

PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA PESERTA PELATIHAN DI BBPLK SEMARANG

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah

> Oleh Irvan Ariviyanto 1201414020

JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG 2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA PESERTA PELATIHAN DI BBPLK SEMARANG" dan seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 3 o Juli 2019 Yang membuat pernyataan

> Irvan Ariviyanto NIM 1201414020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

KEDISIPLINAN MOTIVASI DAN Skripsi berjudul "PENGARUH PESERTA PELATIHAN BBPLK DI **KESIAPAN** TERHADAP KERJA SEMARANG" telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan pada sidang skripsi pada:

Hari

Tanggal

: Selasa : 16 Juli 2019

Mengetahui. NIP .195708041981031006 Menyetujui,

Dosen Pembirating

Prof. Dr. Joko Sutarto, MPd.

XIP .195609081983031003

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang" telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skipsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari

: Selasa

Tanggal

: 30 Juli 2019

Panitia Ujian Skripsi,

Purwanto, M.Si.

Sekretaris

Dr. Tri Suminar, M.Pd NIP: 196705261995122001

Mormy.

Penguji I

Bagus Kisworo, S.Pd, M. Pd.

NIP: 197911302006041005

Penguji II

Imam Shofwan, S.Pd., M.Pd.

NIP: 198407102015041003

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Joko Sutarto, M. Pd.

P: 195609081983031003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

 Apabila kita menginginkan hal besar terjadi di hidup kita, maka kita juga harus siap untuk melakukan perjuangan yang lebih besar juga. (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Puji syukur alhamdulillah kepada Allah swt atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya. Semoga untaian kata dalam karya tulis ini menjadi persembahan sebagai ungkapan rasa kasih sayang rasa trimakasih saya kepada:

- Keluarga saya yang selalu memberikan doa, semangat, kasih sayang, perhatian, dan tidak henti hentinya mendukung saya.
- 2. Ucapan terima kasih kepada Dosen dosen yang telah membimbing saya.
- Teman teman seperjuangan Pendidikan Luar Sekolah Angkatan 2014 atas kebersamaannya.
- 4. Teman-teman Komixa Squad Free Fire.
- 5. Almameterku Universitas Negeri Semarang
- 6. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta bimbingan dari dosen pembimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang". Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Luar Sekolah pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi tidak akan terwujud tanpa dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu disampaikan ucapan terima kasih kepada :

- Dr. Ahmad Rifai R.C, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas
 Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian sehingga dapat melaksanakan penelitian dengan lancar.
- 2. Prof. Dr Joko Sutarto M.Pd., sebagai dosen pembimbing yang sabar memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
- 3. Dr. Utsman, M.Pd, Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan. Yang telah memberikan ijin penelitian dan memotivasi serta dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik dan tepat waktu.

 Bapak Ir. Edi Susanto, MM, Ketua BBPLK Semarang yang telah berkenan memberikan izin penelitian.

 Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengalaman dan ilmu yang bemanfaat bagi penulis.

 Para subjek penelitian yang telah bersedia sebagai informan dengan memberikan informasi yang sebenarnya, sehingga pembuatan skripsi ini berjalan lancar.

 Semua pihak yang tidak bisa semua penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan, pengorbanan dan amal baik semuanya mendapat balasan yang berlimpah dari ALLAH SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Mengingat segala keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Dengan kelapangan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kebaikan skripsi ini.

Penulis berharap agar skripsi ini berguna untuk memperkaya khasanah pengetahuan menyangkut Pendidikan Nonformal dan Informal khususnya mengenai motivasi dan kedisiplinan belajar.

Semarang, 30 Juli 2019

Irvan Ariviyanto

NIM 1201414020

ABSTRAK

Ariviyanto, Irvan 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang". Skripsi, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing Prof. Dr. Joko Sutarto M.Pd.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan, Pelatihan.

Kesiapan kerja sangat berpengaruh dalam memasuki dunia kerja dan sangat membantu sikap dan mental dalam menghadapi permasalahan yang ada. Sempitnya lapangan pekerjaan akan menjadi tantangan bagi pencari kerja karena setiap tahun akan semakin bertambah sehingga semakin ketat persaingan dalam menghadapi situasi pekerjaan. Pemberian kesadaran akan tantangan kesiapan kerja merupakan salah satu usaha dari BBPLK Semarang untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan terhadap kesiapan kerja peserta didik.

Tujuan penelitian ini yaitu (1) Menguji pengaruh motivasi terhadap Kesiapan Kerja di BBPLK Semarang, (2) Menguji pengaruh kedisiplinan terhadap Kesiapan Kerja di BBPLK Semarang, (3) Menguji pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap Kesiapan Kerja di BBPLK Semarang secara simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian *ex-post facto*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah tahap VI, VII,VIII, IX dan tahap X di BBPLK Semarang. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua. Jumlah sampel pada penelitian adalah tahap IX dan X dengan uji coba instrument penelitian 20 peserta, dan 126 peserta menjadi responden penelitian. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Validitas instrumen angket dilakukan dengan analisis butir/korelasional dan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif persentase, uji multikolinealiritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini yaitu (1) Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kesiapan kerja sebesar 70,64 %, (2) Terdapat Pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kesiapan kerja sebesar 81,75%, (3) Terdapat pengaruh positif motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja sebesar 53,17%. Kesimpulan variabel yang paling berpengaruh yaitu variabel kedisiplinan terhadap kesiapan kerja. Saran peneliti yaitu meningkatkan kualitas Motivasi dan Kedisiplinan para peserta, memberikan kegiatan tambahan untuk meningkatkan kesiapan kerja, dan melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Penegasan Istilah	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kesiapan Kerja	13
2.1.1.1 Ciri-ciri Kesiapan Kerja	
2.1.1.2 Faktor-faktor Kesiapan Kerja	17

	2.1.1.3 Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja	18
	2.1.1.4 Indikator Kesiapan Kerja	19
2.1.2	Motivasi	20
	2.1.2.1 Tujuan Motivasi	22
	2.1.2.2 Ciri-ciri Motivasi	23
	2.1.2.3 Teknik Motivasi	24
	2.1.2.4 Sikap Kerja	25
	2.1.2.5 Indikator Motivasi	26
2.1.3	Kedisiplinan	27
	2.1.3.1 Fungsi Kedisiplinan	28
	2.1.3.2 Tujuan Kedisiplinan	29
	2.1.3.3 Unsur-unsur Kedisiplinan	30
	2.1.3.4 Indikator Kedisiplinan	36
2.1.4	Pelatihan	38
	2.1.4.1 Tujuan Pelatihan	40
	2.1.4.2 Manfaat Pelatihan	42
	2.1.4.3 Jenis Pelatihan	45
	2.1.4.4 Komponen-komponen Pelatihan	46
	2.1.4.5 Metode Pelatihan	47
	2.1.4.6 Tujuan Pembelajaran	47
	2.1.4.7 Perencanaan Pelatihan	49
	2.1.4.8 Pelaksanaan Pelatihan	49
	2.1.4.9 Evaluasi Pelatihan	51
2.2 Kerang	ka Berfikir	52
2.3 Hipotes	sis	54
BAB 3 METODE	PENELITIAN	55
3.1 Jenis Pe	enelitian	55
3.2 Tempat	dan Waktu Penelitian	55

3.	.3 Popula	asi dan SampelPenelitian	56
	3.3.1 I	Populasi	56
	3.3.2	Sampel	57
3.	.4 Variat	pel Penelitian	57
	3.4.1	Variabel bebas atau (Independent Variable)	58
	3.4.2	Variabel Terikat atau (Dependent Variable)	58
	3.4.3	Definisi Konsepsional	59
	3.4.4	Definisi Operasional Variabel	59
3.	.5 Teknil	k Pengumpulan Data	62
	3.5.1	Angket atau Kuesioner	62
3.	.6 Validi	tas dan Reliabilitas	62
	3.6.1	Uji Validitas	62
	3.6.2	Uji Reliabilitas	67
3.	7 Tekni	k Analisis Data	67
	3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	67
	3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	69
	3.7.3	Uji Normalitas Data	69
	3.7.4	Uji Linearitas Data	70
	3.7.5	Analisis Regresi Berganda	70
	3.7.6	Uji Multikolinearitas	71
	3.7.7	Uji Heteroskedastisidas	72
BAB 4 H	IASIL PI	ENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.	.1 Gamba	aran Umum Tempat Penelitian	74
	4.1.1	Sejarah Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja	74
	4.1.2	Tugas dan Fungsi	75
	4.1.3	Visi dan Misi	75
	4.1.4	Kejuruan dan Jenis Pelatihan	76
	4.1.5	Keadaan Fisik dan Fasilitas	77

	4.1.6	Keadaan Ketenagaan dan Peserta Pelatihan	77
	4.1.7	Struktur Organisasi	78
		4.1.7.1 Sub Bagian Tata Usaha	79
		4.1.7.2 Seksi Program dan Evaluasi	79
		4.1.7.3 Seksi Penyelenggara dan Pemberdayaan	30
4.2	Hasil	Penelitian	30
	4.2.1	Motivasi	30
		4.2.1.1 Waktu Pelatihan	31
		4.2.1.2 Tingkat Prestasi	31
		4.2.1.3 Sikap	32
	4.2.2	Kedisiplinan	33
		4.2.2.1 Tujuan Kemampuan	34
		4.2.2.2 Balas Jasa	34
		4.2.2.3 Ketegasan	35
	4.2.3	Kesiapan Kerja8	37
		4.2.3.1 Mental dan Emosi	38
		4.2.3.2 Perkembangan Kesiapan	39
		4.2.3.3 Ilmu dan Pengetahuan9	90
	4.2.4	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kesiapan Kes	iapan
		Kerja9)2
4.3	Pem	bahasan9)9
	4.3.1	Motivasi9)9
	4.3.2	Kedisiplinan	.01
	4.3.3	Kesiapan Kerja1	.02
BAB 5 PE	NUTU	JP1	.07
5.1	Simpu	ulan1	07
5.1	Saran	ı1	07

DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel Ha	laman
Tabel 1 : Data Jumlah penduduk	2
Tabel 2 : Data angkatan kerja dan data pengangguran terbuka	3
Tabel 3 : Data jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	3
Tabel 4 : Populasi Penilitian	56
Tabel 5 : Variabel, Sub Variabel, dan Indikator Penelitian	60
Tabel 6 : Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel X1 (Motivasi kerja)	64
Tabel 7 : Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel X2 (Kedisiplinan)	65
Tabel 8 : Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel Y (Kesiapan Kerja)	66
Tabel 9 : Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 10 : Kategorisasi Skor Variabel Motivasi dan kedisiplinan dan Kesiap	an
Kerja	69
Tabel 11 : Daftar Jenis Pelatihan di BBPLK Semarang	76
Tabel 12 : Jumlah Ketenagaan Menurut Pendidikan	78
Tabel 13 : Hasil Uji Normalitas Data	93
Tabel 14 : Hasil Uji Linieritas Data	94
Tabel 15 : Model Regresi	96
Tabel 16: Hasil Uji Keberartian Model Persamaan Regresi	96
Tabel 17: Hasil Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi	97
Tabel 18: Hasil Uji Multikolieneritas	97
Tabel 19 : Hasil Uji Heteroskedastisidas	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Berfikir	53
Gambar 2 : Hubungan Antar Variabel Penilitian	58
Gambar 3 : Struktur Organisasi BBPLK Semarang	79
Gambar 4 : Persentase Motivasi Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang	83
Gambar 5 : Persentase Kedisiplinan Peserta Pelatihan di BBPLK Semar	rang86
Gambar 6 : Persentase Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPLK Sen	narang92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat keputusan dosen pembimbing skripsi	116
Lampiran 2 : Surat izin observasi	117
Lampiran 3 : Surat ijin penelitian	118
Lampiran 4 : Surat Persetujuan Izin Penelitian	119
Lampiran 5 : Data Peserta Pelatihan Tahap IX dan Tahap X	120
Lampiran 6 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	127
Lampiran 7 : Angket Penelitian	129
Lampiran 8 : Skor Jawaban Uji Coba Variabel X1	148
Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas Variabel X1	149
Lampiran 10 : Skor Jawaban Uji Coba Variabel X2	150
Lampiran 11 : Hasil Uji Validitas Variabel X2	151
Lampiran 12 : Skor Jawaban Uji Coba Variabel Y	152
Lampiran 13 : Hasil Uji Validitas Variabel Y	153
Lampiran 14 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	154
Lampiran 15 : Skor Jawaban Instrumen Penelitian Variabel X1	155
Lampiran 16 : Hasil Persentatif Variabel X1	159
Lampiran 17 : Skor Jawaban Instrumen Penelitian Variabel X2	160
Lampiran 18 : Hasil Persentatif Variabel X2	163
Lampiran 19 : Skor Jawaban Instrumen Penelitian Variabel Y	164
Lampiran 20 : Hasil Persentatif Variabel Y	167
Lampiran 21 : Hasil Uji Normalitas	168
Lampiran 22 : Hasil Uji Linieritas	169
Lampiran 23 : Hasil Uji Regresi	170
Lampiran 24 : Hasil Uii Multikolieniritas	171

Lampiran 25. Hasil Uji Heteroskedastisidas
--

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan akan ilmu dan teknologi pada era sekarang ini selalu berkembang sehingga perlu adanya peningkatan sumber daya yang mencangkup ilmu, pengalaman, serta skill agar bisa mengikuti perkembangan yang selalu berubah. Perubahan-perubahan yang terjadi, khususnya dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sering berlangsung sangat cepat, perubahan tersebut perlu diimbangi secara tepat. Menurut Kamil (2010: 1) mengatakan bahwa pendidikan formal lebih diarahkan pada pemenuhan kebutuhan akan penguasaan pengetahuan dan kemampuan dasar, sementara untuk memenuhi kebutuhan akan wawasan-wawasan actual dan kecakapan-kecakapan praktis terutama yang bersifat segera, masyarakat lebih mengandalkan pada mekanisme-mekanisme pelatihan yang dilaksanakan di luar sekolah.

Berdasarkan fenomena tersebut pemberdayaan sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pembangunan dan produktivitas tenaga kerja. sumber daya manusia merupakan asset yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepentingan organisasi, Melihat pernyataan tersebut peluang tenaga kerja saat ini masih mengalami kesulitan bagi masyarakat indonesia khususnya di wilayah provinsi jawa tengah karena meningkatnya data

penduduk per tahun maka akan terjadi persaingan dalam mendapatkan pekerjaan sehingga membuat terbatasnya lapangan pekerjaan karena populasi angkatan semakin banyak. Jumlah pertumbuhan penduduk di Jawa Tengah dari umur 0 tahun – 65 tahun ke atas yaitu:

Tabel 1.1 Data Jumlah penduduk

	Jumlah/total			
Jumlah penduduk Jateng	2015	2016	2017	
	33,7 juta	34 juta	34,2 juta	

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Tengah

Data Badan Pusat Statistik penduduk Jateng pada tahun 2015 sampai 2017 jumlah penduduk semakin bertambah, dari 33,7 juta jiwa di tahun 2017 terus naik menjadi 34,2 juta jiwa. Berdasarkan data tersebut Jateng mengalami peningkatan dalam pertumbuhan sehingga menyebabkan lapangan kerja semakin sempit, maka perlu menciptakan lapangan kerja baru.

Melihat pernyataan tersebut perlu mengamati jumlah angkatan kerja yang merupakan penduduk yang sudah memasuki kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan yaitu berusia 15 tahun sampai 65 tahun. Jumlah angkatan kerja dan jumlah pengangguran terbuka di provinsi Jawa Tengah yaitu:

Tabel 1.2 Data angkatan kerja dan data pengangguran terbuka

Tahun	2016	2017
Angkatan kerja	17,31 juta	18,01 juta
Pengangguran terbuka	801,330 jiwa	823,938 jiwa

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Tengah

Berdasarkan data tersebut merupakan salah satu faktor yang menyebabkan angkatan kerja belum memiliki kesiapan kerja dengan banyaknya pengangguran terbuka di Jawa Tengah. Tenaga kerja yang tidak bisa mempertahankan pekerjaan maupun tidak lolos dalam seleksi kerja yang disebabkan kurangnya kesiapan kerja. Tenaga kerja yang tidak bisa mempertahankan pekerjaannya disebabkan kurang sikap kerja sedangkan Calon tenaga kerja yang tidak mampu lolos dari seleksi kerja disebabkan kurangnya kompetensi.

Tabel 1.3 Data jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan

Sasaran	Indikator	Realisasi	Realisasi	Realisasi	Target
kegiatan	kinerja	tahun	tahun	tahun	tahun
	kegiatan	2015	2016	2017	2017
Terlaksanan	Jumlah				
ya pelatihan	tenaga kerja				
berbasis	yang	5.160	7406	20.362	20.564
kompetensi	mendapatkan	orang	orang	orang	orang
	pelatihan				
	berbasis				
	kompetensi				

Sumber : BBPLK Semarang

Berdasarkan data jumlah tenaga kerja di BBPLK Semarang bahwa semakin tahun meningkat dan ditahun 2017 peserta yang mendapatkan pelatihan 20.362 orang jika di persentasikan menjadi 98.97 % dari target 20.564 orang. Diharapkan dengan adanya pelatihan akan mimiliki kesiapan kerja yang matang.

Kemampuan atau skill merupakan salah satu peluang untuk memasuki dunia kerja maupun dalam berwirausaha maka diperlukan kemampuan atau skill agar bisa bersaing dalam mendapatkan pekerjaan. Irianto (2001: 76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangible. Selain *physical*, makna Skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motoric, perceptual dan bahkan social abilities seseorang. Maka diperlukan pelatihan agar dapat bersaing dalam mendapatkan pekerjaan namun skill saja masih belum cukup sehingga perlu adanya dorongan motivasi sehingga menyebabkan orang tersebut bertindak.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006: 167). Sedangkan Menurut Swasto (2011: 100), motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Friedman dan Elaine A. Yarbrough (Sutarto, 2013: 3), memberikan definisi pelatihan sebagai *training is a process used by organization to meet their goals. It is*

called in to operation when a discrepancy is preceived between the current situation and prefarred state of affair. The trainer's role is facilitation trainee's movement from the status squo toward the ideal.

Pengertian dari definisi pelatihan memberikan pemahaman tentang proses pelatihan dalam ketercapaian dan terpenuhinya kebutuhan nyata peserta pelatihan untuk menjawab tantangan perkembangan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya kegiatan pelatihan diharapkan dapat memberikan solusi kesenjangan antara kenyataan dan harapan dan untuk masa depan yang akan datang. Menurut Robbins dalam Sutarto, (2011: 427) stated, "motivation is the willingness to do something, conditioned by the motivation potential of a job". Widodo (2010: 127) Jenis motivasi intrinsik merupakan motivasi yang lahir dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi faktor eksternal. Motivasi intrinsik ini diharapkan menjadi prediktor terkuat yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Gomes (2016: 3) dalam Business Process Management Journal bahwa:

"the organizations that wish to maintain their competitiveness and sustainability need to consider the individuals motivation as an essential element in establishing organizational commitment and achieving better performance and productivity."

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mempertimbangkan kualitas kinerja dalam organisasi atau perusahaan. Untuk memunculkan kinerja yang tinggi motivasi saja masih belum cukup maka perlu dibutuhkan kedisiplinan yang tinggi. Menurut Maharani (2010: 192) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana: tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan dinas, tingginya semangat

dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, serta meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai. Menurut Wirawan dalam Sutarto, (2010: 211) menyatakan bahwa Iklim kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, citacita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja". Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No 13 Tahun 2003, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Bereiter (Palukka, 2011: 294) berpendapat dalam Journal of workplace Learning bahwa:

"In the context of vocational training, learning is often defined as the acquisition of knowledge and skills through practice. In this process of practical training, the formal theoretical knowledge conveyed in the training course is turned into conceptual knowledge possessed by an expert. In this understanding of learning as a process of learning by doing, the emphasis is on the individual mind and the individual's cognitive structures. Knowledge is seen as a "property, target of assimilation or commodity".

Menurut Neonufa (2016: 1217) Pelatihan digunakan untuk menunjukkan adanya aktivitas pembelajaran kepada sejumlah orang agar

mereka dapat memperbaiki kemampuannya dan kinerjanya secara individual guna mengatasi masalah-masalah dalam tugasnya yang sedang dihadapi. Menurut Rukanda dan Firdaus (2015: 253) Sebagai salah satu upaya guna menanggulangi krisis masyarakat harus memiliki keterampilan, melalui pelatihan ini persiapan mereka masuk kepasar kerja serta untuk berusaha secara mandiri.

Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Samer Khasawneh dan Abdelghafour Al-Zawahreh dalam jurnal internasional berjudul Using the training reactions questionnaire to analyze the reactions of university students undergoing career-related training in Jordan: a prospective human resource development approach, Volume 19 Issue 1, 2015 bahwa

"Training can be used to provide general solutions for all problems related to current improvement of KSAs and the learning of new KSAs. In other words, training is a key investment to address business threats and/or address business opportunities. However, given the importance of training, the evaluation of training effectiveness is a high priority among top management and is crucial, given the intensity of training provided and the resources invested in training programs."

Mengartikan bahwa pelatihan dapat menjadi solusi dalam semua masalah yang berkaitan dengan persyaratan danpembelajaran baru. Dengan kata lain, pelatihan merupakan investasi penting untuk mengatasi ancaman, Namun, mengingat pentingnya pelatihan, evaluasi efektifitas pelatihan memiliki prioritas tinggi di antara puncak manajemen dan sangat penting, mengingat intensitas pelatihan disediakan dan sumber daya yang diinvestasikan dalam program pelatihan. BBPLK Semarang adalah pilihan yang tepat khususnya masyarakat di Jawa Tengah karena sebagai peluang untuk bekal dalam memasuki dunia kerja maupun berwirausaha.

Balai Besar Pelatihan Kerja (BBPLK) Semarang merupakan institusi yang melaksanakan pelatihan kerja bagi penganggur/pencari kerja di semarang. Dengan jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan serta tidak semua tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan dan ketrampilan di BBPLK Semarang dapat langsung memperoleh pekerjaan setelah keluar. Melalui Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang yang mempunyai tugas untuk melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan dan sertifikasi tenaga kerja dan tenaga pelatihan, masyarakat yang ingin meningkatkan ketreampilan untuk memasuki dunia kerja dapat mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan kejuruan yang diminati.

Kejuruan tersebut diantaranya bisnis manajemen dan garmen apparel. Menurut Susilowati (2016: 84) Mereka diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi. Melihat kondisi fasilitas dalam pelatihan, BBPLK semarang sudah memberikan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan sehingga saat proses pembelajaran pelatihan seharusnya tidak mengalami masalah dalam peningkatan ketrampilan atau skill pada peserta pelatihan.

Lulusan peserta pelatihan dari BBPLK Semarang dalam 3 tahun terakhir hanya sekitar 78% yang sudah dapat terserap di sejumlah perusahaan di Indonesia. BBPLK Semarang sudah mencakup atau memenuhi beberapa kriteria dalam memenuhi program pelatihan. Menurut Widiasih & Suminar (2015: 4) Indikator keberhasilan sebuah program dapat dilihat dari kesesuaian dalam pencapaian tujuan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien, serta kemampuan dalam memberikan jaminan terhadap kesesuaian proses dan pencapaian tujuan melalui satu mekanisme kendali yang harmonis dan melekat untuk proses. Menurut Eliyani, Yanto & Sunarto (2016: 29) justru menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Sehingga diharapkan lulusan dari BBPLK Semarang bisa memberikan solusi dalam perekonomian di Indonesia.

Berdasarkan dari beberapa pendapat, maka dapat diketahui bahwa terdapat suatu masalah dalam proses pelatihan serta keberhasilan lulusan di BBPLK Semarang, dengan demikian peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang"

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja di BBPLK Semarang?
- 1.2.2 Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja di BBPLK Semarang?
- 1.2.3 Apakah motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja di BBPLK Semarang secara simultan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan Tujuan yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Menguji pengaruh motivasi terhadap Kesiapan Kerja di BBPLK Semarang.
- 1.3.2 Menguji pengaruh kedisiplinan terhadap Kesiapan Kerja di BBPLK Semarang.
- 1.3.3 Menguji pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap Kesiapan Kerja di BBPLK Semarang secara simultan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Pendidikan Non Formal yang di dalamnya memuat tentang pelatihan kerja. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait pelatihan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang digunakan dalam upaya peningkatan keberhasilan kinerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang.

1.4.2.2 Bagi Instruktur

Penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk menemukan langkahlangkah menentukan metode pembelajaran pelatihan untuk membentuk kesiapan kerja.

1.4.2.3 Bagi Peserta Pelatihan

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peserta pelatihan untuk mengetahui pentingnya kesiapan kerja. Selain itu peserta pelatihan dapat termotivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik.

1.5 PENEGASAN ISTILAH

Penelitian ini, memiliki beberapa istilah yang perlu dijelaskan agar tidak terjadi salah penafsiran, sehingga topik yang disajikan dapat dipahami arti, tujuan dan maksudnya, yaitu:

1.5.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian dari aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian-keahlian, pengalaman, serta perubahan sikap individu.

1.5.2 Motivasi dan kedisiplinan

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan agar mencapai tugas nya dengan baik. Kedisiplinan merupakan suatu sikap dari individu dalam memenuhi keberhasilan pada pelatihan agar dapat memudahkan dan tercapainya tujuan pelatihan.

1.5.3 Kesiapan Kerja

Kesiapan adalah kesuluruhan kondisi individu yang membuatnya siap untuk memberi respond dan jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon. Kerja merupakan suatu yang dibutuhkan setiap manusia agar mencapai sesuatu yang dikehendaki. Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dengan kesiapan untuk memberikan respond dan jawaban di dalam cara mencapai kebutuhan manusia melalui aktivitas yang dikerjakan dalam situasi pekerjaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kesiapan Kerja

Mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang optimal, maka sangat perlu adanya kesiapan yang diperlukan oleh lapangan pekerjaan tersebut, baik itu kesiapan dari segi fisik, kesiapan mental, kesiapan dari aspek kognitif dan sebagainya. Menurut Dalyono (2005: 52) Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan menurut Chaplin (2006: 419) kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Selanjutnya menurut Anoraga (2009: 11) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan. Kemudian menurut Hasibuan (2003: 94) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu.

Kesiapan kerja adalah kesiapan pengalaman individu agar dapat mengerjakan sesuatu sehingga bisa membantu invidu tersebut cepat beradaptasi, kesiapan ini mencakup sikap mental dan keahlian. Menurut Hastuti (2012: 319) kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya

kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

Menurut Firdaus (2012: 402) Keterampilan kesiapan bekerja kadang-kadang disebut *soft skills*, keterampilan kerja, atau keterampilan kesiapan kerja. Hal ini sesuai dengan pandangan Zirkle (1998: 4-5) menyatakan bahwa *Employability skills: decision making skills, creative thingking skills, team work skills, leadership skills, and negotiation skills.* Secara bebas berarti bahwa keterampilan kerja meliputi: mampu membuat keputusan, mampu memecahkan suatu masalah, berfikir kreatif, mampu bekerjasama, mampu memimpin, dan mampu bernogosiasi. Definisi lain tentang kesiapan kerja menurut Yustina (2014: 183) Kesiapan kerja dapat dilihat sebagai suatu proses dan tujuan yang melibatkan pengembangan kerja siswa yang berhubungan dengan sikap, nilai, pengetahuan dan, keterampilan.

Berdasarkan dari pendapat tersebut, bahwa kesiapan merupakan tingkat kematangan mental untuk mempratekkan sesuatu yang dikerjakan. Kemudian kerja dapat diartikan sebagai profesi untuk memperoleh imbalan tertentu. Dapat disimpulkan kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik maupun mental untuk meningkatkan kematangan keahlian pada seorang dalam pekerjaan atau kegiatan sesuai bidang keahliannya dengan tujuan untuk memperoleh suatu imbalan. Muktiani (2014: 167) Keterampilan kesiapan bekerja kadang-kadang disebut soft skills, keterampilan kerja, atau

keterampilan kesiapan kerja. Kesiapan kerja diperlukan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan.

2.1.1.1 Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja diperlukan suatu kesiapan yang matang. Menurut Anogara (2009: 35-36) ciri-ciri kesiapan kerja sebagai berikut:

a) Memilki motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

b) Memiliki kesanggupan atau keseriusan

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaanya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

c) Memiliki keterampilan yang cukup

Keterampilan diartikan cakap atau cetakan dalam mengerjakan seseuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatannya. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan

pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih.

d) Memiliki kedisplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib. Yanto dalam (pujianto 2017: 175-176) menyebut bahwa ciri-ciri peserta didik yang telah mempunyai kesiapan kerja yaitu peserta didik tersebut memiliki pertimbangan-pertimbangan, yaitu (a) mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, (b) mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, (c) mampu mengendalikan diri atau emosi, (d) memiliki sikap kritis, (e) mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, (f) mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan perkembangan teknologi, (g) dan mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian.

Dalam dunia kerja ciri-ciri tersebut memiliki pengaruh yang besar dalam diri seseorang agar kedepannya memiliki kesiapan mental kerja maupun kemampuan yang baik dan dapat mengimbangi perkembangan tiap tahunya.

2.1.1.2 Faktor-faktor Kesiapan Kerja

Menurut Winkel & Hastuti (2007: 21), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut:

- a) Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b) Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- c) Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- d) Pengetahuan, informasi yang dimilki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- e) Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimilki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik serta kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah, dan jenis kelamin.
- f) Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan carak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- g) Niali-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Sedangkan menurut Kartini (1991: 21), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri

(intern) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (ekstern). Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi, lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor dari kesiapan kerja ada dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, kedua faktor ini sangat mempengaruhi kesiapan dari seseorang dalam memasuki dunia kerja.

2.1.1.3 Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja

Kesiapan *(readiness)* terdapat prinsip-prinsip menurut Slameto (2003: 115) ada 4 prinsip yaitu:

a) Semua aspek perkembangan interaksi (saling pengaruh – mempengaruhi). (b) Kematangan jasmani dan rohani adalah perlu untuk memperoleh manfaat dan pengalaman. (c) Pengalaman – pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan. (d) Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

Sedangkan prinsip-prinsip bagi perkembangan kesiapan readiness menurut Dalyono (2009: 166) adalah sebagai berikut:

a) Semua aspek pertumbuhan berinteraksi dan bersama membentuk readiness, yaitu kemampuan dari kesiapan. (b) Pengalaman seorang ikut mempengaruhi pertumbuhan fisiologis individu. (c) Pengalaman mempunyai efek kumulatif dalam perkembangan fungsi-fungsi kepribadian individu, baik yang jasmaniah maupun rohaniah. (d) Apabila readiness untuk melaksanakan kegiatan tertentu terbentuk pada diri seseorang, maka saat-saat tertentu dalam kehidupan seseorang.

Menurut Soemanto (1998: 192) prinsip bagi perkembangan readiness meliputi:

a) Semua aspek pertumbuhan berinteraksi dan bersama membentuk readiness. (b) Pengalaman seseorang ikut mempengaruhi pertumbuhan fisiologis individu. (c) Pengalaman mempunyai efek kumulatif dalam perkembangan fungsi-fungsi kepribadian individu, baik yang jasmaniah maupun yang rohaniah. (d) Apabila readiness untuk melaksanakan kegiatan tertentu terbentuk pada diri seseorang, maka saat-saat tertentu dalam kehidupan seseorang merupakan masa formatif bagi perkembangan pribadinya.

2.1.1.4 Indikator kesiapan kerja

Indikator kesiapan kerja merupakan kondisi dimana warga harus memiliki kesiapan dalam situasi dalam pekerjaan. Menurut Slameto (2006:

59) penyesuaian kondisi pada suatu saat akan mempengaruhi kecenderungan untuk memberi respons.

Kondisi setidaknya mencakup tiga aspek yaitu:

- a) Kondisi fisik, mental dan emosional
- b) Kebutuhan kebutuhan, motif, minat serta tujuan
- c) Ketrampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari.

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Siswanto (2013:47) mengatakan Motivasi adalah suatu dorongan tenaga dalam diri seseorang. Sedangkan Susanti dan Baskoro (2012: 79) Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Latham & Pinder, (2005: 484) Motivasi merupakan akumulasi proses yang mempengaruhi perilaku. Hal ini sesuai dengan pandangan Moskowist dalam Hasibuan (2000: 143-144) menyatakan motivasi sebagai berikut: "Motifation is usually refined the initiation and direction of behavior, and direction of behavior, and the study of motivation is in effect the study od course of behafior. (motivasi secara umum di definiskan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya pelajaran tentang tingkah laku)".

Definisi lain tentang motivasi dikemukakan oleh Widodo (2010: 126) Motivasi adalah dorongan emosi seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi akan mewujudkan suatu perilaku yang diartikan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Sehingga, motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Sedangkan Robins (2001: 166) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arahtujuan organisasi, yang di kondisikan olehkemampuan upaya tersebut untuk memenuhisuatu kebutuhan individual.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Mamik (2010: 84) Motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Menurut Green dalam sutarto (2011: 428) menyatakan bahwa stated theory about work behavior as function of motivation, ability and role perception or someone understanding about their jobs to reach high performance.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat, motivasi merupakan dorongan untuk meningkatkan sikap atau perilaku seseorang agar bertindak dan mencapai hasil yang memuaskan serta optimal. Oleh karena itu motivasi dalam diri seseorang sangat penting untuk sikap dan hasil dalam proses pekerjaan seseorang maupun perusahaan serta dapat meningkatkan

semangat kerja pada pekerjaan yang optimal. Pentingnya motivasi karena dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sriwidodo & Haryanto (2010: 51) Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2.1 Tujuan Motivasi

Menurut Suwatno (2001: 147), tujuan motivasi diantantaranya sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan disiplin karyawan.
- e) Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Motivasi tidak saja menumbuhkan dan mengarahkan perilaku, tetapi lebih dari itu yakni mendorong perilaku sampai kepada tercapainya suatu tujuan. Motivasi juga meliputi proses yang mendorong atau mengarahkan kebutuhan dari dalam sehingga tujuan perilaku itu dicapai. Menurut Siswanto (2013: 47) motivasi pada dasarnya memiliki dua komponen, yaitu komponen dalam (*inner component*) dan komponen luar (*outer component*). Komponen dalam adalah sesuatu yang terjadi dalam diri seseorang berupa

suatu keadaan tidak seimbang atau adanya ketegangan psikologis sedangkan komponen luar motivasi adalah tujuan yang ingin di capai seseorang.

I-Chao (2010: 57) berpendapat dalam Journal of Human Resource and Adult Learning bahwa:

Motivation can be measured by the degree to which goal-related concepts are accessibleinmemory. Specifically, the greater the motivation to pursue/achieve a goal, the more likelyindividuals are to remember, notice, or recorginize concepts, objects, or persons related to that goal.

Berdasarkan pendapat dari I-Chao bahwa motivasi dapat diukur dengan sejauh mana konsep-konsep yang berhubungan deng tujuan dapat diakses kenangan.

2.1.2.2 Ciri – Ciri Motivasi

Motivasi seseorang dapat dilihat dari tingkah laku dan perbuatanya dalam menjalani sebuah pilihan atau sebuah hal yang memerlukan keputusan. Hal tersebut dapat dipahami dan dicerna dengan melihat dari beberapa ciri-ciri motivasi. Ciri-ciri motivasi menurut Sardiman (2012: 83) sebagai berikut:

- a) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lain, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan-dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
- Menunjukan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi,

keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya).

- d) Lebih senang bekerja mandiri.
- e) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- f) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- g) Tidak mudah melepaskan yang diyakini itu.
- h) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul karena adanya rangsangan dari dalam diri seseorang. Motivasi merupakan penggerak aktif seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.3 Teknik Motivasi

Teknik motivasi adalah teknik atau metode untuk menumbuhkan dan membangun motivasi belajar warga belajar. Menurut Siswanto (2013: 56) ada 6 teknik yang dapat berpengaruh pada pertumbuhan motivasi. Teknikteknik itu adalah:

- a) Teknik menumbuhkan rasa tahu manfaat belajar
 Tujuan melatih kemampuan rasa tahu yaitu dengan melakukan analisis
 untung-rugi (cost benefit) terhadap aktivitas mempelajari materi pelajaran
 sehingga memiliki kesiapan dalam pengetahuan.
- b) Teknik menumbuhkan rasa butuh belajar
 Tujuannya adalah menumbuhkan rasa bahwa keuntungan yang dapat
 diperoleh dari pembelajaran dapat memenuhi kebutuhannya.

c) Teknik menumbuhkan rasa mampu belajar

Tujuannya adalah menumbuhkan keyakinan dan semangat warga belajar bahwa memiliki kemampuan dalam belajar, ketrampilan dan mental dalam menghadapi tuntutan kerja.

d) Teknik menumbuhkan rasa senang belajar

Rasa senang belajar dipengaruhi oleh keberhasilan, rasa butuh, dan rasa mampu. Teknik ini memiliki kemampuan untuk bertahan dalam situasi pekerjaan. Kemampuan mental sangat dibutuhkan dalam teknik ini.

e) Teknik menumbuhkan kemampuan belajar

Tujuanya adalah menumbuhkan kemampuan pengalaman dan ketrampilan warga belajar.

f) Teknik menumbuhkan kemampuan menilai hasil belajar

Teknik ini dapat memberikan evaluasi diri pada warga belajar untuk menghadapi situasi dunia kerja saat ini.

2.1.2.4 Sikap Kerja

Menurut Myers (2014: 164) sikap merupakan reaksi evaluatif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap sesuatu atau seseorang yang seringkali berakar pada kepercayaan seseorang dan muncul dalam perasaan serta perilaku seseorang. Schiffman dan Kanuk (2000: 222) mengatakan bahwa sikap adalah predis posisi yang dipelajari dalam merespons secara konsisten sesuatu obyek, dalam bentuk suka atau tidak suka. Menurut Anoraga (2001: 14) kerja merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan manusia berupa kegiatan untuk

memperoleh insentif. Sementara itu, yang dimaksud dengan sikap kerja adalah evaluasi positif atau negative yang dimiliki karyawan tentang aspekaspek lingkungan kerja mereka (Robbins & Judge, 2009: 113).

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja sangat mempengaruhi kualitas kinerja dan kesiapan kerja dikarenakan sikap kerja adalah faktor internal perilaku dari seseorang untuk disiplin kinerja dalam memulai atau proses pelaksanaan kerja.

2.1.2.5 Indikator motivasi

Pada dasarnya ada banyak indikator dalam motivasi. Menurut Syamsudin dalam (Nurbilady 2018: 120) yang dapat kita lakukan adalah mengidentifikasi beberapa indikatornya dalam tahap-tahap tertentu. Indikator motivasi antara lain: (a) Durasi kegiatan, (b) Frekuensi kegiatan, (c) Presistensinya pada tujuan kegiatan, (d) Ketabahan, keuletan dan kemampuannya dalam menghadapi kegiatan dan kesulitan untuk mencapai tujuan, (e) Pengabdian dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, (f) Tingkatan aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, (g) Tingkat kualifikasi prestasi, (h) Arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan. Sedangkan menurut Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

Motivasi internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.3 Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu sikap dalam diri individu untuk mentaati atau memberikan suatu tindakan yang baik dan memberikan suatu sikap yang positif yang dikerjakan. Menurut Simamora (2005:476) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Hidayat (2010: 2) disiplin kerja merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan gairah kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi/

perusahaan, tujuan masyarakat, maupun tujuan pribadi seseorang. Hasibuan (2004: 10) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Susanti dan Baskoro (2012: 79) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.3.1 Fungsi Kedisiplinan

Fungsi kedisiplinan sangat berpengaruh dengan sikap kepribadian seseorang dalam kinerja. Menurut Tuu (2004: 38-42) menjelaskan fungsi disiplin sebagai berikut:

a) Menata kehidupan bersama

Fungsi disiplin adalah mengatur tata kehidupan manusia, dalam kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan antara individu satu dengan yang lain menjadi lebih baik dan lancar.

b) Membangun kepribadian

Lingkungan yang berdisiplin baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

c) Melatih kepribadian

Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang singkat. Namun, terbentuk melalui satu proses yang membutuhkan waktu panjang dan salah satu proses tersebut dengan melalui latihan.

d) Pemaksaan

Disiplin dapat terjadi karena dorongan kesadaran diri. Disiplin dengan motif kesadaran diri ini lebih baik dan kuat sehingga dengan melakukan kepatuhan dan ketaatan atas kesadaran diri, bermanfaat bagi kebaikan dan kemajuan diri.

e) Hukuman

Ancaman sanksi/ hukuman sangat penting karena dapat memberi dorongan dan kekuatan bagi individu untuk mentaati dan mematuhinya. Tanpa ancaman hukuman atau sanksi, motivasi untuk hidup mengikuti aturan yang berlaku menjadi lemah

f) Menciptakan lingkungan kondusif

Kondisi yang baik bagi proses tersebut yaitu kondisi aman, tenteram, tertib, teratur, saling menghargai dan hubungan pergaulan yang baik.

Disiplin sangat penting dan dibutuhkan oleh peserta didik. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan mengantarkan peserta didik sukses dalam pelatihan dan kelak ketika bekerja.

2.1.3.2 Tujuan Kedisiplinan

Menurut kamil (2010: 104) disiplin akan mempengaruhi semangat kerja sehingga kinerjanya lebih baik. Disiplin merupakan sikap atau tingkah yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan termasuk

suatu kesepakatan bersama. Sedangkan semangat kerja merupakan aspek penting lainnya yang mempunyai karakteristik tersendiri dengan kepuasan kerja. Menurut Hidayat (2010: 10) Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan kedisiplinan tidak boleh secara asal dalam pelaksanaannya.

Sehingga tujuan kedisiplinan merupakan untuk meningkatkan semangat kerja serta memberikan sikap kinerja yang lebih baik lagi. Jadi kedisiplinan merupakan faktor penting dalam pelaksanaannya.

2.1.3.3 Unsur-unsur disiplin

Menurut Hurlock (2008: 92) membagi unsur-unsur disiplin menjadi tiga, yaitu:

- a) Peraturan dan hukum yang berfungsi sebagai pedoman bagi penilaian yang baik.
- b) Hukuman bagi yang pelanggaran peraturan dan hukum. Hukuman yang diberikan berupa sanksi yang mempunyai nilai pendidikan dan tidak hanya bersifat menaku nakuti saja, akan tetapi bersifat menyadarkan individu agar tidak mengulangi perbuatannya lagi.
- c) Hadiah untuk perilaku yang baik atau usaha untuk berperilaku social yang baik. Hadiah dapat diberikan dalam bentuk verbal dan non verbal agar individu lebih termotivasi untuk berbuat baik lagi.

2.1.3.4 Indikator kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Arianto (2013: 194) Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Menurut Hasibuan (2000: 191–195) menyebutkan 8 indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, yaitu:

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan yang harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan

kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik di setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus mencari sitem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudnya kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f) Sangsi Hukuman

Sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sangsi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sangsi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sangsi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sangsi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan

disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sangsi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Sedangkan menurut Soejono (2000: 67), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a) Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang

memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

- c) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.4 Pelatihan

Nurmansyah (2001: 29) mengatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Jucius dalam (kamil, 2012: 3) mengemukakan bahwa: "The term training is used here to indicate any process bay wich the aptitudes, skills, and abilities of employes to perform specipic jobs are in creased" (istilah latihan yang dipergunakan di sini adalah untuk menunjukan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelaesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).

Kutipan dalam Journal Internasional mengungkapkan adanya pengaruh hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan sikap dan perilaku untuk mempersiapkan tugas di masa depan.

"This study in hand chiefly focuses on the role of training in enhancing the performance of the employees. Training plays vital role in the building of competencies of new as well as current employees to perform their job in an effective way. It also prepares employees to hold future position in an organization with full capabilities and helps to overcome the deficiencies in any job related area". Elnaga & Imran (2013: 140)

Dalam pengertian di atas tampak pelatihan dilihat dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dalam kenyataan, pelatihan sebenarnya tidak harus selalu dalam kaitan dengan pekerjaan, atau tidak selalu diperuntukan bagi pegawai. pelatihan adalah suatu kegiatan dengan sistem untuk mengembangkan serta memperbaiki kemampuan seseorang dengan cara meningkatkan pengetahuan, serta ketrampilan sesuai pekerjaan yang dilakukan.

Kutipan dari Jurnal internasional lain yaitu

"The primary goal of any training program is to impart to employees a new set of behavior, or attitudes. Training effectiveness refers to the extent to which the training objectives are achieved. In general, training effectiveness is evaluated by measuring a number of training and transfer outcomes". Wei-Tao Tai, (2006: 55)

Artinya, bahwa tujuan utama dari setiap program pelatihan adalah untuk memberikan karyawan dengan seperangkat perilaku, atau sikap. Efektivitas pelatihan mengacu pada sejauh mana pelatihan tersebut mencapai tujuan. Secara umum, keefektifan pelatihan dapat dievaluasi dari hasil keluaran pelatihan.

2.1.4.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah memperbaiki kualitas partisipan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya yang lebih baik. Menurut Rahanra (2014: 64) pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas personil birokrasi yang ada, mutu kerja yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan, bukan saja dalam arti menjamin eksistensi dan pertumbuhan serta perkembangan organisasi, akan tetapi juga dalam pencapaian tujuan pribadi anggota dari organisasi yang bersangkutan. Tujuan pelatihan itu tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Moekijat dalam Kamil (2012: 4) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah untuk:

- a) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk berkerjasama.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, menurut Simamora dalam Kamil (2012: 11) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu:

- a) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- b) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- c) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- d) Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan
- e) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Dengan pelatihan, diharapkan terjadi perbaikan tingkah laku pada partisipan pelatihan serta perbaikan organisasi, yakni agar menjadi lebih efektif. Tujuan pelatihan menurut Marzuki (2010: 175) adalah agar individu karyawan tersebut menjadi lebih baik pengetahuan, ketrampilan, dan sikapnya, selanjutnya perusahaan/pabrik menjadi lebih baik pula, misalnya lebih produktif.

Pelatihan dilakukan untuk memberikan manfaat yang sebesar besarnya dari output yang dihasilkan. Menurut Triton (2010: 114) beberapa tujuan yang dapat diharapkan dari kegiatan pelatihan adalah:

- a) Untuk memberikan kesempatan bagi segenap karyawan untuk mempertahankan dan mengembangkan *skill* yang selama ini dimiliki karyawan di tempat kerjanya.
- b) Memberikan para karyawan *skill-skill* baru yang sangat dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

- c) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperusahaan.
- d) Melibatkan karyawan untuk mengembangkan wacana-wacana baru yang secara konstruktif dan terencana dapat memberikan dampak positif bagi keberlanjutan dan masa depan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2016: 265) menyimpulkan bahwa pelatihan berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan apabila di dukungan oleh atasan, rekan kerja serta iklim kerja yang kondusif.

Jadi tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap individu dalam bekerja, sehingga sudah mempunyai bekal dalam bidangnya dan dapat membantu perusahaan tersebut agar lebih baik lagi.

2.1.4.2 Manfaat Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan di mana-mana diharapkan bisa memetik manfaat sehingga manfaat pelatihan memberikan dampak yang baik untuk masyarakat supaya dapat meningkatkan skill, pengetahuan serta kualitas seseorang.

Beberapa manfaat yang diperoleh dari pelatihan menurut Sutrisno (2010 : 69), antara lain:

- a) Meningkatkan produktifitas kerja.
- b) Meningkatkan mutu kerja.
- c) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM.
- d) Meningkatkan moral kerja

Beberapa manfaat pelatihan menurut Robinson dalam Marzuki (2010: 176) sebagai berikut:

- a) Pelatihan merupakan alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performan organisasi.
- b) Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
- c) Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pemimpin atau karyawan, sering kali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup, dan informasi yang membingungkan. Karena itu, salah satu pemecahannya dalam kebijakan pelatihan ditunjukan pada penjelasan tentang fakta-fakta secara jujur.
- d) Manfaat lain dari pelatihan adalah memmperbaiki standar keselamatan.

Menurut Triton (2010: 118) beberapa tujuan pelatihan sumber daya manusia antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kualitas kerja.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- d) Meningkatkan sikap moral, etika, dan semangat kerja.
- e) Meningkatkan kinerja.
- f) Merangsang pegawai agar mencapai prestasi yang maksimal dalam pekerjaannya.

- g) Meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- h) Meningkatkan *personal growth* atau perkembangan pribadi bagi pegawai.
- i) Mengikuti perkembangan *skill*, pemikiran, dan paradigm termutakhir baik dalam pekerjaan maupun manajemen sumber daya manusia.

Jadi dari 3 pendapat, manfaat dari pelatihan adalah agar dapat meningkatkan kualitas SDM dan membantu karyawan dalam keselamatan bekerja dalam perusahaan, sehingga karyawan memiliki kesiapan untuk bekerja serta memperbaiki kualitas kerja di perusahaan tersebut.

2.1.4.3 Jenis Pelatihan

Terdapat bermacam-macam pelatihan. Dale Yorder dalam (Kamil 2010: 14) mengemukakan jenis-jenis pelatihan itu dengan memandangnya dari lima sudut, yaitu:

- a) Siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Dari sudut ini maka pelatihan dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas, manajer staf ahli, remaja, pemuda, orang lanjut usia, dan anggota masyarakat umumnya.
- b) Bagaimana ia dilatih (how he gets trained), artinya dengan metode apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instruktur keja, dan sebagainya.

- c) Dimana ia dilatih (*where he gets trained*), artinya kapan pelatihan itu diberikan. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, di sekolah, di kampus, di tempat khusus, di tempat kursus, atau di lapangan.
- d) Bilamana ia dilatih (when he gets trained), artinya kapan pelatihan itu diberikan. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum seseorang mendapat pekerjaan, setelah seorang mendapat pekerjaan, setelah ditempatkan, menjalang pension, dan sebagainya.
- e) Apa yang dibelajarkan kepadanya (what he is taught), artinya materi pelatihan apa yang diberikan. Dari sudut ini pelatihan dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja, dan sebagainya.

Sementara itu J.C Denyer dalam Kamil (2010: 15) yang melihat dari sdut siapa yang dilatih dalam konteks suatu organisasi, membedakan pelatihan atass 4 macam, yaitu: (a) Pelatihan induksi (induction training), yaitu pelatihan perkenalan yang biasanya diberikan kepada pegawwai baru dengan tidak memandang tingkatannya. Pelatihan induksi dapat diberrikan kepada calon pegawai lulusan SD, SLTP, SMA, SMK, kesetaraan, dan lulusan perguruan tinggi. (b) Pelatihan kerja (job training), yaitu pelatihan diberikan kepada semua pegawai dengan maksud untuk memberikan petunjuk khusus guna melaksanakan tugas-tugas tertentu. (c) Pelatihan siperrvisor (supervisory training), yaitu pelatihan pelatihan yang diberikan kepada supervisor atau pimpinan tingkat bawah. (c) Pelatihan manajemen

(management training), yaitu pelatihan yang diberikan kepada manajemen atau untuk pemegang jabatan manajemen. (d) Pengembangan eksekutif (executive development), yaitu pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pejabat-pejabat pimpinan.

Menurut Triton (2010: 112) ada beberapa unsur yang diperhatikan dalam metode pelatihan yaitu:

- a) Materi program pelatihan. Materi program pelatihan tertentu membutuhkan metode pelatihan yang khusus.
- b) Efektivitas biaya. Metode pelatihan sangat penting memperhatikan alokasi dana yang tersedia untuk penyelenggaraan pelatihan, sehingga perencanaan biaya sangat penting untuk mendukung metode pelatihan yang digunakan.
- c) Prinsip-prinsip pembelajaran. Sesuai dan tidaknya metode pelatihan juga ditentukan oleh prinsip-prinsip pembelajaran yang diharapkan.
- d) Ketersediaan fasilitas. Ketersediaan fasilitas merupakan pertimbangan yang penting dalam pemilihan metode pelatihan.
- e) Kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan.
- f) Kecenderungan dan kemampuan pelatih. Metode pelatihan berdasarkan pertimbangan kecenderungan dan kemampuan pelatih akan efektif apabila didukung oleh kemampuan pelatih.

Dapat disimpulkan jenis pelatihan di atas bahwa apa yang di ingin kan partisipan pelatihan agar memilih pelatihan yang sesuai sehingga upaya dari organisasi pelatihan dapat memberikan pelatihan yang optimal.

2.1.4.4 Komponen-Komponen Kegiatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan selalu diorientasikan untuk meningkatkan peserta agar mampu meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik bagi seluruh warga masyarakat melalui kegiatan-kegiatan swadaya. Kegiatan pelatihan bertujuan mendidik masyarakat agar mampu membantu diri mereka sendiri atau membantu masyarakat agar mampu membantu diri mereka sendiri.

Komponen-komponen kegiatan pelatihan yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pelatihan yang akuntabel, efektif dan efisien. Menurut Sudjana dalam Sutarto (2013: 17) menyebutkan penggunaan ruangan sebagai tempat latihan didasarkan atas berbagai alasan. Pertama, latihan yang dilaksanakan didalam kelas itu memiliki beberapa keuntungan disamping kelemahan-kelemahan yang dimilikinya. Kedua, pengelolaan kegiatan yang efektif dan efisien menuntut persyaratan khusus, komponen-komponen, proses pembelajaran, situasi dan pendekatan-pendekatan yang tepat. Ketiga hubungan antara sumber belajar, warga belajar, bahan belajar dan lingkungan belajar lebih jelas.

Di samping komponen yang ada dalam sistem pembelajaran seperti : tujuan yang ingin dicapai, materi yang digunakan dan pelatihan, juga menggunakan teknik yang banyak dikenal masyarakat pada saat ini disebut teknik empat langkah. Menurut Sudjana dalam Sutarto (2013: 17) urutan langkah-langkah dalam teknik ini adalah memperlihatkan (*to slow*) – menjelaskan (*to tell*) – mengerjakan (*to do*) – memeriksa (*to check*).

2.1.4.5 Metode Pelatihan

Terdapat 2 bagain metode pelatihan. Menurut Sutarto (2013: 60) menyatakan bahwa:

- a) Metode tatap muka yang dalam pelaksanaannya terwujud dalam: (a) pembelajaran pendahuluan klasikal dengan metode pembelajaran kelompok besar, demonstrasi dan diskusi kelas; (b) pembelajaran inti klasikal dengan metode pembelajaran kelompok besar, demonstrasi, dan diskusi kelas dan (c) pembelajaran inti kelompok dan individual dengan metode sindikat, pembelajaran kelompo kecil, triad, praktikum, seminar, dan penugasan.
- b) metode non tatap muka yang dalam pelaksanaannya terwujud dalam:
 - (a) tugas terstruktur kelompok dan individual dengan metode penugasan, tutorial, dan responsi dan (b) tugas mandiri kelompok dan individual dengan metode modular, proyek, dan praktikum.

Metode penyampaian materi pembelajaran pelatihan yaitu cara dan media atau alat bantu yang dipergunakan untuk memproses materi pembelajaran dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sutarto (2013: 65) dalam pelaksanaan pembelajaran pemilihan metode sebaiknya memperhatikan:

- a) Kompetensi yang diharapkan dicapai,
- b) Tujuan pembelajaran,
- c) Kemampuan pelatihan,
- d) Kebutuhan peserta pelatihan, dan

e) Isi atau materi pembelajaran.

2.1.4.6 Tujuan Pembelajaran

Tujuan pembelajaran dalam pelatihan memainkan peran sangat penting dalam proses pembelajaran karena digunakan untuk mengarahkan peserta didik berkembang dan memliki suatu pengalaman yang sesuai dalam bidangnya, tujuan pembelajaran juga sekaligus sebagai evaluasi selama proses pembelajaran sehingga peserta memiliki kematangan dalam kesiapan kerja setelah keluar dari pelatihan. Oleh karena itu, tujuan pembelajaran akan mendorong motivasi peserta didik dalam pelatihan.

Menurut Gerlach dan Ely dalam Sutarto (2017: 64) Tujuan pembelajaran merupakan deskripsi tentang perubahan perilaku yang diinginkan atau deskripsi produk yang menunjukkan bahwa belajar telah terjadi.

2.1.4.7 Perencanaan Pelatihan

Mujiman Haris (2006: 64) perencanaan program merupakan kegiatan merencanakan program pelatihan secara menyeluruh. Kegiatan perencanaan pelatihan pada umumnya adalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan pengelola dan staf pembantu program.
- b) Menetapkan tujuan pelatihan.
- c) Menetapkan bahan ajar pelatihan.
- d) Menetapkan metode-metode yang akan digunakan.
- e) Menetapkan alat bantu pelatihan.
- f) Menetapkan cara evaluasi pelatihan.

- g) Menetapkan tempat dan waktu pelatihan.
- h) Menetapkan instruktur pelatihan.
- i) Menyusun rencana kegiatan dan jadwal pelatihan.
- j) Menghitung anggaran yang dibutuhkan.

Menurut Atmodiwirio dalam Sutomo (2012: 12) perencanaan adalah suatu usaha melihat masa depan dalam hal menentukan prioritas dan biaya pendidikan yang mempertimbangkan kenyataan kegiatan yang ada dalam bidang ekonomi, sosial, dan politik untuk mengembangkan potensi sistem pendidikan nasional, memenuhi kebutuhan bangsa dan anak didik yang dilayani oleh sistem tersebut. Sedangkan menurut Fakry dalam Sa'ud (2011: 4-5) perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sudjana dalam Sutarto (2013: 29-30), Ada tujuh indikator perencanaan yang baik, yaitu: (1) perencanaan merupakan model pengambilan keputusan secara ilmiah dalam memilih dan menerapkan tindakan untuk mencapai tujuan, (2) perencanaan berorientasi pada terjadinya perubahan dari keadaan masa sekarang kepada keadaan yang diinginkan di masa yang akan datang sebagaimana dirumuskan dalam tujuan yang akan dicapai, (3) perencanaan melibatkan orang ke dalam suatu proses untuk menentukan dan menemukan masa depan yang diinginkan, (4) perencanaan memberi arah bagaimana dan kapan tindakan akan diambil serta siapa yang terlibat di dalam tindakan itu, (5) perencanaan melibatkan

perkiraan semua kegiatan yang akan dilalui, meliputi kemungkinan keberhasilan, sumber yang digunakan, faktor pendukung dan penghambat, kemungkinan resikodan lain-lain, (6) perencanaan berhubungan dengan penentuan prioritas dan urutan tindakan yang akan dilakukan, dan prioritas ditetapkan berdasarkan kepentingan, relevansi, tujuan yag akan dicapai, sumber yang tersedia dan hambatan yang mungkin ditemui, dan (7) perencanaan sebagai titik awal dan arah kegiatan pengorganisasian, penggerakan, pembinaan dan penilaian serta pengembangan.

2.1.4.8 Pelaksanaan Pelatihan

Menurut Haris (2006: 65) Pelaksanaan pelatihan mengikuti rencana yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam pelaksanaannya selalu banyak masalah yang memerlukan pemecahan. Pemecahan masalah sering berakibat adanya keharusan mengubah beberapa hal dalam rencana tetapi perubahan dan penyesuaian apa pun yang dilakukan harus selalu berorientasi pada upaya mempertahankan kualitas pelatihan, menjaga kelancaran proses pelatihan, dan tidak merugikan kepentingan partisipan. Menurut Sutarto (2008: 181) tahap pelaksanaan kegiatan berkaitan dengan perumusan tujuan, media penyampaian, dan pengalokasian waktu penyelenggaraan kegiatan secara menyeluruh.

Pelaksanaan pelatihan merupakan proses pembelajaran dengan penyampaian materi yang dilakukan oleh tutor dengan peserta pelatihan.

Menurut Kamil (2010: 159) Komponen-komponen yang dilaksanakan diantaranya sebagai berikut:

a) Materi pelatihan

Materi pelatihan diberikan sesuai sesuai kebutuhan belajar, minat, dan kriteria peserta pelatihan.

b) Pendekatan, metode dan teknik pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan andragogik (model pendidikan orang dewasa), yakni dengan memanfaatkan pengalaman-pengalaman peserta pelatihan sebagai sumber belajar untuk terlibat dalam perencaan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan.

c) Pendanaan program pelatihan

Dana penyelengarakan sepenuhnya bersumber dari pemerintah.

d) Penilaian/ evaluasi pelatihan

Evaluasi pelatihan dilaksanakan oleh narasumber/ fasilitator diakhir pemberian pelatihan maupun praktik. Pada evaluasi sikap dilakukan melalui pengamatan selama proses pembelajaran maupun praktik

e) Hasil pelatihan

Hasil pelatihan dapat dideskripsikan dari hasil pengamatan serta wawancara terhadap kegiatan usaha yang dilakukan oleh subyek maupun pekerjaan yang telah dicapai.

2.1.4.9 Evaluasi pelatihan

Menurut Sari (2014: 126) evaluasi adalah proses membandingkan antara standar yang berisi indikator kerja pada setiap kegiatan dengan kegiatan yang terlaksana. Keberhasilan pelatihan dilakukan salah satunya melalui pemberdayaan optimal atas fungsi evaluasi. Widoyoko (2005: 1) Fungsi evaluasi merupakan salah satu di antaranya, selain perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan.

Batasan ini melihat evaluasi dari sisi kegiatan (yaitu pengumpulan data) dan penggunaannya (yaitu untuk membuat keputusan yang bersangkutan dengan kegiatan pembelajaran). Menurut Haris (2006: 140) Evaluasi merupakan bagian dari program pelatihan. Maka dari itu, kegiatan evaluasi harus sudah masuk dalam perencanaan program, termasuk pembiayaannya. Evaluasi pada intinya bertujuan mengukur keberhasilan program, dalam segi (a) hasil belajar partisipan yang berupa perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, yang diperkirakan sebagai akibat pelatihan, dan (b) kualitas penyelenggaraan program pelatihan dalam aspekaspek yang bersifat teknis dan subtantif. Sedangkan menurut Lestari (2012: 52) evaluasi pelatihan merupakan proses untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam program pelatihan. Menurut Sudjana (2006: 22) evaluasi program merupakan kegiatan yang teratur dan berkelanjutan dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk memperoleh data yang berguna bagi pengambilan keputusan.

2.2 Kerangka berfikir

Persaingan kerja yang semakin meningkat dan kompetitif menjadi latar belakang permasalahan rendahnya partisipasi angkatan kerja. Pengangguran terbuka semakin naik disebabkan calon tenaga kerja yang tidak lolos seleksi pekerjaan. Tenaga kerja yang tidak bisa mempertahankan pekerjaannya disebabkan kurangnya sikap motivasi dan kedisiplinan kerja. Menghadapi hal tersebut calon tenaga kerja harus memiliki kemampuan ketrampilan untuk bersaing mendapatkan pekerjaan dan didukung dengan sikap kerja yang baik.

Pelatihan sebagai kunci untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, dan perubahan sikap individu. Motivasi dan sikap kedisiplinan bertujuan untuk melatih mental peserta dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Kesiapan kerja memiliki peran penting untuk mendorong peserta menghadapi kondisi pekerjaan yang diambil. Apapun pekerjaan yang telah diambil oleh individu harus siap mengahadapi tuntutan yang diberikan. Kesiapan kerja dapat dilihat dari kompetensi, kematangan, dan sikap dan mental setiap individu.

Secara garis besar kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

2.3 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

- 2.3.1 Terdapat Pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.
- 2.3.2 Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.
- 2.3.3 Terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kesiapan Kerja yang diselenggarakan BBPLK sebesar 70,64%.
- 5.1.2 Pengaruh positif antara Kedisiplinan terhadap Kesiapan Kerja yang diselenggarakan BBPLK Semarang sebesar 81,75%.
- 5.1.3 Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja yang dimiliki peserta pelatihan BBPLK Semarang sebesar 53,17%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peserta untuk bekerja dengan menerapkan K3 dan prinsip 5R sehingga peserta dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan semakin produktif. Memberikan kegiatan tambahan yang dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peserta, seperti cara menghadapi tes seleksi pekerjaan dan mengembangkan karier peserta.

5.2.3 Saran Praktis

5.2.3.1 **Bagi Lembaga**

Diharapkan selalu mensupport peserta didik untuk terus memberikan lapangan pekerjaan serta update dalam materi maupun skill, dan mengupayakan peningkatan keberhasilan kinerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang.

5.2.3.2 Bagi Instruktur

Peserta diberikan pengetatan dalam masalah tata tertib dan tambahan tekanan positif dalam pembelajaran sehingga dalam memasuki dunia kerja menjadi terbiasa menghadapi tuntutan perusahaan. Motivasi perlu ditingkatkan dan dipertahankan walaupun masuk kategori baik, dengan memberikan stimulus-stimulus dalam pembelajaran serta memberikan gambaran setelah keluar dari pelatihan serta kontribusi dari para pelatih karena sangat penting dalam membatu peserta dalam meningkatkan motivasi peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. . (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.. Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Jurnal Economia, 9(2), 191-200. Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta. . (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Pustaka. . (2013). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara. Azwar, Syaifudin. (2010). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Badan Pusat Statistik. (2017). Data Jumlah Angkatan Kerja Jawa Tengah. Diunduh Sumber: pada tanggal 16 Juni https://jateng.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/32. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja. (2017). Data Jumlah Tenaga Kerja. Diunduh pada tanggal 14 Oktober Sumber: http://bbplksemarang.com/ Dalyono. (2009). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta. ____, (2005). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eliyani, C., & Yanto, H. (2016). Determinan Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi di Kota Semarang. *Journal of Economic Education*, 5(1), 22-30.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Firdaus, Z. Z. (2012). Pengaruh unit produksi, pengalaman prakerin dan dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(3).
- Franklin, S. E. (2014). Analisis Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(2).
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke tujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakim. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis*, 2(2), 165-180.
- Harlock, E. B. (2008). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. (Terjemahan: Istiwidayanti & Soedjarwo). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. Malayu SP. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- ______. (2003). Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- ______. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Henry Simamora. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi.
- Hidayat, M. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Para Pegawai Dinas Pendapatan Kalimantan Timur. *Die*, 6(3).
- Irianto, J. (2001).Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia. Insan Cendekia, Surabaya.
- Kamil, Mustofa. (2010). Model Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: Alfabeta
- Kartini Kartono. (1991). Menyiapkan dan Memandu Karier. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kemenperin pasal 1 ayat 9 Undang-undang No 13 Tahun 2003, hukum ketenagakerjaan, <u>www.kemeperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf</u> diakses tgl 19 April 2018.
- Ketut, D. (1993). Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah. *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Khasawneh, S., & Al-Zawahreh, A. (2015). Using the training reactions questionnaire to analyze the reactions of university students undergoing career-related training in J ordan: a prospective human resource development approach. International Journal of Training and Development, 19(1), 53-68.
- Kisworo, B. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah (Doctoral dissertation, Tesis. UNY).

- Koskela, I., & Palukka, H. (2011). Trainer interventions as instructional strategies in air traffic control training. *Journal of Workplace Learning*, 23(5), 293-314.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. Annu. Rev. Psychol., *56*, 485-516...
- Lee, I. C. (2010). The effect of learning motivation, total quality teaching and peer-assisted learning on study achievement: Empirical analysis from vocational universities or colleges' students in taiwan. *The Journal of human resource and adult learning*, 6(2), 56.
- Mamik, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi Universitas Airlangga*, 20(1).
- Maharani, I. R., & Rahmawati, S. (2010). Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(3), 191-203.
- Monteiro de Castro, M. L., Reis Neto, M. T., Ferreira, C. A. A., & Gomes, J. F. D. S. (2016). Values, motivation, commitment, performance and rewards: analysis model. *Business Process Management Journal*, 22(6), 1139-1169.
- Muktiani, E. E. (2014). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Prestasi Akademik Mata Diklat Produktif Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Akuntansi SMK Nasional Pati Tahun Pelajaran 2012/2013. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1).
- Myers, D. G. (2014). Psikologi Sosial Edisi 10 Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Neonufa, S., Hardika, H., & Nasution, Z. (2016). Pelatihan Tenun Ikat di Rumah Pintar Sonaf Soet Hinef (Analisis Dampak Pelatihan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Perempuan Penenun). *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, 1*(6), 1216-1223.
- Nuraini, E., Hermawan, A., Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2016). Kajian Evaluasi Pelatihan Program Pengembangan Manajemen. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 254-266.
- Nurbilady, N. F., & Suryadi, E. (2018). Kompetensi Sosial Guru dan Motivasi Belajar Siswa Sebagai Determinan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 115-122.
- Nurmansyah. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Unilak Press.

- Priyatno, Duwi. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Yogyakarta: Gava Media.
- Pujianto, P., & Arief, S. (2017). Pengaruh pengalaman on the job training dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 173-187.
- Rifa'i, Achmad. (2008). Aplikasi Statistika Untuk Menganalisis Data Penelitian Pendidikan. Semarang: Unnes Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P. (2001). Organizational Behaviour, New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Rukanda, N., & Firdaus, N. M. (2015). Efektifitas Pelatihan Keterampilan Hantaran Bagi Kaum Perempuan di Desa Cigugur Girang Kec. Parongpong Kab. Bandung Barat (Studi Kasus Program PNPM Desa Tahun 2015). *P2M STKIP Siliwangi*, 2(2), 252-254.
- Sardiman. (2012). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Press.
- Sa'ud, Udin Syaefudin dan Abin Syamsuddin Makmun. (2011). Perencanaan Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Schiffman, Leon G. dan Leslie Lazar Kanuk. (2000). *Consumer Behavior*. USA: *Prentice Hall*.
- Slameto. (2003). Belajar dan faktor faktor yang mempengaruhi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekanto, Soejono. (2000). Kamus Besar Sosiologi. Jakarta. Rajawali.
- Sulistyarini, E. P. D. (2012). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akuntansi Smk Negeri I Tempel Tahun Pelajaran 2011/2012. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, *1*(3).
- Susilowati. (2016). Dampak Penyelenggarakan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pamong Belajar SKB di Eks Karesidenan Semarang. *Journal of Nonformal Education*, 2(1).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

- Sumadi Suryabrata. (2006). Metodologi Peneletian. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutomo, dkk. (2012). Manajemen Sekolah. Semarang: UNNES Press.
- Sutarto, J. (2010). Determinan Mutu Proses dan Hasil Pembelajaran Pendidikan Kesetaraan. Jurnal Ilmu Pendidikan,17 (3): 210-217.
- Sutarto, J. (2011). Learning Behavior Effectiveness Management Of Equivalent Education. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(2), 426-433.

 _______. (2012). Manajemen Pelatihan. Semarang: Unnes Press.
- ______. (2013). Manajemen Pelatihan. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutarto, J. (2016). Determinan Mutu Proses dan Hasil Pembelajaran Pendidikan Kesetaraan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 17(3).
- ______, dkk. (2017). Pendidikan Nonformal Teori dan Program. Semarang: Widya Karya.
- Sutarto, J., Mulyono, S. E., Nurhalim, K., & Pratiwi, H. (2018). Model Pemberdayaan Masyrakat Melalui Pelatihan Kecakapan Hidup Berbasis Keunggulan Lokal Desa Wisata Mandiri Wanurejo Borobudor Magelang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 35(1), 27-40.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2001). Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Swasto. B. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Tim UB Press. Malang.
- Tai, W. T. (2006). Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel Review*, 35(1), 51-65.

- Triton PB. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership Dan Kolektivitas. ISBN 979-3191-22-8.
- Tuu, Tulus. (2004). Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta; Grasindo.
- Umi Narimawati. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.Bandung: Agung Media.
- Uno, Hamzah B. (2009). Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: PT Bumi Aksara. Widodo. 2010. Efek Moderasi Kerja Cerdas Pada Pengaruh Kompetensi, Reward, Motivasi Terhadap Kinerja. 1(2) hlm 125-136.
- Wicaksono, R. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Widodo. (2010). Efek Moderasi Kerja Cerdas Pada Pengaruh Kompetensi, *Reward*, Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 1(2). hlm 125-136.
- Winkel, W. S dan Sri Hastuti, M. M. (2007). Bimbingan dan Konseling Di Institusi Pendidikan. Yogyakarta: PT. Grasindo.
- Widiasih, E., & Suminar, T. (2015). Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebes (Studi di Mitra Batik Desa Bentar Kabupaten Brebes). *Journal of Nonformal Education*, *1*(1).
- Widoyoko, E. P. (2005). Evaluasi Program Pelatihan. *Training Program Evaluation*.
- Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Kemampuan Soft Skills Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2).
- Yustina, A., & Sukardi, T. (2014). Pengaruh bimbingan kejuruan, motivasi berprestasi, dan kemandirian siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKJ. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2).
- Zirkle, Chris. (1998). Perception of Vocational Educators And Human Resource / Training and Development Profesisonals Regarding Skills Dimension of School to Work transsitin Programs. *Journal of Vocational and Technical Education*, *15*(1), hlm 4.