rusak
5	Layar Proyektor	2	Baik
6	Faximile	1	Rusak
7	Telepon	2	Baik
8	<i>Filing Cabinet</i>	3	Baik
9	Lemari	5	Baik
10	Kursi Tamu	2 set	Baik
11	Kursi Tunggu	7	Baik
12	Meja <i>Front Office</i>	1	Baik
13	Pendingin Udara (AC)	6	1 Rusak ; 5 Baik
14	Televisi	1	Baik
15	Meja Kantor	4	Baik
16	Kursi Dorong	3	Baik
17	Speaker	6	Baik
18	Kipas angin	5	Baik
19	<i>Scanner</i>	2	Baik
20	Kamera digital	1	Baik
21	Laptop	2	Baik
22	Modem	3	Baik
23	Printer	3	2 Baik ; 1 Rusak
24	Radio	2	Baik

Sumber: LPK Alfabank Yogyakarta

**Tabel 8. Daftar Sarana Pendukung dan Prasarana  
LPK Alfabank Yogyakarta**

No	Nama	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1	Tempat Ibadah/Mushola	1 Ruang	Baik	Sewa
2	Kamar Mandi/Toilet	3 Ruang	Baik	Sewa
3	Dapur	1 Ruang	Baik	Sewa
4	Sarana Parkir	1 Lokasi	Baik	Sewa
5	Kotak P3K + Kelengkapan	1 Buah	Baik	Milik Alfabank
6	Ruang Tunggu Peserta	3 Lokasi	Baik	Sewa
7	Papan Nama	3 Unit	Baik	Milik Alfabank
8	Papan Visi Misi	1 Buah	Baik	Milik Alfabank
9	Loker Helm	1 Buah	Baik	Milik Alfabank
10	Alat Pemadam Kebakaran	2 Buah	Baik	Sewa
11	Ruang Tenaga Kependidikan	2 Buah	Baik	Sewa
12	Ruang Pimpinan	1 Ruang	Baik	Sewa
13	Ruang Teori	2 Ruang	Baik	Sewa
14	Ruang Lab/Praktik	3 Ruang	Baik	Sewa
15	Gudang	1 Ruang	Baik	Sewa

Sumber: LPK Alfabank Yogyakarta

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sebaran data variabel-variabel penelitian yang meliputi mean, median, modus, standar deviasi, rentang, nilai maksimal, dan nilai minimal yang dihasilkan dari data responden yang telah diperoleh.

Data tersebut diperoleh dari responden sebanyak 40 orang dengan menyebarkan kuesioner secara *online* sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah peserta didik

LPK Alfabank Yogyakarta yang telah menyelesaikan pelatihan dan mengikuti tes uji kompetensi.

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, status bekerja, lama program pelatihan, dan nama program pelatihan yang diambil. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut.

### a. Jenis Kelamin

**Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	22	55
2	Perempuan	18	45
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Terlihat dari tabel 9 dapat disimpulkan bahwa persentase peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta yang paling banyak mengikuti pelatihan adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

### b. Pendidikan Terakhir

**Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	30	75
2	DIII	2	5
3	S1	8	20
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Terlihat dari tabel 10 dapat disimpulkan bahwa persentase tingkat pendidikan terakhir peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta yang paling banyak adalah SLTA.

c. Status Bekerja

**Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Bekerja**

No	Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Bekerja	23	57,5
2	Tidak Bekerja	17	42,5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Terlihat dari tabel 11 dapat disimpulkan bahwa persentase peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta paling banyak yang mengikuti pelatihan adalah orang sudah sudah mempunyai pekerjaan.

d. Lama Program Pelatihan

**Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Program Pelatihan**

No	Lama Program Pelatihan	Jumlah	Persentase (%)
1	7 Hari	1	2,5
2	15 Hari	1	2,5
3	17 Hari	1	2,5
4	1 Bulan	23	57,5
5	3 Bulan	1	2,5
6	1 Tahun	13	32,5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Terlihat dari tabel 12 dapat disimpulkan bahwa persentase lama program pelatihan yang ditempuh peserta didik LPK

Alfabank Yogyakarta yang paling banyak adalah program 1 bulan.

e. Nama Program Pelatihan

**Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Nama Program Pelatihan**

No	Nama Program	Jumlah	Persentase (%)
1	Desain Grafis	14	35
2	Professional Office	13	32,5
3	Keuangan Perbankan	5	12,5
3	Fotografi dan Desan Grafis	4	10
5	Professional Programmer	1	2,5
6	Manajemen Informatika dan Sekretaris	1	2,5
7	Web Programmer	1	2,5
8	Akuntansi Perbankan	1	2,5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Terlihat dari tabel 13 dapat disimpulkan bahwa persentase program pelatihan yang diambil oleh peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta yang paling banyak adalah program Desain Grafis

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan. Selain itu variabel terikatnya yaitu kompetensi peserta didik. Data variabel tersebut akan dideskripsikan secara rinci pada bagian ini berdasarkan jawaban dari responden yang dihimpun melalui kuesioner dan dokumentasi.

a. Kompetensi

Data variabel kompetensi diperoleh dari dokumentasi tes uji kompetensi yang diselenggarakan di LPK Alfabank Yogyakarta

atau menjadi TUK (Tempat Uji Kompetensi) untuk para peserta. Soal dan hasil skor yang diperoleh oleh masing-masing peserta diolah oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK).

**Tabel 14. Pedoman Skor Variabel Kompetensi**

No	Nilai	Kategori
1	$X \geq 85$	Kompeten
2	$X < 85$	Belum Kompeten

Sumber: LSK

Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan *Microsoft Excel 2013*, variabel kompetensi memiliki skor tertinggi sebesar 97, skor terendah sebesar 24,5, mean sebesar 70,72, median sebesar 74,42, modus sebesar 85, dan standar deviasi sebesar 18,43. Pedoman kecenderungan skor variabel kompetensi yang digunakan adalah sebagai berikut.

Berdasarkan acuan pengkategorian pada tabel 14, diperoleh kategori variabel kompetensi peserta didik Alfabank Yogyakarta sebagai berikut.

**Tabel 15. Kategori Perolehan Hasil Uji Kompetensi**

No	Nilai	F	F (%)	Kategori
1	$X \geq 85$	12	30%	Kompeten
2	$X < 85$	28	70%	Belum Kompeten
Jumlah		40	100%	

Sumber: LPK Alfabank Yogyakarta

Berdasarkan tabel 15, dapat diketahui bahwa hasil uji kompetensi peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta yang memperoleh predikat kompeten sebanyak 12 orang atau 30%, sedangkan yang memperoleh predikat belum kompeten sebanyak



28 orang atau 70%. Dapat disimpulkan bahwa peserta didik yang belum kompeten lebih banyak daripada yang kompeten.

b. Pelatihan

Data variabel pelatihan ini dilihat melalui program pelatihan yang diambil masing-masing responden. Data variabel penelitian ini menggunakan variabel dummy, yang kemudian akan diolah dengan bantuan SPSS 17. Berdasarkan hasil jawaban dari responden, dapat dibuat tabel kecenderungan variabel pelatihan peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta.

**Tabel 16. Kecenderungan Variabel Pelatihan**

No	Nama Program	Jumlah	Persentase (%)
1	Desain Grafis	14	35
2	Professional Office	13	32,5
3	Keuangan Perbankan	5	12,5
3	Fotografi dan Desan Grafis	4	10
5	Professional Programmer	1	2,5
6	Manajemen Informatika dan Sekretaris	1	2,5
7	Web Programmer	1	2,5
8	Akuntansi Perbankan	1	2,5
Total		40	100

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 16, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel pelatihan peserta didik sebagian besar mengambil program pelatihan Desain Grafis, yaitu sebanyak 14 orang (35%). Sedangkan yang paling sedikit adalah peserta didik yang mengambil program pelatihan Professional Office, Manajemen Informatika dan Sekretaris, Web Programmer, serta Akuntansi

Perbankan yang masing-masing sebanyak 1 orang (2,5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel pelatihan peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta berada pada peserta didik yang mengambil program pelatihan Desain Grafis.

c. Motivasi

Data variabel motivasi diperoleh dari kuisioner yang diisi oleh responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan. Kuisioner tersebut menggunakan Skala Likert dengan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan *Microsoft Excel 2013*, variabel motivasi memiliki skor tertinggi sebesar 54, skor terendah sebesar 25, mean sebesar 41,15, median sebesar 42, modus sebesar 37, dan standar deviasi sebesar 7,84. Sehingga dapat diperoleh tabel distribusi frekuensi untuk variabel motivasi adalah sebagai berikut.

**Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)	Frekuensi Kumulatif (FK)	FK (%)
1	25 – 29	4	10,0%	4	10,0%
2	30 – 34	4	10,0%	8	20,0%
3	35 – 39	9	22,5%	17	42,5%
4	40 – 44	9	22,5%	26	65,0%
5	45 – 49	7	17,5%	33	82,5%
6	50 – 54	7	17,5%	40	100,0%
Jumlah		40	100,0%		

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 17, ditentukan katagorisasi dari variabel motivasi. Pengkategorian variabel ini menggunakan kriteria skor ideal dengan terlebih dahulu menghitung mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi), yaitu sebagai berikut.

$$\begin{aligned} Mi &= \frac{1}{2} (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) \\ &= \frac{1}{2} (54 + 25) \\ &= \frac{1}{2} (79) \\ &= 39,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SDi &= \frac{1}{6} (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (54 + 25) \\ &= \frac{1}{6} (79) \\ &= 13,17 \end{aligned}$$

$$Mi + SDi = 39,5 + 13,17 = 52,67$$

$$Mi - SDi = 39,5 - 13,17 = 26,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas, pengkategorian vatiabel pelatihan yaitu sebagai berikut.

$$\text{Tinggi} = X > Mi + SDi = X > 53,33$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= Mi - SDi \leq X \leq Mi + SDi \\ &= 26,67 \leq X \leq 53,33 \end{aligned}$$

$$\text{Rendah} = X < Mi - SDi = X < 26,67$$

Berdasarkan kategori di atas, identifikasi kategori motivasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 18. Kategori Variabel Motivasi**

Kelas Interval	F	F (%)	Kategori
> 52,67	3	8	Tinggi
26,33 - 52,67	36	90	Sedang
< 26,33	1	3	Rendah
	40	100	

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 18, variabel motivasi yang masuk dalam kategori tinggi sebanyak 3 orang (8%), untuk kategori sedang sebanyak 36 orang (90%), sedangkan untuk kategori rendah sebanyak 1 orang (3%). Hasil dalam perhitungan menunjukkan mean sebesar 41,15 yang berarti rata-rata skor yang dimiliki oleh responden pada variabel ini terletak pada kelas interval 26,33 - 52,67. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel motivasi berada pada kategori sedang, artinya bahwa peserta didik belum sepenuhnya memiliki keinginan untuk berusaha dalam menjalankan pelatihan.

d. Tingkat Pendidikan

Data variabel tingkat pendidikan dilihat dari pendidikan terakhir responden. Data variabel tingkat pendidikan ini menggunakan variabel dummy yang menggunakan kode 1 dan 0. Berdasarkan jawaban dari responden, dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan variabel tingkat pendidikan peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta.

**Tabel 19. Kecenderungan Variabel  
Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	30	75
2	DIII	2	5
3	S1	8	20
Total		40	100

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 19, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel tingkat pendidikan peserta didik sebagian besar berpendidikan SLTA sebanyak 30 orang (75%). Sedangkan yang paling sedikit adalah peserta didik yang berpendidikan DIII sebanyak 2 orang (5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel tingkat pendidikan peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta berada pada jenjang pendidikan SLTA.

## **C. Analisis Data**

### **1. Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Dalam sebuah penelitian, hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah. Oleh sebab itu untuk membuktikan kebenaran secara terpercaya dari hipotesis tersebut maka harus dilakukan pengujian terlebih dahulu, yaitu menggunakan analisis regresi linear ganda. Pengujian ini dibantu dengan menggunakan Program SPSS 17.

#### **a. Membuat persamaan garis regresi**

Analisis regresi linear ganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel bebas, yaitu pelatihan (X1),

motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kompetensi peserta didik (Y). Ringkasan hasil uji regresi ganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 20. Ringkasan Hasil Uji Regresi Ganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
Konstanta	38,754	2,306	0,028
Professional Office	-9,904	-1,359	0,184
Kuangan Perbankan	-3,748	-0,399	0,693
Fotografi dan Desain Grafis	-9,825	-0,951	0,349
Professional Programmer	10,193	0,558	0,581
Manajemen Informatika dan Sekretaris	-3,228	-0,178	0,860
Web Programmer	-31,259	-1,731	0,093
Motivasi	0,860	2,089	0,045
Tingkat Pendidikan	8,417	1,172	0,250
F hitung	1,607		0,163
F tabel	0,312		
R	0,555		
R <sup>2</sup>	0,291		
Adjusted R square	0,332		

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear pada tabel 20, maka persamaan garis regresinya yaitu sebagai berikut.

$$Y = 38,754 - 9,904\text{profoffice} - 3,748\text{keu} - 9,825\text{fotografi} + 10,193\text{programer} - 3,228\text{manajemen} - 31,259\text{web} + 0,860\text{motivasi} + 8,417\text{tkpendidikan}$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa arah koefisien regresi positif untuk professional programmer, motivasi, dan tingkat pendidikan, sedangkan untuk arah regresi negatif yaitu professional office, keuangan perbankan, fotografi dan desain

grafis, professional programmer, manajemen informatika dan sekretaris, serta web programmer.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas secara parsial yang ada dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat yang dapat diketahui dengan melihat signifikansinya. Berikut merupakan hasil dari uji t.

**1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Pengujian pertama yakni pada variabel dummy pelatihan. Ada 2 kelompok yakni sarjana (DIII dan S1) yang diberi kode 1 dan SLTA yang diberi kode 0. Hasil dapat dilihat pada tabel 24, yakni Professional Office, Keuangan Perbankan, Fotografi dan Desain Grafis, Professional programmer, Manajemen Informatika dan Sekretaris, serta Web Programmer taraf signifikansi  $> 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

## **2) Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,860. Selain itu juga diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,089 dengan signifikansi sebesar 0,045 pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi “terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta” diterima, sehingga pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

## **3) Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian secara parsial pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 8,417. Selain itu juga diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,172 dengan signifikansi sebesar 0,250 pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi “terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta” ditolak, sehingga tingkat pendidikan



tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

**c. Mencari Koefisien ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel bebas (pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan) secara bersama-sama menerangkan variansi variabel terikat (kompetensi). Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,291 atau 29,1%, nilai tersebut menunjukkan bahwa 29,1% kompetensi dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan. Selain itu, sisanya yaitu sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**4. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu, pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kompetensi peserta didik. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian secara simultan pada variabel tersebut, pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai F hitung sebesar 1,607 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,1607 > 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi “terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta” ditolak, sehingga variabel

pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Indikator yang digunakan dalam variabel pelatihan ini adalah program-program yaang diambil oleh peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta dengan menggunakan variabel dummy. Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LKP Alfabank Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig pada masing-masing program  $> 0,05$  oleh karena itu hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, maka pelatihan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LKP Alfabank Yogyakarta.

Menurut Jujen Mustaf Dosen dan Sekretaris Program Magister FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam tulisannya mengatakan bahwa ada beberapa masalah yang menyebabkan pelatihan menjadi tidak efektif, yaitu yang pertama adalah materi pelatihan yang membutuhkan praktik disampaikan secara teoritis. Yang kedua, waktu pelatihan yang kurang. Ketiga, pengabaian terhadap evaluasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Aris Wijayanto, dkk (2011) dalam jurnalnya yang berjudul, “faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan”. Dalam

penelitiannya menunjukkan bahwa dari semua pembentuk kompetensi lunak (disiplin keluarga, peran sosial, mutu mentor, pelatihan kerja, dll), komitmen dalam menggapai tujuan hidup seseorang (motivasi) adalah yang paling kuat dalam menentukan tingkat penguasaan kompetensi seseorang yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa motivasi pada peserta didik Alfabank Yogyakarta berada pada kategori sedang dengan jumlah (frekuensi) sebanyak 36 orang (90%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta memiliki motivasi sedang.

Hasil penelitian mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ) bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LKP Alfabank Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar koefisien regresi sebesar 0,860. Selain itu juga diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,089 dengan signifikansi sebesar 0,045 pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, maka motivasi berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LKP Alfabank Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Okky Satria dan Asep Kuswara dalam jurnalnya yang berjudul “pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung” dengan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi sebesar 22,85%.

Menurut Michael Zwi (2000), motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorongan yang lebih bersifat psikologi membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

### **3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Indikator yang digunakan dalam variabel tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan terakhir peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta dengan menggunakan variabel dummy. Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LKP Alfabank Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 8,417. Selain itu juga diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,172 dengan signifikansi sebesar 0,250 pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai  $sig > 0,05$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, maka tingkat pendidikan tidak

berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LKP Alfabank Yogyakarta.

Pinka Wima (2006) dalam artikelnya mengatakan bahwa sejatinya kerja keras, keuletan, dan semangatlah yang bisa menghantarkan keberhasilan dalam meniti karir. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris Wijayanto, dkk (2011) dalam jurnalnya yang berjudul, “faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan”. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dari semua pembentuk kompetensi lunak (disiplin keluarga, peran sosial, mutu mentor, pelatihan kerja, dll), komitmen dalam menggapai tujuan hidup seseorang (motivasi) adalah yang paling kuat dalam menentukan tingkat penguasaan kompetensi seseorang yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

#### **4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F pada taraf sigifikansi 0,05 yang diperoleh nilai F hitung sebesar 1,607 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,163 > 0,05$ .

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini tidak mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa variabel pengaruh pelatihan ( $X_1$ ),

motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

Menurut Jujen Mustaf Dosen dan Sekretaris Program Magister FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam tulisannya mengatakan bahwa ada beberapa masalah yang menyebabkan pelatihan menjadi tidak efektif, yaitu yang pertama adalah materi pelatihan yang membutuhkan praktik disampaikan secara teoritis. Yang kedua, waktu pelatihan yang kurang. Ketiga, pengabaian terhadap evaluasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Aris Wijayanto, dkk (2011) dalam jurnalnya yang berjudul, “faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan”. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dari semua pembentuk kompetensi lunak (disiplin keluarga, peran sosial, mutu mentor, pelatihan kerja, dll), komitmen dalam menggapai tujuan hidup seseorang (motivasi) adalah yang paling kuat dalam menentukan tingkat penguasaan kompetensi seseorang yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

Menurut Michael Zwel (2000), motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorongan yang lebih bersifat psikologi membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

Pinka Wima (2006) dalam artikelnya mengatakan bahwa sejatinya kerja keras, keuletan, dan semangatlah yang bisa menghantarkan

keberhasilan dalam meniti karir. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris Wijayanto, dkk (2011) dalam jurnalnya yang berjudul, “faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan”. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dari semua pembentuk kompetensi lunak (disiplin keluarga, peran sosial, mutu mentor, pelatihan kerja, dll), komitmen dalam menggapai tujuan hidup seseorang (motivasi) adalah yang paling kuat dalam menentukan tingkat penguasaan kompetensi seseorang yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aris Wijayanto, dkk (2011) yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan.” Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor keharmonisan keluarga, etos kerja, disiplin keluarga, peran sosial, keberadaan mentor, mutu mentor, mutu sekolah asal, kekerabatan sosial, kejelasan tujuan hidup (motivasi), komitmen tujuan hidup, nilai akademik, pelatihan kerja, pengalaman kerja, pemahaman, target kuantitatif, target kualitatif, kesulitan terget kerja.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

1. Pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta sebesar 29,1%, sisanya yaitu sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel

tersebut belum dapat menjelaskan secara keseluruhan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

2. Populasi dalam penelitian ini hanya diambil dari satu lembaga saja sehingga generalisasi hasil penelitian hanya berlaku pada satu lembaga saja.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal tersebut dapat ditunjukkan nilai signifikansi masing-masing program pelatihan  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal tersebut dapat ditunjukkan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,860. Selain itu juga diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,089 dengan signifikansi sebesar 0,045 pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.
3. Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal tersebut dapat ditunjukkan nilai koefisiensi regresi sebesar 8,417. Selain itu juga diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,172 dengan signifikansi sebesar 0,250 pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.
4. Tidak terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji  $F$  pada taraf signifikansi 0,05 yang diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 1,607 dengan nilai signifikansi  $F$  sebesar 0,163 atau  $F > 0,05$ . Selain itu, hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) sebesar

0,291 atau 29,1% yang menunjukkan besarnya sumbangan relatif (SR) sumbangan efektif (SE) dari ketiga variabel bebas (X1, X2, dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Sumbangan relatif (SR) tersebut memiliki arti bahwa pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan mempengaruhi 29,1% terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta, sedangkan 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya sumbangan efektif (SE) masing-masing variabel, yaitu 12,83% untuk variabel pelatihan, 6,19 untuk variabel motivasi, dan 11,79% untuk variabel tingkat pendidikan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi masyarakat yang merasa kurang dengan kompetensi dan ingin menambah *skill* yang dimilikinya, mereka dapat mengikuti berbagai pelatihan sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan penguasaan bidang kerja yang akan dijalani dan dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerja.
2. Bagi pihak LPK sebaiknya disetiap sesi pembelajaran dapat memberikan motivasi-motivasi yang membangun untuk peserta didik sehingga ada kemauan yang tinggi dalam mengikuti pelatihan maupun dalam mencari kerja.
3. Bagi orang tua diharapkan dapat memberikan dukungan finansial kepada anak-anaknya dengan memberikan mereka pendidikan yang layak sehingga mereka dapat menerima ilmu yang bermanfaat untuk masa depannya kelak.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan penelitian yang serupa dengan menambah aspek variabel yang belum diteliti serta tempat penelitian tidak hanya pada satu lembaga saja melainkan dapat di beberapa lembaga dalam suatu daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Ftoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Satuan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BPS DIY. 2017. "Keadaan Ketenagakerjaan Yogyakarta Agustus 2017." Diakses dari <https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2017/11/06/494/keadaan-ketenagakerjaan-yogyakarta-agustus-2017.html> pada 16 April 2018.
- BPS DIY. 2017. "Statistik Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta 2016-2017." Diakses dari <https://yogyakarta.bps.go.id/publication/2017/08/01/8f9598dceb30c18c3817cf71/statistik-ketenagakerjaan-daerah-istimewa-yogyakarta-2016-2017.html> pada 15 April 2018.
- Dickson. 2018. "Jumlah Penduduk Indonesia (Diurutkan Berdasarkan Provinsi)." Diakses dari <https://ilmupengetahuanumum.com/jumlah-penduduk-indonesia/> pada 20 April 2018.
- Giwati, Mikhael. 2016. *Kenapa Lulusan Perguruan Tinggi Makin Susah Mendapat Pekerjaan*. Diakses dari <https://edukasi.kompas.com/read/2016/04/23/17424071/Kenapa.Lulusan.Perguruan.Tinggi.Makin.Susah.Mendapat.Pekerjaan%20diakses%20tanggal%208%April%202018> pada 8 April 2018.
- Hadi, S. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta:ANDI.
- Husein, Umar. 2004. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Cet ke 6*. Jakarta:PT Grafindo Persada.
- Hutapea, Paruliana & Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ihsan, H Fuad. 2008. *Dasar-Dasar Kependidikan Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Imam, Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program SPSS*. Ypgyalarta: Badan Penerbit BPFE.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Diakses dari <http://digilib.unila.ac.id/8572/17/KEMENTERIAN%20PENDIDIKAN%20NASIONAL%20REPUBLIK%20INDONESIA.pdf> pada 28 Februari 2018.
- Mangkunegara, A&A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mokhtar, Nabilah Rizkia, dkk. 2017. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihanpada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)." Jurnal: Adminisrasi Bisnis Volume 50 Nomor 6.
- Mudyahardjo, Redja. 2013. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Muhson, Ali. 2012. *Modul Pelatihan SPSS*. Diklat. Univeritas Negeri Yogyakarta.
- Mulyadi, Hari. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Jurnal: Manajerial Volume 9 no 7.
- Ningsih, Citra Rahayu. 2017. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan PT. Antam Pomalaa.” Skripsi: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Prayotno, Widodo & Suprpto. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global Seri Kertas Kerja Vilume II Nomor 05*. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN: Jakarta.
- Putra, Idris Rusadi. 2016. *Tingkat Pengangguran DIY Sedikit tetapi ProduktivitasPekerja Rendah*. Diakses dari <https://www.merdeka.com/uang/tingkat-pengangguran-diy-sedikit-tapi-produktivitas0pekerja-rendah.html> pada 1 Mei 2018.
- Saifudin, Azwar.2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Satria, R. Okky & Asep Kuswara. 2013. “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung.” Jurnal: Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Volume 7 Nomor 2.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sofyandi &Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Sopingi. 2015. *Pengantar Statistik Pendidik Jilid I*. Malang: Gunung Samudera.
- Stephen, P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepluhuh, Alih Bahasa*. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunartono. 2017. “Banyak LPK Tak Kantongi Akreditas.” Diakses dari <http://m.semarangpos.com/2017/10/01/lembaga-kursus-pelatihan-banyak-LPK-tak-kantongi-akreditasi-855925> pada 4 Maret.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Tashandra, Nabilla. 2016. “Pendidikan Rendah Masih Jadi Persoalan Tenaga Kerja di Indonesia.” Diakses dari

<https://nasional.kompas.com/read/2016/04/30/15350381/Pendidikan.Rendah.Masih.Jadi.Persoalan.Tenaga.Kerja.di.Indonesia> pada 8 April 2018.

Tempo.co. “BKPM: Pulau Jawa Masih Serap Tenaga Kerja Terbesar.” Diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/743767/bkpm-pulau-jawa-masih-serap-tenaga-kerja-terbesar> pada 16 April 2018.

Triton, BP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Ketenagakerjaan*. Diakses dari [https://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf).

Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2011. Edisi Kedua *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijayanto, Aris, dkk. 2011. *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan*. Jurnal: Manajemen IKM Volume 6 Nomor 2.

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih, Tjutju & Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Zulfikar, dkk. 2014. *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

<https://alfabankjogja.com/kursuskomputer/>

## **LAMPIRAN**

## **INSTRUMEN PENELITIAN**

**Angket Uji Coba**

**Angket Penelitian**

## **Lampiran 1. Uji Coba Instrumen Penelitian**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) yang saya lakukan untuk memenuhi gelar Strata 1 (S1) pada program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul

**“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI PESERTA DIDIK PADA LPK ALFABANK DAN LPK LAINNYA”**

Maka, saya mengharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian, serta syarat untuk melanjutkan tahap berikutnya. Saya menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai kode etik penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada semua pihak yang berkepentingan untuk kemajuan pendidikan kedepannya. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Hormat Saya,

Peneliti  
(Yulia Happy Kusumastuti)



**a. Petunjuk Pengisian**

Mohon mengisi kuesioner ini dengan cara memberika tanda *check list* (✓) pada kolom lembar berikut, yaitu dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**b. Identitas Responden**

Nama Lengkap : \_\_\_\_\_ (wajib diisi)

Jenis Kelamin : (Laki-Laki/Perempuan)\*

Pendidikan Terakhir : (SD/SMP/SLTA/DIII/S1/....)\*

Bekerja : (Ya/Tidak)\*

Lama Program Pelatihan : \_\_\_\_\_ (wajib diisi)

Nama Program Pelatihan : \_\_\_\_\_ (wajib diisi)

**\*Coret yang tidak perlu**

**Angket Motivasi**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan bekerja dengan giat karena terdorong oleh kebutuhan sandang, papan, pangan yang harus saya penuhi					
2.	Saya tidak akan bekerja dengan giat untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi karena saya termasuk orang yang mampu secara ekonomi					
3.	Saya akan bekerja dengan giat karena kelak setelah pensiun saya akan mendapatkan jaminan hari tua					
4.	Saya merasa terdorong untuk bekerja dengan giat ketika saya diperlakukan adil di tempat kerja					
5.	Saya menikmati pekerjaan yang dilakukan ketika rekan kerja saya bersedia membantu kesulitan saya					
6.	Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik ketika atasan selalu memarahi saya					

7.	Saya sangat menikmati pekerjaan ketika saya bekerja secara berkelompok					
8.	Saya merasa senang ketika hasil pekerjaan saya dihargai					
9.	Saya tidak merasa senang ketika atasan dan rekan kerja menghormati hasil pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Saya akan mencurahkan segala kemampuan dan keterampilan saya agar saya mendapatkan prestasi yang diinginkan					
11.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan					
12.	Saya tidak ingin mencurahkan segala kemampuan dan keterampilan saya demi hasil yang memuaskan					
13.	Saya ingin meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya agar semakin berkembang					

## Lampiran 2. Instrumen Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) yang saya lakukan untuk memenuhi gelar Strata 1 (S1) pada program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul

**“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI PESERTA DIDIK PADA LPK ALFABANK YOGYAKARTA”**

Maka, saya mengharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian, serta syarat untuk melanjutkan tahap berikutnya. Saya menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai kode etik penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada semua pihak yang berkepentingan untuk kemajuan pendidikan kedepannya. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Hormat Saya,

Peneliti  
(Yulia Happy Kusumastuti)

### A. Petunjuk Pengisian

Mohon mengisi kuesioner ini dengan cara memberika tanda *check list* (✓) pada kolom lembar berikut, yaitu dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### B. Identitas Responden

Nama Lengkap : \_\_\_\_\_ (wajib diisi)

Jenis Kelamin : (Laki-Laki/Perempuan)\*

Pendidikan Terakhir : (SD/SMP/SLTA/DIII/S1/....)\*

Bekerja : (Ya/Tidak)\*

Lama Program Pelatihan : \_\_\_\_\_ (wajib diisi)

Nama Program Pelatihan : \_\_\_\_\_ (wajib diisi)

**\*Coret yang tidak perlu**

### Angket Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan bekerja dengan giat karena terdorong oleh kebutuhan sandang, papan, pangan yang harus saya penuhi					
2.	Saya tidak akan bekerja dengan giat untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi karena saya termasuk orang yang mampu secara ekonomi					
3.	Saya akan bekerja dengan giat karena kelak setelah pensiun saya akan mendapatkan jaminan hari tua					
4.	Saya merasa terdorong untuk bekerja dengan giat ketika saya diperlakukan adil di tempat kerja					
5.	Saya menikmati pekerjaan yang dilakukan ketika rekan kerja saya bersedia membantu kesulitan saya					
6.	Saya sangat menikmati pekerjaan ketika saya bekerja secara berkelompok					

7.	Saya merasa senang ketika hasil pekerjaan saya dihargai					
8.	Saya akan mencurahkan segala kemampuan dan keterampilan saya agar saya mendapatkan prestasi yang diinginkan					
9.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan					
10.	Saya tidak ingin mencurahkan segala kemampuan dan keterampilan saya demi hasil yang memuaskan					
11.	Saya ingin meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya agar semakin berkembang					

## **INSTRUMEN PENELITIAN**

**Data Uji Coba**

**Hasil Validitas dan Reliabilitas**

**Data Penelitian**

### Lampiran 3. Data Uji Coba

#### a. Motivasi

No	Butir Soal Motivasi													Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	62
2	5	5	5	4	4	2	3	5	5	4	3	3	4	52
3	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	49
4	5	4	5	5	3	2	3	4	4	3	3	3	4	48
5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	5	51
6	5	4	3	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	55
7	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	2	4	52
8	5	4	4	4	3	3	4	4	2	5	4	4	5	51
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57
11	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	47
12	5	5	5	5	4	4	3	5	1	5	5	4	5	56
13	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	5	50
14	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	54
15	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	57
16	5	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	3	47
17	4	3	4	5	4	1	5	5	5	4	5	2	3	50
18	5	4	5	5	5	1	4	5	4	5	5	4	4	56
19	5	5	4	5	2	1	3	5	5	5	4	4	5	53
20	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	48

<b>21</b>	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	5	47
<b>22</b>	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	1	5	47
<b>23</b>	5	4	5	5	5	2	4	4	3	3	5	3	5	53
<b>24</b>	3	5	5	4	5	1	5	5	1	5	5	5	5	54
<b>25</b>	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	59
<b>26</b>	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	53
<b>27</b>	3	4	1	4	3	2	2	1	5	1	1	5	1	33
<b>28</b>	5	3	3	3	5	1	5	5	3	4	4	3	4	48
<b>29</b>	5	4	5	5	3	1	3	5	4	5	5	4	5	54
<b>30</b>	5	2	3	3	4	3	3	4	1	5	5	3	4	45



#### Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

##### Variabel Motivasi

##### Correlations

		BUTIR 1	BUTIR 2	BUTIR 3	BUTI R4	BUTI R5	BUTI R6	BUTI R7	BUTI R8	BUTI R9	BUTI R10	BUTIR 11	BUTIR 12	BUTI R13	SKO R
BUTIR 1	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	1  30	-.008  30	.423*  30	.249  30	-.082  30	.200  30	.099  30	.225  30	-.093  30	.153  30	.380*  30	-.059  30	.239  30	.380*  30
BUTIR 2	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	-.008  30	1  30	.435*  30	.441*  30	.144  30	.094  30	.081  30	.209  30	.383*  30	.105  30	-.059  30	.554**  30	.196  30	.571**  30
BUTIR 3	Pears on Correl ation	.423*  30	.435*  30	1  30	.340  30	.290  30	-.041  30	.350  30	.613**  30	-.010  30	.455*  30	.557**  30	.099  30	.498**  30	.743**  30

	Sig. (2- tailed) N	.020 30	.016 30			.066 30	.120 30	.829 30	.058 30	.000 30	.960 30	.012 30	.001 30	.604 30	.005 30	.000 30
BUTIR 4	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.249 30	.441* 30	.340 30	1 30	.063 30	-.037 30	.077 30	.138 30	.240 30	-.091 30	.183 30	.151 30	.116 30	.422* 30	.020 30
BUTIR 5	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	-.082 30	.144 30	.290 30	.063 30	1 30	.022 30	.579** 30	.381* 30	-.071 30	.279 30	.350 30	.060 30	.191 30	.480** 30	.007 30
BUTIR 6	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.200 .289	.094 .622	-.041 .829	-.037 .847	.022 .909	1 .909	-.099 .603	-.217 .250	-.077 .688	.010 .960	.011 .955	.028 .883	.130 .493	.197 .297	

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BUTIR 7	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.099	.081	.350	.077	.579**	-.099	1	.513**	-.023	.387*	.589**	.076	.255	.570**
		.602	.669	.058	.684	.001	.603		.004	.904	.035	.001	.689	.173	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BUTIR 8	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.225	.209	.613**	.138	.381*	-.217	.513**	1	-.075	.743**	.655**	-.141	.571**	.674**
		.232	.268	.000	.468	.038	.250	.004		.695	.000	.000	.458	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BUTIR 9	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	-.093	.383*	-.010	.240	-.071	-.077	-.023	-.075	1	-.180	-.353	.210	-.182	.174
		.623	.037	.960	.202	.708	.688	.904	.695		.341	.056	.266	.335	.357
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

BUTIR 10	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.153 .419 30	.105 .581 30	.455* .012 30	-.091 .634 30	.279 .136 30	.010 .960 30	.387* .035 30	.743** .000 30	-.180 .341 30	1 30	.650** .000 30	.059 .755 30	.697** .000 30	.646** .000 30
BUTIR 11	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.380* .038 30	-.059 .758 30	.557** .001 30	.183 .332 30	.350 .058 30	.011 .955 30	.589** .001 30	.655** .000 30	-.353 .056 30	.650** .000 30	1 30	.059 .756 30	.531** .003 30	.659** .000 30
BUTIR 12	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	-.059 .758 30	.554** .001 30	.099 .604 30	.151 .427 30	.060 .754 30	.028 .883 30	.076 .689 30	-.141 .458 30	.210 .266 30	.059 .755 30	.059 .756 30	1 30	.067 .725 30	.364* .048 30
BUTIR 13	Pears on	.239	.196	.498**	.116	.191	.130	.255	.571**	-.182	.697**	.531**	.067	1	.649**

	Correl ation														
	Sig. (2- tailed)	.204	.300	.005	.540	.313	.493	.173	.001	.335	.000	.003	.725		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SKOR	Pears on Correl ation	.380*	.571**	.743**	.422*	.480**	.197	.570**	.674**	.174	.646**	.659**	.364*	.649**	1
	Sig. (2- tailed)	.038	.001	.000	.020	.007	.297	.001	.000	.357	.000	.000	.048	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## **Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas**

### **Variabel Motivasi**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	11

### Lampiran 6. Data Penelitian

No	Pelatihan (X1)							Motivasi (X2)	Tingkat Pendidikan (x3)	Kompetensi (Y)
	Desain grafis	Profesional office	Keuangan perbankan	Fotografi dan desain grafis	Profesional programmer	Manajemen informatika dan sekretaris	Web programmer			
1	0	1	0	0	0	0	0	47	1	80,83
2	0	0	0	0	0	0	0	34	1	85
3	0	1	0	0	0	0	0	53	1	52,83
4	0	1	0	0	0	0	0	51	0	41,77
5	0	0	0	0	0	0	0	32	1	88
6	0	0	0	1	0	0	0	33	0	45
7	0	0	0	0	0	0	0	44	0	57,83
8	0	0	0	0	0	0	0	43	0	82
9	0	1	0	0	0	0	0	26	0	43,17
10	0	0	1	0	0	0	0	41	0	53,93
11	0	0	0	1	0	0	0	43	0	87,5
12	0	0	1	0	0	0	0	50	0	81
13	0	1	0	0	0	0	0	53	0	90,17
14	0	0	0	1	0	0	0	29	0	70,5
15	0	1	0	0	0	0	0	36	1	78,83
16	0	1	0	0	0	0	0	52	1	70,83
17	0	1	0	0	0	0	0	51	1	97

18	0	1	0	0	0	0	0	45	0	77,5
19	0	1	0	0	0	0	0	30	1	65,83
20	0	0	0	0	0	0	0	54	0	46,93
21	0	0	0	0	0	0	0	47	0	80
22	0	0	0	0	0	0	0	42	0	91
23	0	0	0	0	0	0	0	36	0	91
24	0	0	0	0	0	0	0	37	1	55
25	0	0	0	1	0	0	0	29	0	24,5
26	0	0	0	0	0	0	0	42	0	71
27	0	0	1	0	0	0	0	41	0	48,27
28	0	0	0	0	0	0	0	27	0	73,67
29	0	0	0	0	0	0	0	43	0	85
30	0	1	0	0	0	0	0	33	0	62,77
31	0	0	1	0	0	0	0	44	0	87
32	0	0	0	0	1	0	0	35	0	88,5
33	0	0	0	0	0	1	0	43	0	72,5
34	0	1	0	0	0	0	0	33	0	69
35	0	1	0	0	0	0	0	37	1	93,67
36	0	0	1	0	0	0	0	46	0	94
37	0	0	0	0	0	0	1	38	0	40,17
38	0	1	0	0	0	0	0	48	0	75,17
39	0	0	0	0	0	0	0	52	0	82
40	0	0	0	0	0	0	0	46	0	48



### Detail Skor Perolehan Variabel Motivasi

No	Butir Soal Motivasi											Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	47
2	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	5	34
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	51
5	4	4	2	3	1	2	3	3	2	3	5	32
6	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	5	33
7	5	3	5	5	5	3	4	3	3	4	4	44
8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	43
9	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	26
10	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41
11	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	43
12	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	50
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	53
14	3	2	2	3	4	3	2	3	3	1	3	29
15	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4	3	36
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	51
18	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	45
19	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	30
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
21	4	1	5	5	4	5	5	5	5	3	5	47
22	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	42

23	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	2	2	3	3	3	3	4	3	5	5	37
25	2	1	3	3	1	3	1	3	4	4	4	29
26	4	4	2	4	4	4	5	5	4	2	4	42
27	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	41
28	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2	4	27
29	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	43
30	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	1	33
31	3	4	5	3	5	3	3	4	5	4	5	44
32	2	2	2	4	5	3	5	2	3	4	3	35
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
34	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	33
35	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	37
36	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	46
37	3	3	2	5	3	2	5	4	3	3	5	38
38	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48
39	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	52
40	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	46

**Detail Perolahan Variabel Kompetensi peserta didik**

NO	NAMA PESERTA	DESIGN GRAPHIC		PROFESSIONAL OFFICE						Hasil
				WORDPROCESSING		SPREADSHEET		PRESENTATION		
		Nilai	Penetapan	Nilai	Penetapan	Nilai	Penetapan	Nilai	Penetapan	
			Kelulusan		Kelulusan		Kelulusan		Kelulusan	
1	Amalia Budiwati			77,5	BK	72	BK	93	KOMPETEN	80,83
2	Galih Eka Saputra	85	KOMPETEN							85
3	Wahyu Priyadi			46	BK	36,5	BK	76	BK	52,83
4	Fajar Alvianto			26,3	BK	40	BK	59	BK	41,77
5	Hario Broto	88	KOMPETEN							88
6	Muhamad Nur Rochim	45	BK							45
7	Fadlan Zakki Mubarok			66	BK	16,5	BK	91	KOMPETEN	57,83
8	Ridho Kurnia G.	82	BK							82
9	Dwiratmarahajeng			26,5	BK	34	BK	69	BK	43,17
10	Nita Utami Choirul			55,8	BK	34	BK	72	BK	53,93
11	M. Mustaridho	87,5	KOMPETEN							87,5
12	Nanda Erma Suryani			77	BK	78	BK	88	KOMPETEN	81
13	Muhadi Tri Wusana			85	KOMPETEN	89,5	KOMPETEN	96	KOMPETEN	90,17
14	M. Kholis Sei Avandi	70,5	BK							70,5
15	Nivena Bella Anggita			85	KOMPETEN	66,5	BK	85	KOMPETEN	78,83
16	Muhammad Fauzi H. H.			87	KOMPETEN	30,5	BK	95	KOMPETEN	70,83
17	Amalia Cahyaningrum			100	KOMPETEN	95	KOMPETEN	96	KOMPETEN	97
18	Mega Ayu Lestari			71	BK	76,5	BK	85	KOMPETEN	77,5
19	Tri Prayatna			71	BK	56,5	BK	70	BK	65,83
20	Arief Cendikia K.			2,3	BK	48,5	BK	90	KOMPETEN	46,93

21	Aris Prabowo	80	BK							80
22	Achamd Nur Yusuf	91	KOMPETEN							91
23	Dwi Tombak Bayu S.	91	KOMPETEN							91
24	Aldo	55	BK							55
25	Dina Fitriani	24,5	BK							24,5
26	Dimas Wahyu Krisna	71	BK							71
27	Wiji Winarsih			30,3	BK	42,5	BK	72	BK	48,27
28	Alin Fajar C.			80	BK	53	BK	88	KOMPETEN	73,67
29	Nia Fitriana	85	KOMPETEN							85
30	Muhamad Arif Hidayat			61,8	BK	50,5	BK	76	BK	62,77
31	Nadila Amalia			75,5	BK	95,5	KOMPETEN	90	KOMPETEN	87
32	Dwi Tsalis Cahyono			87	KOMPETEN	88,5	KOMPETEN	90	KOMPETEN	88,5
33	Nunung Wijayanti			88	KOMPETEN	37,5	BK	92	KOMPETEN	72,5
34	Nurrahmanningrum			86	KOMPETEN	38	BK	83	BK	69
35	Fajar Nur Rizal			97	KOMPETEN	87	KOMPETEN	97	KOMPETEN	93,67
36	Ari Widya H.			92	KOMPETEN	98	KOMPETEN	92	KOMPETEN	94,00
37	Firja			22,5	BK	32	BK	66	BK	40,17
38	Wilda Nurlita			58	BK	81,5	BK	86	KOMPETEN	75,17
39	Dita Mulya	82	BK							82
40	Wisnu Nur	48	BK							48

### Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	No	Jenis Kelamin
1	P	21	L
2	L	22	L
3	L	23	L
4	L	24	L
5	L	25	P
6	L	26	L
7	L	27	P
8	L	28	P
9	P	29	P
10	P	30	L
11	L	31	P
12	P	32	L
13	L	33	P
14	L	34	P
15	P	35	L
16	L	36	P
17	P	37	P
18	P	38	P
19	L	39	P
20	L	40	L

**Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	No	Pendidikan Terakhir
1	S1	21	SLTA
2	DIII	22	SLTA
3	S1	23	SLTA
4	SLTA	24	S1
5	DIII	25	SLTA
6	SLTA	26	SLTA
7	SLTA	27	SLTA
8	SLTA	28	SLTA
9	SLTA	29	SLTA
10	SLTA	30	SLTA
11	SLTA	31	SLTA
12	SLTA	32	SLTA
13	SLTA	33	SLTA
14	SLTA	34	SLTA
15	S1	35	S1
16	S1	36	SLTA
17	S1	37	SLTA
18	SLTA	38	SLTA
19	S1	39	SLTA
20	SLTA	40	SLTA

**Status Bekerja**

No	Bekerja	No	Bekerja
1	Tidak	21	Ya
2	Ya	22	Tidak
3	Ya	23	Tidak
4	Ya	24	Tidak
5	Tidak	25	Tidak
6	Tidak	26	Ya
7	Tidak	27	Ya
8	Ya	28	Ya
9	Tidak	29	Ya
10	Ya	30	Ya
11	Ya	31	Tidak
12	Ya	32	Ya
13	Tidak	33	Ya
14	Ya	34	Ya
15	Tidak	35	Tidak
16	Ya	36	Ya
17	Tidak	37	Ya
18	Tidak	38	Ya
19	Ya	39	Ya
20	Tidak	40	Tidak

### Lama Program Pelatihan

No	Lama Program Pelatihan	No	Lama Program Pelatihan
1	1 Bulan	21	3 Bulan
2	1 Bulan	22	1 Bulan
3	1 Minggu	23	1 Bulan
4	1 Bulan	24	1 Bulan
5	1 Bulan	25	1 Tahun
6	1 Tahun	26	1 Bulan
7	1 Bulan	27	1 Tahun
8	1 Bulan	28	1 Bulan
9	1 Bulan	29	1 Bulan
10	1 Tahun	30	1 Bulan
11	1 Tahun	31	1 Tahun
12	1 Tahun	32	1 Tahun
13	1 Bulan	33	1 Tahun
14	1 Tahun	34	1 Bulan
15	1 Bulan	35	1 Bulan
16	1 Bulan	36	1 Tahun
17	1 Bulan	37	1 Tahun
18	1 Bulan	38	1 Tahun
19	1 Bulan	39	1 Bulan
20	15 Hari	40	17 Hari



### Nama Program Pelatihan

No	Nama Program Pelatihan	No	Nama Program Pelatihan
1	Professional Office	21	Desain Grafis
2	Desain Grafis	22	Desain Grafis
3	Professional Office	23	Desain Grafis
4	Professional Office	24	Desain Grafis
5	Desain Grafis	25	Fotografi dan Desain Grafis
6	Fotografi dan Desain Grafis	26	Desain Grafis
7	Desain Grafis	27	Keuangan Perbankan
8	Desain Grafis	28	Desain Grafis
9	Professional Office	29	Desain Grafis
10	Keuangan Perbankan	30	Professional Office
11	Fotografi dan Desain Grafis	31	Keuangan Perbankan
12	Keuangan Perbankan	32	Professional Programmer
13	Professional Office	33	Manajemen Informatika dan Sekretaris
14	Fotografi dan Desain Grafis	34	Professional Office
15	Professional Office	35	Professional Office
16	Professional Office	36	Keuangan Perbankan
17	Professional Office	37	Web Programmer
18	Professional Office	38	Akuntansi Perbankan
19	Professional Office	39	Desain Grafis
20	Desain Grafis	40	Desain Grafis

## **HASIL ANALISIS DATA**

### **Regresi Linear Ganda**

### Lampiran 7. Uji Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.291	.332	17,94930

### Lampira 8. Analisis Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3881,539	8	485,192	1,607	.163 <sup>a</sup>
Residual	9359,507	31	301,920		
Total	13241,046	39			

### Lampiran 9. Analisis Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,754	16,804		2,306	,028
	Professional Office	-9,904	7,286	-,260	-1,359	,184
	Keuangan Perbankan	-3,748	9,404	-,068	-,399	,693
	Fotografi dan Desain Grafis	-9,825	10,330	-,162	-,951	,349
	Professional Programmer	10,193	18,275	,087	,558	,581
	Manajemen Informatika dan Sekretaris	-3,228	18,124	-,028	-,178	,860

	Web Programmer	-31,259	18,057	-,268	-1,731	,093
	Motivasi	,860	,412	,366	2,086	,045
	Tingkat Pendidikan	8,417	7,185	,200	1,172	,250

**SUMBANGAN RELATIF**

**SUMBANGAN EFEKTIF**

#### Lampiran 14. Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Variabel	a	$\sum xy^*$	JKreg	R square	SR (%)	SE(%)
X1	2,099	810,115	4083,532	0,308	41,64	12,83
X2	0,803	1021,720			20,09	6,19
X3	1,636	955,172			38,27	11,79
Jumlah					100,00	30,80

\*) diambil dari tabel *Corelation* pada kolom *Sum of Squares and Cross-product*

#### Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	-,282	,220	,346*
	Sig. (2-tailed)		,077	,173	,029
	Sum of Squares and Cross-products	413,100	-285,900	105,600	<b><u>810,115</u></b>
	Covariance	10,592	-7,331	2,708	20,772
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	-,282	1	-,192	,178
	Sig. (2-tailed)	,077		,235	,271
	Sum of Squares and Cross-products	-285,900	2481,100	-226,400	<b><u>1021,720</u></b>
	Covariance	-7,331	63,618	-5,805	26,198
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,220	-,192	1	,351*
	Sig. (2-tailed)	,173	,235		,026
	Sum of Squares and Cross-products	105,600	-226,400	559,600	<b><u>955,172</u></b>
	Covariance	2,708	-5,805	14,349	24,492
	N	40	40	40	40

Y	Pearson Correlation	.346*	,178	.351*	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,271	,026	
	Sum of Squares and Cross-products	810,115	1021,720	955,172	13241,046
	Covariance	20,772	26,198	24,492	339,514
	N	40	40	40	40