



**PERBEDAAN HASIL BELAJAR PESERTA
PELATIHAN JAHIT DITINJAU DARI KREATIVITAS
DAN MOTIVASI BELAJAR DI BALAI LATIHAN
KERJA UNGARAN**

SKRIPSI

Disajikan sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah

**oleh:
Farizqi Ainur Rofik
1201416056**

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Kreativitas, Motivasi Belajar, dan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran” ini telah disetujui oleh pembimbing untuk disajikan dalam Sidang Panitia Skripsi pada :

Hari : Selasa

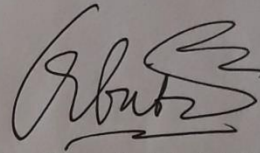
Tanggal : 14 April 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Pendidikan Luar Sekolah,



Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd.
NIP. 196801211993032002

Menyetujui
Pembimbing,



Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd.
NIP. 196801211993032002

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Penyelenggaraan Pembelajaran *Beyond Center and Circle Time* (BCCT) di Kelompok Bermain Aisyiyah 04 Semarang”, disusun oleh Riezki Amelia dengan NIM 1201416012 telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada 21 April 2020.

PANITIA:



Ketua,

Dr. Edy Purwanto, M.Si.
NIP. 196301211987031001

Sekretaris,

Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd.
NIP. 196801211993032002

Pembimbing,

Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd.
NIP. 195908211984031001

Penguji 1,

Dr. Emmy Budhartati, M.Pd.
NIP. 195601071986012001

Penguji 2,

Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd.
NIP. 196801211993032002

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam penelitian skripsi yang berjudul “Perbedaan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit Ditinjau dari Kreativitas dan Motivasi Belajar di Balai Latihan Kerja Ungaran” benar-benar hasil karya sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Adapun pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam penelitian skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai dengan ketentuan kode etik ilmiah.

Semarang, 14 April 2020



Amelur Rofik
NIM. 1201416056

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

“Pendidikan bisa dengan siapa saja, kapan saja, dan dimana saja”- Nurhalim

Persembahan

Alhamdulillah, dengan segala Puji bagi Allah SWT, dan Rahmat yang telah diberikan. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, Ibu dan Bapak yang selalu mendukung serta mendoakan yang terbaik
2. Kedua kakak saya, yang juga selalu mendukung saya dalam segala hal
3. Sahabat saya, terutama Riezki Amelia, serta teman-teman saya Yanuar, Syamsu, Bagus, Rizal, Mas Dedai, Mas Dika, Mas Malik, Ustad Apip, Ari, Arifah, Fauziah, Dinda, Susi, Nisa, Lintol, Pungki, dan Jesy
4. Almamater Universitas Negeri Semarang yang selalu menjadi kebanggaan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas Rahmat dan Barokah-Nya, tugas akhir skripsi ini dalam rangka sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana dengan judul “Perbedaan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit Ditinjau dari Kreativitas dan Motivasi Belajar di Balai Latihan Kerja Ungaran” dapat tersusun sesuai dengan harapan. Tugas akhir skripsi ini dapat dapat diselesaikan tak terlepas dari bantuan, kerjasama, serta dorongan dari pihak lain. Oleh sebab itu maka, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Achmad Rifa’I RC, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, dan telah mengizinkan penelitian skripsi
2. Ibu Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, dan dosen pembimbing yang senantiasa ramah tamah, memberikan arahan serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini
3. Bapak Alif Agus Yasin, S.H, selaku kepala Balai Latihan Kerja Ungaran yang telah memberikan izin penelitian
4. Ibu Dominica Rilla S, S.Pd, selaku instruktur pelatihan jahit Balai Latihan Kerja Ungaran
5. Ibu-Ibu peserta pelatihan jahit modiste, yang senantiasa membantu dalam penelitian skripsi
6. Semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, semoga segala bantuan, doa, dan support yang telah diberikan seluruh pihak, semoga menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap tugas akhir skripsi ini dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan.

Semarang, Maret 2020

Penulis,

Farizqi Ainur Rofik

NIM. 1201416056

ABSTRAK

Rofik, Farizqi Ainur. 2020. *Perbedaan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit Ditinjau dari Kreativitas dan Motivasi Belajar di Balai Latihan Kerja Ungaran*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Dosen pembimbing Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) menganalisis tingkat perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas; (2) menganalisis tingkat perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari motivasi belajar.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis data Mann Whitney U Test dan deskriptif persentase. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah peserta pelatihan jahit modiste. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan data dan disajikan dalam bentuk persentase angka.

Hasil dari penelitian ini perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas dengan menggunakan analisis Mann Whitney U Test mendapatkan nilai (U) sebesar 0,000 dan nilai Wilcoxon W (W) sebesar 15,000 Nilai (Z) maka sebesar -3,153 Nilai Signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Pada perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari motivasi belajar, dengan menggunakan analisis Mann Whitney U Test mendapatkan nilai (U) sebesar 0,000 dan nilai Wilcoxon W (W) sebesar 21,000 Nilai (Z) maka sebesar -3,286 Nilai Signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Simpulan bahwa perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas mendapatkan hasil mean rank sebesar 56 dinyatakan signifikan. Selanjutnya, yaitu perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari motivasi belajar dengan perolehan mean rank sebesar 53 dinyatakan signifikan.

Kata Kunci: Pelatihan Jahit, Kreativitas, Motivasi Belajar, dan Hasil Belajar

ABSTRACT

Rofik, Farizqi Ainur. 2020. *The Learning Outcomes' Differences Of Sewing Training Participants Observed Throught Creativity And Learning Motivation at Ungaran Job Training Centers.* Thesis. Department of Out of School Education. Faculty of Education. Semarang State University. Supervisor Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd.

The research was conducted at the Ungaran Job Training Center, as a Regional Technical Services Unit, a Non-formal Education Institution under the auspices of the Transmigration and Manpower Social Office in Kabupaten Semarang, which organized a sewing training program. The objectives of this study are (1) analyze the difference in learning outcomes of the sewing training participants in terms of creativity; (2) analyze the difference in learning outcomes of the sewing training participants in terms of learning motivation.

The approach applied in this study was quantitative with Mann Whitney U Test data analysis techniques and descriptive percentages. Data collection techniques applied were questionnaires and documentation. The subjects of this study were the training participants in sewing modiste. The data analysis technique used in this study was to describe the data and to present in the form of a percentage of numbers.

The results of this study the differences in learning outcomes of sewing training participants in terms of creativity using the Mann Whitney U Test analysis obtained a value (U) of 0,000 and a Wilcoxon W (W) value of 15,000 value (Z) was equal to -3.153 Significance Value was $0.002 < 0.05$. On the differences in learning outcomes of sewing training participants in terms of learning motivation using the Mann Whitney U Test analysis obtained a value (U) of 0,000 and a Wilcoxon W (W) value of 21,000 value (Z) was equal to -3.286 Significance Value was $0.001 < 0.05$.

Conclusion that the differences in learning outcomes of sewing training participants in terms of creativity got the mean rank results of 56 that indicated as significant. Furthermore, Hypothesis 2, namely the differences in learning outcomes of sewing training participants in terms of learning motivation got a mean rank of 53 that indicated as significant.

Keywords: Sewing Training, Creativity, Training Motivation, and Learning Outcomes

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Penegasan Istilah	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Pelatihan Jahit	11
2.1.1. Pengertian Pelatihan Jahit	11
2.1.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Jahit	18
2.2. Kreativitas	21
2.2.1. Pengertian Kreativitas	21
2.2.2. Teori Kreativitas.....	26
2.2.3. Faktor Pendorong Kreativitas	29
2.2.4. Ciri-Ciri Kreativitas	32
2.3. Motivasi Belajar	36
2.3.1. Pengertian Motivasi Belajar	36
2.3.2. Teori Motivasi Belajar	43
2.3.3. Faktor-Faktor Motivasi Belajar	48

2.3.4. Ciri-Ciri Motivasi Belajar	51
2.3.5. Fungsi Motivasi Belajar	53
2.4. Hasil Belajar	54
2.4.1. Pengertian Hasil Belajar	54
2.4.2. Evaluasi Hasil Belajar	58
2.5. Kerangka Berfikir	59
2.6. Hipotesis Penelitian	63
BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1. Metode Penelitian	64
3.2. Desain Penelitian	65
3.3. Populasi dan Sampel	67
3.3.1. Populasi	67
3.3.2. Sampel	67
3.4. Variabel Penelitian	68
3.5. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	68
3.5.1. Metode Penelitian	68
3.5.2. Instrumen Pengumpulan data	69
3.6. Waktu dan Subjek Penelitian	69
3.6.1. Waktu Penelitian	69
3.6.2. Subjek Penelitian.....	70
3.7. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengumpulan Data	70
3.7.1. Validitas Kuesioner	70
3.7.2. Reliabilitas Kuesioner	72
3.8. Teknik Analisis Data	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	78
4.1. Deskripsi Umum	78
4.1.1. Deskripsi Umum BLK Ungaran Kabupaten Semarang	78
4.2. Hasil Uji Mann Whitne U Test	79
4.2.1. Homogenitas pada Mann Whitney U test	80
4.2.2. Hasil Uji Mann Whitney U test	81
4.2.3. Hipotesis 1	84

4.2.4. Hipotesis 2	84
4.3. Data Deskriptif Penelitian	84
4.3.1. Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit Ditinjau dari Kreativitas	84
4.3.2. Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit Ditinjau dari Motivasi Belajar	90
4.4. Pembahasan	97
4.4.1. Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit Ditinjau dari Kreativitas	97
4.4.2. Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit Ditinjau dari Motivasi Belajar	100
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	104
5.1. Simpulan	104
5.2. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN-LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Desain Penelitian	66
Tabel 3.2. Hasil Validitas	72
Tabel 3.3. Hasil Reliabilitas	74
Tabel 3.4. Kategori Skor	77
Tabel 4.1. Perbandingan Skor Kreativitas	79
Tabel 4.2. Perbandingan Skor Motivasi Belajar	80
Tabel 4.3. Hasil Uji Homogenitas	81
Tabel 4.4. Hasil Uji Mann Whitney U Test Kreativitas	81
Tabel 4.5. Hasil Uji Statistik Kreativitas	82
Tabel 4.6. Hasil Uji Mann Whitney U Test Motivasi Belajar	83
Tabel 4.7. Hasil Uji Statistik Motivasi Belajar	83
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas	85
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas A.....	86
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas B	88
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas C	89
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar.....	91
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar A.....	92
Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar B	94
Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar C.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	62
Gambar 4.1. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas	85
Gambar 4.2. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas A	87
Gambar 4.3. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas B	88
Gambar 4.4. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas C	90
Gambar 4.5. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar	91
Gambar 4.6. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar A	93
Gambar 4.7. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar B	94
Gambar 4.8. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar C	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen	114
Lampiran 2 Data Subjek Penelitian	115
Lampiran 3 Kuesioner Setelah Uji Coba	116
Lampiran 4 Tabulasi Data.....	120
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	121
Lampiran 6 Data Hasil Penelitian	135
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	148
Lampiran 8 Surat-Surat Izin Penelitian	155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan pada era sekarang ini berperan sangat strategis dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusia, sejalan dengan perkembangan zaman saat ini, globalisasi serta ilmu pengetahuan yang tentunya sudah semakin pesat, menuntut sumber daya manusia yang handal serta berkompoten dalam berbagai bidang. Guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, seseorang dapat memperoleh pengetahuan dan pendidikan untuk menambah dan mengasah kompetensi yang ingin dimiliki, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan mengikuti program pelatihan yang saat ini tersebar luas di Indonesia. Baik Lembaga Pelatihan yang dinaungi langsung oleh pemerintah maupun lembaga swasta.

Flippo (1971) dalam Kamil (2012) mengemukakan bahwa pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Pelatihan merupakan suatu satuan dari pendidikan nonformal, yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan. Berbicara mengenai keterampilan, menjahit merupakan salah satu keterampilan yang cukup penting untuk dimiliki, karena berhubungan dengan kebutuhan manusia yaitu berbusana, yang merupakan kebutuhan primer.

Pelatihan menjahit bukanlah keterampilan yang cukup mudah untuk dikembangkan, karena terdapat beberapa tahapan-tahapan dalam menguasai suatu keterampilan menjahit hingga akhirnya seseorang dapat dikatakan terampil atau profesional dalam kegiatan menjahit. Dalam suatu pelatihan keterampilan menjahit, sesuai dengan observasi dilapangan seseorang yang ingin mengikuti pelatihan menjahit akan dilakukan *testing* keterampilan dahulu, apakah yang bersangkutan sudah memiliki keterampilan menjahit atau tidak. Untuk menentukan tahapan dalam proses pelatihan menjahit, yaitu tahapan menjahit dasar atau operator, yang biasa disebut dengan menjahit *garment*, dan menjahit modiste atau menjahit terampil yaitu tahapan selanjutnya setelah seseorang menguasai keterampilan menjahit dasar.

Tentunya dalam suatu kegiatan pelatihan menjahit terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurnianingtyas (2017) mengatakan bahwa ada beberapa penyebab yang membuat peserta pelatihan jahit terhambat dalam menguasai keterampilan menjahit dasar, yaitu kompetensi dasar merupakan suatu hal yang sulit dan membingungkan, serta kurangnya percaya diri membuat para peserta pelatihan tidak mampu menguasai keterampilan menjahit dasar ini.

Salah satu lembaga pelatihan yang menjalankan program pelatihan menjahit yaitu, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sarana dan prasarana pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidang tertentu. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan

motivasi untuk berusaha sendiri. Adapun sasaran dari kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri.

Balai Latihan Kerja (BLK) Ungaran Kabupaten Semarang bernaung di bawah Dinas Sosial Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. Beroperasi sejak 2008, yang beralamatkan di Jalan Erlangga, Langensari, Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang. Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang atau yang biasa disebut BLK Ungaran mempunyai visi menjadi lembaga yang mencetak tenaga kerja kompeten dan mampu mandiri secara ekonomi. BLK Ungaran mempunyai beberapa program pelatihan unggulan, diantaranya: menjahit garment, menjahit modista, mekanik mesin jahit, mekanik sepeda motor, mekanik mobil, las listrik dan karbit, rias pengantin, salon, dan tata boga.

Seseorang dalam melakukan suatu kegiatan menjahit terdapat kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki salah satunya yaitu kreativitas. Kreativitas merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menciptakan atau membuat karya untuk menghasilkan suatu produk-produk baru yang bernilai, berguna, serta dianggap memiliki fungsi-fungsi tertentu.

Dengan tumbuhnya kreativitas pada setiap individu peserta pelatihan diharapkan mampu menciptakan dan atau memudahkan dalam suatu lapangan pekerjaan. Pada kenyataannya di lapangan seperti yang diungkapkan oleh pengamat pendidikan Sholihah, Marijono, & Imsiyah (2007) dalam penelitiannya

mengungkapkan bahwa belum semua Balai Latihan Kerja atau Lembaga Pelatihan dan Kursus mampu meluluskan peserta pelatihan yang mempunyai kreativitas tinggi.

Program pelatihan menjahit berperan penting dalam salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia, Lembaga atau Instansi yang bertugas langsung melaksanakan program tersebut mampu menghasilkan atau meluluskan sumber daya manusia yang kreatif dalam bidang menjahit. Seperti diungkapkan oleh peneliti di lapangan yang mengamati adanya dampak pembelajaran keterampilan menjahit. Penelitian yang dilakukan oleh KaU (2010) menunjukkan dampak dari pembelajaran keterampilan menjahit yang telah dilaksanakan memberikan peserta didik dalam konteks ini peserta pelatihan memiliki keterampilan yang mumpuni dan mempunyai kreativitas yang cukup tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyati (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan menjahit terhadap kreativitas peserta pelatihan.

Dalam suatu kegiatan belajar dan mengajar tak terlepas dari pembelajaran keterampilan jahit selalu berkaitan dengan motivasi belajar, yang dapat mempengaruhi kualitas dan hasil belajar. Dari observasi yang telah dilakukan di Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang, seperti yang dikatakan oleh narasumber Dominica Rila Setyo Cahyani, selaku instruktur serta pengelola program pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Ungaran, Motivasi belajar para peserta pelatihan terbilang cukup besar, karena peserta mengikuti program pelatihan atas dasar keinginan sendiri untuk mengembangkan kompetensi. Tetapi

berdasarkan pengalaman motivasi belajar para peserta seiring waktu berjalan akan menurun, karena sifat individu yang unik maka perlu adanya dorongan, untuk meningkatkan kembali motivasi belajar para peserta pelatihan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar peserta pelatihan di BLK Ungaran terbilang cukup baik, namun lama kelamaan motivasi belajar para peserta pelatihan akan menurun.

Motivasi belajar sangat penting untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu secara optimal. Motivasi belajar dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi belajar peserta pelatihan seharusnya tinggi, seperti yang diungkapkan oleh peneliti dilapangan Puspitadewi (2017) menyebutkan motivasi belajar intrinsik atau internal yang mencakup keinginan belajar, kebutuhan dalam belajar dan cita-cita mempunyai pengaruh cukup besar. Motivasi ekstrinsik atau eksternal yang mencakup kegiatan belajar yang menarik, lingkungan yang kondusif, penghargaan dalam belajar memungkinkan peserta didik mempunyai motivasi belajar yang besar pula. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Sesti & Syuraini (2018) menjelaskan bahwa motivasi warga belajar dilihat dari aspek motivasi intrinsik dalam mengikuti pelatihan jahit cukup tinggi. Ditinjau dari aspek motivasi ekstrinsik yang di sokong oleh kondusifitas pembelajaran yang baik, sehingga dapat menjunjung tinggi motivasi belajar. Berdasarkan teori hasil belajar yang baik dapat di peroleh dengan dukungan motivasi belajar yang tinggi serta mempunyai kreativitas yang tinggi pula.

Motivasi belajar berpengaruh besar terhadap hasil belajar peserta didik atau peserta pelatihan. Hasil belajar adalah perubahan perilaku yang didapatkan peserta

pelatihan setelah mengalami kegiatan belajar. Aspek-aspek perubahan perilaku yang didapat peserta pelatihan didasarkan pada pembelajaran yang telah dialami. Dimiyati dan Mudjiono (2006) mengatakan bahwa hasil belajar adalah hasil yang ditunjukkan dari suatu interaksi pembelajaran yang biasanya ditunjukkan dengan nilai tes yang diberikan. Proses pembelajaran tentunya akan sangat berpengaruh terhadap capaian belajar peserta pelatihan. Semakin baik peserta didik menjalankan proses pembelajaran, maka akan semakin besar pula kesempatan untuk mendapatkan hasil belajar yang baik.

Hasil belajar yang baik dapat dipengaruhi dari berbagai aspek, mulai dari motivasi belajar, kompetensi pendidik, sarana dan prasarana yang menunjang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2017) mengatakan tercapainya hasil belajar yang baik dipengaruhi oleh kompetensi pendidik, lingkungan, serta fasilitas belajar yang menunjang sangat berpengaruh secara signifikan. Diantara faktor-faktor tersebut kompetensi Pendidik menjadi dominan faktor yang mempengaruhi tercapainya hasil belajar yang baik. Dapat disimpulkan Kompetensi pendidik yang baik sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang baik.

Program pelatihan menjahit seharusnya mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berdaya guna dan berhasil guna. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh KaU (2010) dampak adanya program pelatihan menjahit bagi para pesertanya mampu mendapatkan pengetahuan dan keterampilan praktis tentang cara menjahit, ataupun dijadikan bekal sebagai keterampilan dalam berwirausaha menjahit, dan peningkatan kesejahteraan hidup.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang kreativitas peserta pelatihan, motivasi belajar peserta pelatihan, dan hasil belajar peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran ditinjau dari kreativitas?
2. Apakah ada perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran ditinjau dari motivasi belajar?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis tingkat perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran ditinjau dari kreativitas.
2. Menganalisis tingkat perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran ditinjau dari motivasi belajar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kreativitas, motivasi belajar, serta hasil belajar peserta pelatihan jahit,

sebagai bagian dari pembelajaran program pelatihan menjahit dalam Pendidikan Luar Sekolah.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Lembaga

Berdasarkan tujuan yang dicapai maka manfaat penelitian ini bagi lembaga yaitu adanya peningkatan kualitas penyelenggaraan dan pelayanan yang diberikan.

1.4.2.2. Bagi Instruktur

Manfaat penelitian ini bagi instruktur pelatihan jahit yaitu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam proses kegiatan belajar dan pelatihan.

1.5. Penegasan Istilah

1.5.1. Pelatihan Jahit

1.5.1.1. Pengertian Pelatihan

Pendidikan dan latihan merupakan suatu kegiatan yang berkelanjutan, sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan kemampuan teknis, teoritis, dan konseptual sesuai dengan kebutuhan dan bidang individu melalui pendidikan dan latihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dirancang sedemikian rupa, dan berjalan secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan peningkatan

performa maupun pengembangan pribadi sumber daya manusia guna tercapainya tujuan yang dikehendaki.

1.5.1.2. Pelatihan Jahit

Pelatihan jahit adalah suatu kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk menambah pengetahuan yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotrik sehingga seseorang dapat mendapatkan suatu keterampilan dalam menjahit.

1.5.2. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan pada setiap diri individu untuk melahirkan atau menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan, dan karya nyata, yang relatif berbeda dengan sesuatu yang sudah ada. Pemaknaan mengenai kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan gagasan baru dan berbeda dengan gagasan yang sudah ada.

1.5.3. Motivasi Belajar

Motivasi belajar yang berawal dari kata motivasi atau motif yang diartikan sebagai daya penggerak dari dalam, dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Motivasi dan belajar merupakan dua hal yang mempengaruhi. Belajar merupakan perubahan yang relatif permanen. Sehingga motivasi belajar merupakan keseluruhan daya penggerak di dalam diri individu yang menyebabkan adanya suatu reaksi dan memberikan arah, sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai yang kaitannya dengan kegiatan belajar.

1.5.4. Hasil Belajar

Hasil belajar merupakan perubahan tingkah laku peserta didik setelah mengikuti rangkaian pembelajaran atau pelatihan. Aspek perubahan dari hasil belajar mencakup kemampuan kognitif, afektif, serta psikomotorik. Perubahan tingkah laku yang dimaksud yaitu bertambahnya kemampuan pola-pola perbuatan, nilai-nilai, pengertian-pengertian, serta sikap apresiasi dan kompetensi. Bukti dari seseorang telah mengikuti kegiatan belajar yaitu adanya perubahan tingkah laku yang relatif permanen pada individu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pelatihan Jahit

2.1.1. Pengertian Pelatihan Jahit

Pelatihan berawal dari pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM ini dirasakan semakin penting keberadaannya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai dampak kemajuan IPTEK serta semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Program pengembangan SDM harusnya disusun secara cermat dan di dasarkan pada metode ilmiah serta berorientasi pada keterampilan yang dibutuhkan baik sekarang ini maupun di masa yang akan datang.

Latihan sebagai salah satu bentuk pengembangan SDM merupakan suatu proses yang berjalan berkelanjutan. Masalah baru, prosedur baru, peralatan yang baru, pengetahuan dan jabatan yang baru selalu datang dalam organisasi yang dinamis. Bimbingan dan instruksi diperlukan untuk menghadapi perubahan pada para SDM. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang

karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan latihan yang dinyatakan oleh Jan Bella seperti yang dikutip Hasibuan (1997) bahwa: “pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.” Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktik dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Pengembangan SDM melalui pendidikan dan latihan seperti yang diungkapkan oleh Gilley dan Steven (1991) menjelaskan bahwa *human resources development* adalah *organized learning activities arranged within an organization in order to improve performance and/or personal growth for the purpose of improving the job, the individual and/or organization*. Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu organisasi, untuk meningkatkan performa dan meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan organisasi. Simpulan mengenai pendidikan dan latihan merupakan suatu kegiatan yang dirancang sedemikian rupa, dan berjalan secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan peningkatan performa, maupun pengembangan pribadi sumber daya manusia guna tercapainya tujuan yang dikehendaki

Program pelatihan yaitu suatu kegiatan yang merupakan bagian dari pendidikan, yang menggambarkan suatu proses memahami, mendalami, menata ulang sikap dan mempraktikan dibidang latih tertentu. Menurut Nedler (1984) pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang ditunjuk untuk

meningkatkan kemampuan seseorang atau peserta pelatihan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan tekanan pada penguasaan atau penambahan kompetensi (Sutarto, 2012). Pelatihan dilaksanakan pada tempat yang sesuai dengan program, serta memiliki: tujuan yang jelas, metode pembelajaran yang spesifik, sasaran yang jelas dan rencana untuk mengimplementasikan penilaian terhadap hasil (Wills 1993).

Definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Friedman dan Yarbrought sebagai berikut:

Training is a process used by organization to meet their goals. It is called in to operation when a discrepancy is perceived between the current situation an a preferred state of affair. The trainer's role is facilitation trainee's movement from the status squo toward the ideal.

Pengertian di atas memberikan pemaknaan bahwa yang utama terkandung dalam kegiatan pelatihan adalah suatu proses yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan, yaitu tercapainya kebutuhan nyata peserta pelatihan dalam menjawab tantangan perkembangan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Secara umum tujuan seorang melakukan pelatihan yaitu untuk menambah keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, mengembangkan pengetahuan

sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional, dan mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemajuan kerja sama (Moekijat, 1993). Pelatihan seperti yang dikemukakan oleh Pangabean (2004) mengatakan bahwa melalui program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan potensi yang ada dalam setiap diri individu untuk berubah menjadi lebih baik. Pelatihan atau *training* merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan keterampilan (Yuliani, dkk. 2018).

Pelaksanaan program pelatihan tertera dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 3 dan 5, yang menyatakan bahwa pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup dan seterusnya, dan termasuk pendidikan keterampilan serta pelatihan kerja. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan.

Program pelatihan memang sangat strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan Dewi & Budiartati (2018) mengatakan, ada beberapa faktor yang menjadi penghambat adanya program pelatihan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu rasa percaya diri yang kurang, sehingga menghambat eksplorasi potensi diri yang dimiliki. Faktor eksternal yang menjadi penghambat yaitu sarana dan prasarana yang kurang memadai atau belum begitu lengkap. Selain itu terdapat pula faktor pendorong yaitu kesadaran masyarakat akan kebutuhan

suatu keterampilan untuk meningkatkan potensi diri dan kualitas untuk membuat suatu perubahan.

Faktor pendorong dalam pembelajaran kursus menjahit yaitu, kemauan belajar peserta didik, sehingga menjadi dorongan untuk memahami dan mempraktikkan pembelajaran yang diajarkan. Faktor pendorong lain yaitu adanya bantuan yang datang dari luar yang dapat berupa apapun dalam perencanaan, dan pelaksanaan maupun hasil yang diperoleh. Faktor penghambat dalam pembelajaran kursus menjahit yaitu latar belakang peserta didik yang beragam, mulai dari gender, latar belakang pendidikan, usia, hingga sosial-ekonomi (Wahyuni & Sutarto, 2018).

Pengelolaan program pelatihan merupakan aspek yang menyangkut pengidentifikasian kebutuhan pelatihan, perencanaan disain pelatihan, dan penetapan metodologi pelatihan, penyusunan, pelaksanaan, evaluasi, hingga penetapan *follow up* program pelatihan itu sendiri (Mujiman, 2006). Suatu program pelatihan kesesuaian waktu pelaksanaan sangat penting, seperti yang dikemukakan oleh Stufflebeam (2001) menjelaskan waktu pelaksanaan program pelatihan hendaknya sesuai dengan perencanaan sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan berjalan secara *effisien*.

Konsep dalam pelatihan melaksanakan pendidikan pendekatan andragogi, sebagaimana yang dijelaskan dalam Priyono dan Marnis (2008) hasil pembelajaran pelatihan agar tercapai secara optimal, maka harus memperhatikan prinsip-prinsip belajar, yaitu partisipatif, repetisi, relevansi, dan umpan balik. Penerapan pendekatan andragogi ada beberapa hal yang

harus diperhatikan, yaitu: peserta hendaknya mengerti dan menyetujui tujuan pendidikan dan pelatihan, peserta memiliki kemauan untuk belajar, menciptakan situasi belajar yang kondusif, peserta didik ikut andil dalam penyelenggaraan pendidikan dan latihan, menggunakan pengalaman peserta didik sebagai bahan belajar, dan menggunakan metode yang bervariasi.

Pelaksanaan program pelatihan menggunakan pendekatan andragogi dikemukakan oleh Knowles dalam Susanto (2011) *The art and science of adult learning* yang didasarkan pada asumsi-asumsi konsep diri, bahwa dalam perkembangan dan pertumbuhan yang dialami individu terjadi geseran dan perubahan dari konsep diri yang bersifat *dependent* ke konsep *independent*. Pengalaman diri, bahwa pada umumnya peserta pelatihan telah memiliki pengalaman yang bervariasi dan bertambah. Kesiapan belajar peserta pelatihan berorientasi pada tugas-tugas pengembangan peranan sosial secara meningkat. Pembelajaran orang dewasa atau andragogi menurut Supriyanto (2007) merupakan suatu usaha yang ditujukan untuk mengembangkan diri yang dilakukan individu dalam hal ini orang dewasa tanpa paksaan, dan tanpa usaha menjadikan bidang utama dalam kegiatannya.

Pelaksanaan program pelatihan, materi yang digunakan dalam prosesnya harus relevan dengan kebutuhan belajar, minat, dan kriteria peserta pelatihan. Prinsip dalam melaksanakan proses belajar mengajar, artinya ada instruktur yang mengajarkan suatu mata ajaran. Tepat atau tidaknya suatu teknik mengajar bergantung kepada pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti pembiayaan, fasilitas, dan kemampuan peserta. Ada beberapa metode

yang dapat digunakan dalam melaksanakan program pendidikan dan latihan, diantaranya:

1. *On the job*, yaitu pelatihan dalam jabatan. Teknik pelatihan dimana peserta pelatihan dilatih langsung di tempat ia bekerja;
2. *Vestibule*, merupakan metode pelatihan untuk meningkatkan keterampilan terutama yang bersifat teknis, di tempat ia bekerja, dan tidak mengganggu kegiatan organisasinya;
3. *Apprenticeship*, biasa disebut magang, digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi;
4. *Classroom method*, model ini dirancang dalam bentuk pembelajaran didalam kelas, dengan menggunakan metode ceramah atau diskusi. Metode ini umumnya aktivitas pembelajaran berjalan dengan sepihak, dimana instruktur aktif memberikan instruksi kepada peserta pelatihan. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan metode ini, diantaranya faktor peserta pelatihan, dan bahan belajar (Priyono dan Marnis, 2008).

Proses pembelajaran pelatihan jahit menurut Sutarto & Husein (2017) terdapat tiga tahap proses pembelajaran, yaitu: pertama perencanaan, serangkaian rencana kegiatan pembelajaran yang dilakukan instruktur untuk setiap pertemuan. Kedua proses pelaksanaan pembelajaran, yaitu tahap pelaksanaan atau implementasi dari desain perencanaan yang telah dilakukan instruktur sebelumnya. Ketiga evaluasi pembelajaran, yaitu serangkaian kegiatan melakukan penilaian terhadap kemampuan yang telah dicapai warga

balajar setelah mengikuti proses pembelajaran. Evaluasi dapat dilakukan menggunakan test teori dan test praktik.

Menjahit adalah suatu kegiatan untuk menyambung, merangkai, serta menyatukan kain, bulu, kulit dan seterusnya sehingga menjadi suatu pola atau bentuk sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan jahit adalah suatu kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk menambah pengetahuan yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotrik sehingga seseorang dapat mendapatkan suatu keterampilan dalam menjahit.

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Jahit

Keberhasilan suatu pelatihan dalam hal ini menjahit, lebih banyak dinilai dari segi seberapa besar perubahan perilaku yang diharapkan terjadi, pada peserta pelatihan sebagai hasil dari suatu proses pelatihan. Keberhasilan suatu pelatihan dapat diketahui berdasarkan tujuan adanya pelatihan tersebut (Sudjana, 2007). Tujuan pelatihan yang dikemukakan oleh Gilley and Steven (1991) menyatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan *knowledge, skills, attitude and behavior* dalam melaksanakan suatu organisasi.

Tujuan yang disebutkan oleh Priyono dan Marnis (2008) dengan adanya penyelenggaraan pengembangan dan pelatihan karyawan yaitu: 1. Meningkatkan produktivitas kerja; 2. Meningkatkan efisiensi; 3. Mengurangi kerusakan; 4. Menghindari (mengurangi) kecelakaan ; 5. Meningkatkan

pelayanan (konsumen); 6. Memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan; 7. Meningkatkan karier; 8. Meningkatkan cara berfikir secara konseptual; 9. Meningkatkan kepemimpinan; dan 10. Meningkatkan prestasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan balas jasa (gaji).

Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku para peserta pelatihan, sementara itu, berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Moekijat sebagaimana telah dikutip dalam Kamil (2012) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah: 1. Mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, 2. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional, dan 3. Mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama. Diadakannya suatu pelatihan tentunya mempunyai tujuan tertentu, baik bagi peserta pelatihan maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan tersebut hakikatnya merupakan landasan penetapan metode pelatihan, teori-teori yang akan digunakan, serta sasaran atau peserta pelatihan tersebut.

Tujuan dari suatu program pelatihan tentulah sangat luas, oleh karena itu tujuan dari program pelatihan menjahit yaitu peserta jahit mampu produktif diusianya, inovatif, kompeten dan meningkatkan penghasilan dari segi materi maupun nonmateri (Ridwan & Suryono, 2015). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitadewi & Sabatri (2017). Tujuan dari pelatihan menjahit yaitu peningkatan pengetahuan juga berpengaruh terhadap tumbuhnya sikap mandiri pada peserta didik. Dari adanya pelatihan menjahit menjadikan peserta

didik memiliki kemandirian, serta memiliki tanggung jawab yang tunjukan melalui semangat baru untuk senantiasa berusaha.

Manfaat pelatihan yang dikemukakan oleh Robinson yang dikutip oleh Marzuki (2010) adalah pelatihan merupakan alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performa individu maupun organisasi, keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan, sikap-sikap yang dimiliki oleh para pekerja dapat dirubah melalui pelatihan. Manfaat lain yang dapat dipetik dari dilaksanakannya program pengembangan dan pelatihan adalah menumbuhkan dan memelihara hubungan yang serasi antara para anggota organisasi. Hal ini dapat terjadi karena:

1. Terjadi proses komunikasi yang efektif;
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas yang dilaksanakan;
3. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif;
4. Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai.

Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya, pengembangan karyawan meliputi seluruh aspek pengetahuan keterampilan dan sikap. Manfaat pelatihan yang diungkapkan oleh Clayton & Harris (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *the successful execution of this plan will go along way to lifting the confidence of employers, students and trainees in the vocational education sector*. Keberhasilan pelaksanaan

rencana pelatihan akan sangat membantu meningkatkan kepercayaan pengusaha, peserta didik maupun peserta pelatihan.

2.2. Kreativitas

2.2.1. Pengertian Kreativitas

Umumnya kreativitas dirumuskan dalam dimensi-dimensi sebagai berikut: pribadi (*person*), proses (*process*), pendorong (*press*), dan produk (*product*). Definisi kreativitas yang menekankan dimensi *person* dikemukakan oleh Guilford (1950), yaitu kreativitas mengacu pada kemampuan yang merupakan ciri/karakteristik dari orang-orang kreatif. Dapat dikatakan secara individu kreativitas merupakan ungkapan unik dari seluruh pribadi sebagai hasil interaksi individu, perasaan, sikap, dan perilakunya yang mampu menciptakan sesuatu yang baru.

Definisi yang menekankan pada dimensi *process* diajukan oleh Munandar (2009), yaitu kreativitas merupakan proses yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, maupun keaslian dalam berpikir. Sedangkan dimensi produk di kemukakan oleh Barron dalam Supriadi (2001) yaitu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru (*the ability to bring something new into existent*). Harlock (1978) menjelaskan kreativitas adalah suatu proses yang menghasilkan sesuatu yang baru, berupa gagasan atau subjek dalam suatu bentuk atau susunan yang baru.

Pemahaman kreativitas dalam dimensi *press* atau dorongan, dapat berupa dorongan internal maupun eksternal dirumuskan sebagai inisiatif

seseorang tercermin melalui kemampuannya untuk melepaskan diri dari urutan pikiran yang biasa. Selanjutnya pemahaman kreativitas pada produk adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru. Produk baru dapat disebut juga karya kreatif sebagaimana dirumuskan oleh Amabile dalam Supriadi (2001) yaitu kreativitas merupakan kualitas suatu produk atau *person* yang dinilai kreatif oleh pengamat yang ahli.

Menurut Gordon dan Browne dalam Moeslichatun (2004) menerangkan kreativitas merupakan kemampuan untuk menciptakan gagasan baru yang imajinatif dan juga kemampuan mengadaptasi gagasan baru dengan gagasan yang sudah ada. Sehingga dapat disimpulkan definisi kreativitas pada intinya adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan atau menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan, karya nyata, yang relatif berbeda dengan yang sudah ada sebelumnya (Susanto, 2011).

Definisi kreativitas menurut Santrock (2002) yaitu kemampuan untuk memikirkan sesuatu dengan cara yang baru dan tidak biasa, serta dapat melahirkan suatu solusi yang unik terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Kreativitas seperti yang dikemukakan oleh Gallagher dalam Munandar (1999) menyatakan bahwa kreativitas berhubungan dengan kemampuan untuk menciptakan, melahirkan, menemukan, dan menghasilkan sesuatu melalui keterampilan imajinatif. Hal ini artinya kreativitas berhubungan dengan pengalaman mengekspresikan diri dalam bentuk terpadu dalam hubungannya dengan diri sendiri. Lebih lanjut definisi kreativitas yang dikemukakan oleh Drevdhal dalam Hurlock (1978) menjelaskan bahwa kreativitas adalah

kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk, dan gagasan yang pada dasarnya belum pernah ada. Simpul mengenai definisi kreativitas seperti yang sudah dijelaskan di atas adalah kemampuan yang dimiliki setiap individu, untuk melahirkan, dan menghasilkan sesuatu yang merupakan sebab akibat dari ekspresi diri, dapat berupa gagasan, solusi dari setiap masalah, maupun produk yang baru dan belum pernah ada sebelumnya.

Kreativitas menurut Supriani & Oktaviyanthi (2014) *it can be creativity is one's ability to give birth to something new, wether it be an idea or ideas and a real masterpiece, both in work and combination with the new things that already exist, all of which are relatively different from what who have been there before*, merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa ide atau gagasan maupun suatu karya, bisa didalam suatu pekerjaan maupun mengkombinasikan suatu kegiatan lain yang relatif berbeda dari yang sudah ada sebelumnya.

Berdasarkan analisis faktor, Guilford mengemukakan bahwa ada lima sifat yang menjadi ciri kemampuan berpikir kreatif, yaitu: 1. Kelancaran atau kemampuan menghasilkan banyak gagasan; 2. Keluwesan yaitu kemampuan untuk memecahkan bermacam-macam masalah; 3. Keaslian atau orisinilitas, kemampuan untuk membuat atau memecahkan gagasan yang baru (yang belum ada sebelumnya-sebelumnya); 4. Penguraian atau *elaborasi* kemampuan untuk memisahkan sesuatu dengan perinci, secara jelas dan Panjang lebar, dan 5. Perumusan kembali yaitu kemampuan untuk meninjau kembali persoalan dari perspektif yang berbeda dengan apa yang terjadi secara umum.

Keberhasilan dalam kreativitas menurut Amabile dalam Munandar (2004) adalah persimpangan *intersection* antara keterampilan anak dalam bidang tertentu *domain skills*, keterampilan berfikir dan bekerja kreatif, serta motivasi intrinsik. Tindakan kreatif lahir dari keunikan secara terintegrasi dan interaksi lingkungan setiap kepribadian individu (Hulbeck dalam Munandar (2004). Kreativitas merupakan potensi yang dimiliki seseorang yang dapat dikembangkan, potensi kreativitas dapat dieksplorasi dan diperoleh melalui program pelatihan, karena melalui program pelatihan mampu menggali potensi yang dimiliki dan dapat menghasilkan produk-produk yang memiliki kualitas, sehingga mampu meningkatkan taraf hidup yang lebih baik (Arico & Jayanthi, 2018). Terdapat faktor-faktor yang dianggap dapat mendukung upaya dalam menumbuhkan kembangkan kreativitas. Penjelasan oleh Semiawan dalam Adhipura (2001) mengemukakan bahwa kebebasan dan keamanan psikologis merupakan kondisi yang penting bagi pengembangan kreativitas.

Keberhasilan kreativitas dapat dicapai dengan menggunakan berbagai macam model pendekatan, salah satu model pendekatan yang dapat digunakan model pembelajaran *discoveri learning* merupakan pengembangan berdasarkan pandangan konstruktivisme, menurut Kurniasih & Sani (2014) didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang terjadi bila materi pembelajaran tidak berikan dalam bentuk akhirnya, tetapi ada tindakan pengorganisasian yang dilakukan oleh siswa sendiri. *Discover* merupakan menemukan konsep melalui serangkaian data informasi yang diperoleh melalui pengamatan dan percobaan (Sani, 2014). Selanjutnya pernyataan dari Hosnan

(2014) mengatakan bahwa *discovery learning* adalah suatu model untuk mengembangkan cara belajar aktif untuk memperoleh hasil yang relatif tahan lama dalam ingatan, dengan cara menemukan dan menyelidiki sendiri. Melalui belajar penemuan peserta didik dapat mencoba memecahkan unsur yang sudah ada sebelumnya dan berfikir kritis dalam belajar.

Simpulan mengenai pembelajar *discovery learning* yang dapat mengembangkan kemampuan berfikir kreatif, adalah suatu cara yang ditempuh guna meningkatkan hasil belajar peserta didik yang relatif lebih permanen dengan cara pemberian materi pembelajaran yang diberikan tidak dalam bentuk final atau bentuk akhirnya, sehingga peserta didik mengamati, menganalisis, serta mengorganisasikan informasi yang diperoleh sendiri (Kurniasih & Sani, 2014; Hosnan, 2014).

Definisi kreativitas yang sudah dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, intelegensi dan pengertian mengenai kreativitas ada hubungan diantara keduanya. Sebab kreativitas yang merujuk kepada penciptaan sesuatu yang baru bergantung pada kemampuan untuk mendapatkan informasi serta pengetahuan yang sudah lazim diterima. Pengetahuan tersebut kemudian diatur serta diolah sedemikian hingga terbentuk sesuatu yang baru dan orisinal. Pengetahuan yang diterima sebelumnya bergantung pada kemampuan intelektual seseorang (Hurlock, 1978).

2.2.2. Teori Kreativitas

Teori kreativitas humanistik lebih menekankan kreativitas sebagai hasil dari kesehatan psikologis tingkat tinggi. Kreativitas dapat berkembang selama hidup, dan tidak terbatas usia. Tokoh yang menganut teori kreativitas humanistik yaitu Abraham Maslow. Maslow (1908-1970) menekankan manusia mempunyai naluri-naluri dasar yang menjadi nyata, sebagai kebutuhan primitif yang muncul pada saat lahir dan kebutuhan tingkat tinggi berkembang sebagai proses kematangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut, diwujudkan Maslow sebagai hirarki kebutuhan manusia, mulai dari tingkat yang rendah hingga yang tinggi. Kebutuhan tersebut yaitu, kebutuhan fisik atau biologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa dimiliki *sense of belonging* dan cinta, kebutuhan penghargaan akan harga diri, kebutuhan perwujudan diri, dan kebutuhan estetik.

Hirarki kebutuhan ini jelas mempunyai urutan, tetapi tidak ada yang dapat mewujudkan dirinya jika menderita karena lapar. Empat kebutuhan pertama disebut *deficiency* karena memungkinkan untuk dapat dipuaskan sampai tidak dirasakan sebagai kebutuhan lagi. Bagi orang yang sangat kelaparan, tentu yang pertama dituju adalah memenuhi kebutuhan fisik atau biologisnya. Proses perwujudan diri erat kaitannya dengan kreativitas. Kelompok kebutuhan tersebut diuraikan berdasarkan tingkatan sebagai berikut:

Pertama, kebutuhan primitif atau kebutuhan paling rendah. Kebutuhan yang dibutuhkan sekedar untuk mempertahankan hidup, seperti makan,

minum, dan bernafas. Kedua, kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan rendah, jika manusia sudah bisa mempertahankan hidup maka selanjutnya membutuhkan hidup yang aman, jauh dari segala ancaman, seperti memiliki tempat tinggal, keakraban dengan lingkungan, dan seterusnya. Ketiga, kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta, kebutuhan akan rasanya seseorang yang termasuk dalam suatu golongan, sehingga dapat mencintai dan dicintai. Keempat, kebutuhan akan penghargaan dan harga diri. Kebutuhan tingkat ini masih kebutuhan tingkat rendah, akan muncul apabila kebutuhan di bawahnya sudah terpenuhi, yaitu ingin dihargai dan diakui oleh orang lain. Kelima, kebutuhan perwujudan diri atau aktualisasi diri. Yaitu kebutuhan akan pengembangan dan perwujudan potensi diri sepenuhnya sebagai perwujudan dirinya. Keenam, kebutuhan estetik. Kebutuhan akan persiapan sumbangan yang bermakna bagi sesama.

Puncak dari kebutuhan hirarki yang diwujudkan oleh Maslow yaitu kebutuhan perwujudan diri atau aktualisasi diri dan kebutuhan estetik, dimana kebutuhan tersebut akan muncul setelah empat kebutuhan yang mendasarinya yang disebut dengan *deficiency* sudah dipuaskan terlebih dahulu, sampai *deficiency* tersebut sudah tidak dibutuhkan kembali.

Teori kreativitas humanistik yang dikemukakan oleh Carl Rogers. Rogers (1902-1987) mengemukakan bahwa kreativitas muncul dari interaksi pribadi yang unik dengan lingkungannya. Rogers menjelaskan ada 3 kondisi internal dari pribadi yang kreatif, yaitu: (1) keterbukaan terhadap pengalaman; (2) kemampuan untuk menilai suatu patokan pribadi setiap individu *internal*

locus of evaluation; (3) kemampuan untuk bereksperimen, untuk mengeksplorasi bermain dengan konsep-konsep. Menurut Rogers apabila seseorang memiliki tiga ciri yang disebutkan tersebut, berarti kesehatan psikologis seseorang sangat baik. Orang tersebut akan sepenuhnya menghasilkan karya-karya kreatif, dan hidup secara kreatif. Ketiga ciri tersebut merupakan dorongan dari dalam *Internal Press* untuk berkreasi.

Teori kreativitas kognitif, tokoh utama dalam teori ini diantaranya Piaget, Vygotsky, dan Bruner. Perkembangan kognisi anak menurut Piaget sampai pada proses berfikir anak menyamai proses berpikir orang dewasa. Kegiatan bermain anak juga sejalan dengan perubahan dari setiap tahap sensori motor, bermain khayal, sampai pada bermain sosial yang disertai aturan permainan. Vygotsky merupakan seorang psikolog Rusia, yang mempercayai bahwa bermain peran berdampak langsung terhadap perkembangan anak secara menyeluruh, bukan sekedar perkembangan kognisi saja tetapi juga perkembangan sosial, dan emosi anak. Tokoh yang menyatakan teori kreativitas kognitif yang menekankan fungsi bermain yaitu Bruner. Bruner menekankan bahwa pada fungsi bermain sebagai sarana untuk mengembangkan kreativitas dan fleksibilitas anak. Lebih lanjut Bruner menyebutkan bahwa yang terpenting bagi anak adalah makna bermain, bukan hasil akhirnya.

Teori kognisi dengan jelas menerangkan bahwa akan arti pentingnya bermain bagi anak. Bermain berperan sangat penting karena dapat mengembangkan aspek-aspek lain selain seperti perkembangan sosial, dan

emosional, tidak hanya tentang perkembangan kognitifnya saja, yang sangat diperlukan bagi pemupukan kreativitas anak nantinya.

2.2.3. Faktor Pendorong Kreativitas

Kreativitas merupakan suatu kemampuan yang perlu ada dorongan atau rangsangan dalam perkembangannya. Menurut Munandar dalam Ali dan Asrori (2006) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas adalah usia, tingkat pendidikan orang tua, fasilitas, dan pemanfaatan waktu luang. Faktor pendorong kreativitas yang dikemukakan oleh Hurlock (1999) dalam Munandar (1979) ada beberapa faktor pendorong yang dapat meningkatkan kreativitas yaitu: 1. Waktu, kegiatan seorang individu baiknya tidak diatur sedemikian rupa, sehingga seseorang dapat mengeksplorasi daya kreatifnya; 2. Sarana, sarana untuk merangsang dorongan eksperimentasi; 3. Lingkungan yang merangsang; 4. Pendidikan atau pembelajaran, pembelajaran secara demokratis dan permisif merangsang kreativitas; 5. Kesempatan untuk memperoleh pengetahuan, kreativitas tidak muncul dalam kehampaan, semakin banyak pengetahuan yang diperoleh maka semakin banyak dasar-dasar untuk mencapai hasil kreativitas (Susanto, 2011).

Diterangkan juga kondisi pendorong kreativitas Hurlock dalam Munandar (1979) berpendapat bahwa ada beberapa kondisi yang dapat meningkatkan kreativitas, yaitu:

- a. Waktu. Kegiatan seseorang seharusnya jangan diatur sedemikian rupa, sehingga mampu seseorang mempunyai waktu untuk bermain-main dengan gagasan dan konsep baru dan orisinalitas;
- b. Kesempatan menyendiri. Artinya bahwa setiap orang mempunyai kehidupan imajinatif yang kaya, dengan menyendiri seseorang akan bereksplorasi imajinatifnya;
- c. Dorongan. Terlepas dari beberapa jauh prestasi seseorang, pada dasarnya individu tersebut membutuhkan dorongan untuk berkreasi dan bebas dari ejekan serta kritik;
- d. Sarana. Sarana dan sarana lainnya harus disediakan untuk merangsang dorongan eksperimen dan eksplorasi, yang merupakan unsur penting dari semua kreativitas.
- e. Rangsangan dari lingkungan. Rangsangan rumah, sekolah, dan lingkungan harus merangsang kreativitas dengan memberikan bimbingan dan dorongan untuk menggunakan sarana yang akan mendorong kreativitas;
- f. Orang tua dalam mendidik anak. mendidik dengan cara-cara yang demokratis dan permisif memberikan andil dalam pengembangan kreativitas sejak dini, mendorong anak-anak menjadi mandiri, dan percaya diri;
- g. Kesempatan untuk memperoleh pengetahuan. Semakin banyak pengetahuan yang dapat diperoleh seseorang, semakin baik pula dasar untuk mencapai hasil yang kreatif.

Amabile dalam Nura'eni (2003) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kreativitas, yaitu:

- a. Kemampuan kognitif. Pendidikan formal dan nonformal mempengaruhi keterampilan sesuai dengan bidang dan masalah yang dihadapi individu;
- b. Karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan disiplin diri. Kesungguhan dalam menghadapi frustrasi dan kemandirian, faktor tersebut akan mempengaruhi individu dalam menghadapi masalah dengan menemukan ide-ide yang kreatif untuk memecahkan masalah;
- c. Motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kreativitas seseorang karena motivasi instrinsik dapat membangkitkan semangat individu untuk belajar sebanyak mungkin untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi, sehingga individu mampu mengemukakan ide secara lancar, mampu memecahkan masalah dengan luwes, mampu memecahkan ide-ide yang orisinal;
- d. Lingkungan sosial, yaitu tidak adanya tekanan-tekanan dari lingkungan sosial seperti pengawasan, penilaian, mampu pembatasan-pembatasan dari pihak luar.

Dari penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas individu, yaitu kemampuan kognitif yang dimiliki setiap individu yang mempengaruhi pengetahuan dan kreativitas, waktu dan kesempatan untuk mendapatkan

pengetahuan-pengetahuan baru, sarana dalam mengembangkan kreativitas, lingkungan yang menunjang pengembangan kreativitas, serta dorongan untuk bersikap dan bertindak sebagai individu yang kreatif.

2.2.4. Ciri-Ciri Kreativitas

Kreativitas menurut para ahli psikologi memiliki penjelasan yang sangat luas, sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Semiawan dkk (1984) kreativitas adalah suatu kemampuan untuk membentuk gagasan baru dan menerapkan dalam pemecahan masalah. Menurut pendapat Walls yang dinyatakan dalam Amien (1983) dalam analisis proses kreatif dibedakan menjadi empat fase yaitu, persiapan, inkubasi, inspirasi, dan fase revisi. Yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Fase persiapan. Pada fase ini perhatian individu pada masalah atau benda, mengorganisir data atau komponen, merumuskan masalah dan mengemukakan ide-ide yang relevan atau mencoba yang sesuai dengan penyelesaian masalah atau konstruksi bentuk;
- b. Fase inkubasi. Individu mulai menyusun kembali dan mengetes ide atau percobaannya, selain itu individu juga benar-benar melibatkan diri dan mengalami masalah yang dihadapi. Sekalipun terlihat tidak ada kegiatan serta kemajuan yang nyata, tetapi masalah tersebut sedang dalam penyelesaian secara tidak langsung;
- c. Fase inspirasi. Pada fase ini individu mulai mempunyai ide-ide tentang tema atau hubungan bermacam-macam komponen dari masalah yang dihadapi;

- d. Fase revisi. Pada fase ini individu memikirkan, mengevaluasi, dan menyusun rencana penyelesaian secara kritis, jadi fase ini merupakan tahapan terakhir dari proses kreatif.

Menurut Pedoman Diagnostik Potensi Peserta Didik (2004) dalam Nurhayati (2011) menyebutkan ciri-ciri kreativitas antara lain:

- a. Menunjukkan rasa ingin tahu yang luar biasa;
- b. Menciptakan berbagai ragam dan jumlah gagasan guna memecahkan suatu masalah;
- c. Sering mengajukan berbagai macam tanggapan yang unik dan pintar;
- d. Berani mengambil resiko;
- e. Suka mencoba hal baru;
- f. Peka terhadap segi keindahan dan segi estetik, dari segi estetika lingkungan.

Individu yang kreatif mempunyai ciri yaitu, punya kemampuan berfikir kritis artinya mampu menghasilkan pemikiran yang baru, rasa ingin tahu, tertarik pada kegiatan/tugas yang diberikan sebagai tantangan, berani mengambil resiko, tidak mudah putus asa, menghargai keindahan, mampu berbuat dan berkarya, menghargai orang lain dan diri sendiri (Sumanto, 2005).

Semiawan (2009) menyebutkan ciri-ciri kreativitas adalah sebagai berikut:

- a. Berani mengambil resiko;
- b. Memainkan peran yang positif berfikir kreatif;
- c. Merumuskan dan mendefinisikan masalah;

- d. Tumbuh kembang mengatasi masalah;
- e. Toleransi terhadap masalah ganda;
- f. Menghargai sesama dan lingkungan sekitar.

Munandar (2009) ciri-ciri kreativitas dapat dibedakan menjadi dua yaitu ciri kognitif dan ciri nonkognitif. Ciri kognitif dari kreativitas terdiri dari orisinalitas, fleksibilitas, mampu memadupadankan. Sedangkan ciri nonkognitif dari kreativitas meliputi motivasi, kepribadian, dan sikap kreatif. Kreativitas merupakan unsur yang sangat penting, baik itu dari kognitif maupun nonkognitif sangat penting untuk dikembangkan.

Menurut Cambel dalam Sarjono (2010) ada beberapa ciri pokok orang kreatif:

- a. Kelancaran mental berfikir dari segala arah dan kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide, gagasan-gagasan, konsep, lambang-lambang, kata, dan khususnya melihat hubungan-hubungan yang tidak biasa. Berpikir kesegala arah *Convergen Thinking* adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi, dan mengumpulkan fakta yang penting serta mengarahkan fakta tersebut pada masalah atau perkara yang sedang dihadapi;
- b. Kelincahan mental berpikir kesegala arah *Divergen Thinking* adalah cara berfikir dari satu ide menyebar segala arah;
- c. Fleksibel konseptual adalah kemampuan secara spontan mengganti cara pandang, pendekatan kerja yang tidak selesai;

- d. Orisinalitas adalah kemampuan untuk memunculkan ide, gagasan, pemecahan masalah, cara kerja yang tidak biasanya (yang tidak selalu baik) jarang namun mengejutkan;
- e. Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas. Dari penelitian ditemukan bahwa pada umumnya orang-orang kreatif lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan, dan memilih tantangan dari pada keamanan;
- f. Latar belakang yang merangsang, orang-orang kreatif biasanya tinggal dilingkungan yang dapat dijadikan contoh dalam merangsang daya kreatifnya, dan dalam suasana ingin belajar, ingin bertambah pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan bidang yang diminati;
- g. Kecakapan dalam berbagai bidang, individu yang kreatif biasanya banyak mempunyai kegemaran-kegemaran dalam berbagai bidang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri individu yang kreatif adalah mampu menciptakan ide atau gagasan dan berkreasi untuk memecahkan masalah atau memecahkan suatu persoalan secara spontanitas. Secara garis besar menurut para ahli bahwa individu yang kreatif memiliki kemampuan dalam melihat suatu permasalahan, memiliki kemampuan menciptakan ide atau gagasan baru, terbuka terhadap hal-hal baru dan mempunyai rasa ingin tahu terhadap hal-hal tersebut.

2.3. Motivasi Belajar

2.3.1. Pengertian Motivasi Belajar

Berawal dari kata Motif yang diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Menurut Mc. Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri seorang individu yang di tandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. pengertian yang diungkapkan Mc. Donald ini mengandung elemen penting, yaitu:

- a. Bahwa motivasi itu mengawali suatu terjadinya perubahan energi pada diri manusia;
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling*, dalam hal ini relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan;
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Motivasi memang berasal dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya perlu dirangsang/didorong oleh adanya unsur lain.

Motivasi dapat diartikan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan suatu aktivitas, jika hal tersebut bertolak belakang maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu (Sardiman, 2016). Motivasi juga dikaitkan dengan minat, yang diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara situasi

yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri. Syaifurahman (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi merupakan suatu tindakan perilaku yang penuh semangat terarah dan bertahan lama (Badhowi, 2016).

Motif sebagai pendorong pada dasarnya tidak berdiri sendiri, tetapi ada keterkaitan dengan faktor-faktor lain. Hal-hal yang dapat mempengaruhi motif disebut dengan motivasi. Jika orang ingin mengetahui mengapa orang berbuat atau berperilaku ke arah sesuatu seperti yang dilakukan, maka orang tersebut akan terkait dengan motivasi atau perilaku yang termotivasi *motivated behavior*. Motivasi ialah keadaan pada diri organisme atau individu yang mendorong perilaku ke arah dan tujuan. Terdapat 3 aspek di dalam motivasi itu, yaitu: (1) keadaan terdorong dalam diri individu (*a driving state*), yaitu kesiapan bergerak karena kebutuhan, seperti kebutuhan jasmani, keadaan lingkungan, dan seterusnya; (2) perilaku yang muncul dan terarah karena suatu keadaan; (3) adanya *goal* atau tujuan yang dituju oleh perilaku tersebut (Walgito, 2005).

Umumnya motivasi mempunyai sifat siklus melingkar, yaitu motivasi timbul- memicu perilaku yang tertuju kepada tujuan-dan akhirnya, setelah tujuan tercapai motivasi akan berhenti. Siklus tersebut akan terus berulang ketika ada tujuan yang hendak dicapai kembali. Tahap pertama, munculnya keadaan pemicu *driving state*, istilah dorongan atau picu biasanya digunakan apabila motif yang muncul berdasarkan kebutuhan biologis atau fisik.

Munculnya dorongan atau picu tersebut karena individu merasakan adanya kekurangan dalam kebutuhan, akan tetapi dorongan atau picu juga dapat timbul karena adanya pengaruh stimulus dari luar dirinya. Tujuan atau *goal* bergantung kepada motif (kebutuhan) yang ada pada diri individu (Walgito, 2005).

Siswanto (2013) menyatakan motivasi adalah suatu dorongan tenaga dalam diri seorang. Dorongan tersebut ditandai dengan adanya afeksi dari reaksi-reaksi dalam mencapai tujuan. Artinya motivasi dimulai adanya perubahan dalam diri seseorang, yang diisyaratkan dengan dorongan afeksi. Dorongan afeksi yang kuat mudah teramati dalam perilaku, sedangkan jika tidak kuat akan sulit dicermati. Motivasi yang dikemukakan oleh peneliti dilapangan, mengatakan: *Motivation is a complex part of human psychology and behavior that influences how individuals choose to invest their time, how much energy they exert in any given task, how they think and feel about the task, and how long they persist at the task*, motivasi adalah bagian kompleks dari psikologi dan perilaku manusia yang mempengaruhi individu dalam menentukan penggunaan waktu, dan energi yang dikeluarkan dalam setiap tugas yang dikerjakan, serta berapa lama individu tersebut dapat mempertahankan motivasinya dalam setiap tugas (Bakar, 2014).

Motivasi pada dasarnya memiliki dua komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Adapun komponen dalam adalah sesuatu yang terjadi dalam diri seseorang berupa suatu keadaan tidak seimbang atau ketegangan psikologis. Ketegangan psikologis ini muncul karena adanya

tujuan atau harapan-harapan untuk memperoleh suatu kebutuhan tertentu. Selanjutnya, komponen luar motivasi adalah tujuan yang ingin dicapai seseorang. Tujuan selalu berada diluar diri seseorang, sehingga tujuan mengarahkan perilaku seseorang untuk berusaha mencapainya, upaya untuk memenuhi kebutuhan munculah motivasi sebagai tujuan.

Motivasi mempunyai tiga aspek menurut Walgito (2004) yaitu keadaan terdorong dari diri organisme, atau kesiapan bergerak karena adanya kebutuhan. Kedua, perilaku yang timbul dan terarah karena keadaan tertentu. Ketiga adalah tujuan (*goal*) yang dituju oleh perilaku seseorang. Motivasi umumnya memiliki siklus (lingkaran), setelah tujuan tercapai maka motivasi akan berhenti, motivasi akan kembali seperti keadaan semula apabila ada suatu kebutuhan akan tujuan lagi, dan begitu seterusnya. Penjelasan mengenai motivasi belajar yang diungkapkan oleh Tallent-Runnels, dkk (2006) dalam Clayton, Blumberg, & Auld (2010) *asserted that an understanding of learners motivation is the key for effective instructional design*, Mengatakan bahwa motivasi belajar peserta didik adalah kunci untuk mendisain pembelajaran yang efektif.

Faktor lain yang ikut berperan dalam motivasi yaitu faktor kognitif, yang meliputi proses mental seperti persepsi, perhatian, ingatan serta pengetahuan. Peranan faktor kognitif dapat merangsang terjadinya motivasi, sehingga siklus motivasi menjadi kompleks. Dari penjelasan tersebut di atas maka rangsangan-rangsangan untuk membangkitkan motivasi harus ada dan sesuai dengan diri seorang individu. Kemudian dalam hubungannya dalam

kegiatan belajar, yang penting adalah bagaimana menyediakan suatu kondisi atau suatu proses sehingga diri seseorang terangsang motivasinya untuk melakukan aktivitas belajar (Sardiman, 2016; Siswanto, 2013). Dikutip dalam Sultoni, dkk (2018) bahwa motivasi belajar yang dikemukakan oleh Lin, dkk (2017) dan Rockich-Winston, dkk (2018) mengatakan peningkatan keaktifan peserta didik dalam pembelajaran melalui pemberian motivasi mempunyai peranan yang penting dalam mendukung kesuksesan belajar.

Belajar dapat memberikan atau menambahkan, memperoleh pengetahuan, mengembangkan sikap, perilaku dan keterampilan. Belajar merupakan suatu proses usaha sadar yang dialami oleh setiap individu yang mendapatkan perubahan yang hasilnya relatif permanen secara terus menerus sepanjang hayat. Belajar terdapat empat macam aliran, yaitu aliran behavioristik yang dikemukakan oleh Thordike, behavioris memandang bahwa manusia sangat dipengaruhi oleh suatu kondisi yang ada dilingkungannya, sehingga memberikan berbagai pengalaman. Kedua, teori belajar kognitivisme, teori ini memandang tingkah laku individu ditentukan oleh pemahaman tentang suatu kondisi yang berhubungan dengan tujuan, oleh sebab itu belajar diartikan sebagai perubahan pemahaman dan pengetahuan. Ketiga, teori belajar psikologi sosial, menjelaskan bahwa belajar merupakan suatu proses yang terjadi secara alamiah pada setiap diri individu, yang pada hakikatnya individu memiliki keinginan untuk belajar tanpa dapat dibendung. Keempat, yaitu teori belajar neobehaviorisme yang dipelopori oleh Gagne, teori ini adalah perpaduan antara behaviorisme dan

kognitivisme, yang menyatakan peningkatan keterampilan intelektual berbanding lurus dengan dengan bertambahnya usia (Siswanto, 2013).

Skinner (1958) mengungkapkan *Learning is process of progressive behavior adaptation*, belajar merupakan suatu proses atau penyesuaian tingkah laku yang berlangsung secara progresif. Selanjutnya, Slavin (2000) mengatakan belajar ialah akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respons. Teori Slavin belajar yang terpenting adalah input yang berupa stimulus dan output atau hasilnya adalah respon.

Belajar adalah suatu proses perubahan perilaku yang hasilnya relatif permanen. Perubahan dalam belajar terjadi dengan sadar, yang bersifat fungsional dan berkelanjutan, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Sardiman (2016) dalam bukunya mengatakan belajar adalah berubah, yang di maksud belajar adalah usaha untuk merubah tingkah laku. Belajar merupakan proses kegiatan untuk mengubah tingkah laku si subyek belajar, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya.

Motivasi belajar menurut Uno (2011) motivasi dan belajar merupakan dua hal yang saling mempengaruhi. Belajar merupakan perubahan yang relatif permanen dan secara potensial hasil dari proses terjadinya praktik pengetahuan (*reinforced practice*) yang didasari kebutuhan untuk memenuhi tujuan tertentu. Hakikat motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal pada peserta didik yang sedang belajar untuk menghasilkan perubahan tingkah laku, hal tersebut mempunyai peranan yang sangat

strategis dalam keberhasilan seseorang dalam belajar. Indikator-indikator motivasi belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil; (2) adanya kebutuhan dan dorongan dalam belajar; (3) adanya harapan dan cita-cita; (4) adanya penghargaan dalam belajar; (5) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar; dan (6) adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Motivasi belajar yang terdapat pada setiap diri seseorang muncul karena adanya faktor intrinsik, antara lain hasrat atau suatu kondisi tertentu dan keinginan berhasil, dorongan kebutuhan belajar, dan harapan-harapan lain. Sedangkan faktor ekstrinsik diantaranya suatu kondisi pengakuan tertentu, reward atau penghargaan, lingkungan yang kondusif, serta kegiatan belajar yang menarik. Dari faktor-faktor tersebut terdapat pula faktor lain yang tidak dapat dicermati sehingga seseorang dapat berkeinginan dan mampu untuk melakukan aktivitas belajar secara baik dan penuh semangat. Dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar ialah keseluruhan daya penggerak didalam diri individu yang menyebabkan adanya suatu reaksi dan memberikan arah, sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai yang kaitannya dengan kegiatan belajar.

Pendekatan andragogi dalam suatu pembelajaran orang dewasa akan lebih strategis digunakan, karena melalui pendekatan andragogi tutor atau instruktur berperan dalam meningkatkan motivasi peserta didik, pemberian angka, hadiah, apresiasi, pemberian tugas, serta mengetahui hasil dan seterusnya adalah dalam rangka memotivasi peserta didik, sehingga peserta

didik akan lebih dapat menggunakan logika serta nalarnya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Waluyo & Desamawati, 2012).

Menurut Sardiman (2016) terdapat 3 ciri dalam motivasi belajar, pertama menjadi penggerak atau motor yang melepaskan energi, artinya seseorang akan tergerak untuk melakukan suatu aktivitas. Kedua, seseorang akan menentukan arah perbuatan, sebagai bentuk motivasi dapat mengarahkan sikap maupun perilaku seseorang. Ketiga, menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa saja yang harus dilakukan yang relevan dengan tercapainya tujuan. Penelitian yang dilapangan menunjukkan motivasi belajar ada beberapa indikator yang dapat diidentifikasi, indikator tersebut antara lain, adanya keinginan dalam belajar, adanya harapan dan cita-cita yang hendak dicapai, adanya suatu penghargaan, adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, lingkungan belajar yang kondusif sehingga mendukung aktivitas belajar yang baik (Puspitadewi & Sabatri, 2017).

2.3.2. Teori Motivasi Belajar

Teori tentang motivasi yang dijelaskan oleh Grider, dkk., (1983) menyatakan tentang siklus motif, bahwa dalam siklus dasar motivasi *driving state* atau dorongan dapat timbul karena adanya stimulus internal maupun eksternal, maupun karena adanya interaksi antara keduanya. Teori-teori mengenai motivasi ada beberapa yang memberi gambaran tentang seberapa penting peranan dari stimulus internal dan stimulus eksternal. Teori-teori

motivasi berkenaan dengan teori-teori perilaku, karena perilaku didorong oleh adanya motif tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa teori motivasi sejalan dengan teori perilaku. Teori tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori insting, teori yang dikemukakan oleh McDougall sebagai pakar psikologi sosial, mengatakan bahwa perilaku itu disebabkan karena adanya insting. Insting adalah perilaku yang *innate*, yaitu perilaku bawaan yang dimana perilaku tersebut akan mengalami perubahan karena pengalaman yang didapat.
2. Teori dorongan atau *drive theory*, teori ini bertolak pada pandangan bahwa individu atau organisme itu mempunyai dorongan-dorongan tertentu. Dorongan tersebut berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan individu sehingga mendorong individu berperilaku. Teori ini juga disebut oleh Hull (lih. Grider, 1983; Hergenhahn, 1976) sebagai teori *drive reduction*, karena individu yang mempunyai kebutuhan dan ingin memenuhi kebutuhannya tersebut maka akan terjadi ketegangan pada diri individu, apabila individu berperilaku dan dapat memenuhi kebutuhan tersebut maka akan terjadi pengurangan dorongan tersebut atau *drive reduction*.
3. Teori insentif, insentif merupakan *reinforcement* atau penguatan, dimana penguatan tersebut ada yang bersifat positif dan bersifat negatif. Penguatan yang bersifat positif akan mendorong individu berperilaku, sedangkan penguatan yang bersifat negatif akan menghambat dorongan individu dalam berperilaku.

4. Teori atribusi, teori ini dikemukakan oleh Fritz Heider (lih. Baron dan Byrne, 1984) menjelaskan bahwa pada dasarnya perilaku manusia dapat terjadi karena adanya atribusi internal, tetapi juga mendapatkan atribusi eksternal.
5. Teori kognitif, yaitu apabila seseorang harus memilih perilaku mana yang harus dilakukan, maka pada umumnya manusia tersebut akan memilih alternatif perilaku yang akan membawa manfaat besar bagi manusia tersebut. Hal tersebut yang disebut dengan *subject expected utility* (lih. Fishbein dan Ajzen, 1975). Dengan adanya kemampuan memilih, berarti faktor berpikir akan berperan dalam menentukan pilihannya (Walgito, 2005).

Teori motivasi prestasi yang di kemukakan oleh Mc Clelland, menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena menjadi seseorang yang berhasil dalam melakukan sesuatu adalah orang yang berhasil menyelesaikan sesuatu. Mc Clelland menandai tiga motivasi utama, sebagai berikut: 1. Penggabungan; 2. Kekuatan; dan 3. Prestasi.

Berbeda dengan Maslow, Clelland tidak mengklasifikasikan motivasi didalam hierarki, tetapi keberagaman dari orang dan kedudukan. Clelland mencirikan sifat-sifat orang awam dengan kebutuhan pencapaian yang tinggi, yaitu:

1. Selera akan keadaan yang membuat seseorang dapat bertanggung jawab secara pribadi.

2. Kecenderungan menentukan sasaran-sasaran yang pantas dan memperhitungkan resikonya.
3. Keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerja.

Terkait dengan manajemen dan pengembangan, pengaruhnya adalah pengembangan terhadap motivasi prestasi. Individu dapat belajar cepat dan lebih baik apabila mereka sangat termotivasi untuk mencapai sasaran mereka. Dan karena termotivasi untuk mencapai sasarnya, maka individu akan selalu menerima nasihat serta masukan tentang cara meningkatkan kemampuannya.

Teori harapan dalam motivasi, didasarkan pada keyakinan bahwa orang dipengaruhi oleh perasaan tentang gambaran hasil dari tindakan orang tersebut. Vroom⁴⁵ mengembangkan suatu teori yang didasarkan pada apa yang ia gambarkan sebagai kemampuan bersenyawa *valence*, alat perantara *Instrumentality*, dan harapan *expectancy*. Kemampuan bersenyawa adalah pilihan lebih baik seseorang akan tercapainya hasil tertentu. Hasil tersebut misalnya, produktivitas kerja tinggi. Namun, hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil-hasil lain, seperti kenaikan gaji dan kenaikan pangkat. Sejauh mana hasil kedua dapat dicapai, dirumuskan sebagai alat perantara. Terakhir, harapan berhubungan dengan kekuatan kepercayaan orang bahwa kegiatan-kegiatan tertentu membawa hasil tertentu.

Teori Vroom dikembangkan lebih jauh oleh Porter dan Lawler. Mereka menunjukkan, kenaikan upaya yang tidak perlu menyebabkan kinerja yang lebih tinggi, karena terdapat sejumlah faktor lain yang diperhitungkan, hal tersebut termasuk:

1. Anggapan orang yang bersangkutan akan nilai dari imbalan
2. Sejauh mana orang mengharapkan hasil tertentu dan arah tindakan tertentu
3. Jumlah upaya yang dikerahkan oleh orang yang bersangkutan
4. Kemampuan, dan keahlian tertentu yang memengaruhi cara seseorang melakukan pekerjaan yang baik
5. Bagaimana orang memandang perannya didalam organisasi, dan apa yang mereka anggap sebagai perilaku yang layak
6. Perasaan tentang imbalan adil untuk upaya yang dilakukan
7. Kepuasan orang tersebut mengenai pekerjaan dan organisasi.

Semua faktor-faktor yang dijelaskan oleh Porter dan Lawler saling tumpang-tindih dan bergantung. Walaupun semua faktor memengaruhi motivasi seseorang, sulit untuk menetapkan penyebab dan pengaruh yang jelas. Misalnya: kepuasan kerja mungkin dapat memberikan kinerja yang lebih tinggi, juga benar bahwa kinerja tinggi kelihatannya memberikan kinerja yang tinggi.

Model Porter dan Lawler dapat memberikan gambaran bahwa mendorong minat seseorang dan mencapai kinerja yang lebih tinggi bukanlah soal yang mudah dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi adalah sadar tentang semua keragaman tersebut dan memperhitungkannya melalui perancangan-perancangan sistem kerja serta mempertimbangkan pemberian timbal balik.

2.3.3. Faktor-Faktor Motivasi Belajar

Motivasi menurut Winardi (2007) dalam Aruan (2013) mengatakan bahwa masalah inti dalam motivasi yang berkaitan dengan manajemen organisasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang khas dan memiliki kepribadian unik untuk bekerja bersama menuju pencapaian sasaran organisasinya. Oleh karena itu terdapat faktor-faktor dalam motivasi belajar, teori mengenai motivasi belajar, hanya akan dibahas dari dua sudut pandang, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri pribadi seseorang yang disebut motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang, atau yang disebut motivasi ekstrinsik menurut Winkel (1997) dalam Sardiman (2012).

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah suatu keadaan yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mendorong dalam melakukan suatu hal tindakan belajar. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang atau motivasi yang erat dengan tujuan belajar. Dalam motivasi intrinsik terdapat, 1. Keinginan untuk menjadi orang ahli dan terdidik, 2. Belajar yang disertai dengan minat, 3. Belajar yang disertai dengan perasaan senang.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif atau tujuan yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi belajar dikatakan

ekstrinsik apabila peserta didik menempatkan tujuan belajarnya diluar faktor-faktor situasi belajar, *Resides in some factors outside the learning situation*. Peserta didik belajar karena adanya tujuan yang akan dicapai diluar hal yang dipelajarinya (Sardiman, 2012). Dalam motivasi ekstrinsik yaitu, 1. Belajar demi memenuhi kewajiban, 2. Belajar demi memenuhi kebutuhan, 3. Belajar demi memperoleh *reward*/hadiah, 4. Belajar demi meningkatkan gengsi, 5. Belajar demi memperoleh penghargaan dari orang lain, 6. Adanya ganjaran atau hukuman.

Prinsipnya motivasi belajar mempunyai peranan yang sangat strategis dalam aktivitas belajar seseorang. Karenanya tidak ada kegiatan belajar jika tidak ada motivasi di dalam diri individu, yaitu motivasi sebagai dasar penggerak yang mendorong aktivitas belajar, motivasi intrinsik lebih utama dari pada motivasi ekstrinsik dalam belajar, motivasi berupa pujian atau apresiasi lebih baik dari pada hukuman yang didapatkan. Motivasi juga dapat memupuk optimis dalam belajar, oleh karena itu adanya motivasi dapat melahirkan prestasi dalam belajar.

Faktor-faktor motivasi belajar dalam teori belajar dan pembelajaran Imron dalam Evelin dan Hartini (2015) terdapat enam faktor yang mempengaruhi motivasi dalam proses pembelajaran, yaitu. 1. Cita-cita atau apresiasi pembelajaran; 2. Kemampuan belajar; 3. Kondisi pembelajaran; 4. Kondisi lingkungan pembelajaran; 5. Unsur-unsur dinamis pembelajaran; 6. Upaya pendidik dalam membelajarkan pembelajaran. Menurut Dimiyati dan

Mujiono (2009) unsur atau faktor yang mempengaruhi motivasi dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:

a. Cita-cita dan apresiasi peserta didik

Cita-cita akan memperkuat motivasi belajar baik intrinsik maupun ekstrinsik, sebab tercapainya cita-cita akan mewujudkan aktualisasi diri.

b. Kemampuan peserta didik

Kemampuan peserta didik perlu diikuti dengan kemampuan kecakapan dalam pencapaian tujuan belajar. Kemampuan akan memperkuat motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas perkembangan.

c. Kondisi peserta didik

Kondisi warga belajar meliputi kondisi jasmani dan rohani mempengaruhi motivasi belajar. Seseorang yang sedang sakit akan mengganggu perhatian belajar, sebaliknya seseorang yang sehat akan mudah memusatkan perhatian belajar.

d. Kondisi lingkungan peserta didik

Lingkungan dapat berupa keadaan alam, lingkungan tempat tinggal, sosialisasi sebaya dan kehidupan bermasyarakat. Kondisi lingkungan yang sehat, lingkungan yang aman, tentram, tertib, indah akan meningkatkan semangat motivasi belajar yang lebih kuat bagi warga belajar.

e. Kompetensi pendidik atau instruktur dalam pembelajaran

Kompetensi atau kemampuan merupakan suatu sifat dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dengan sendirinya berhubungan dengan implementasi suatu pekerjaan yang efektif dan efisien. Dalam suatu pelatihan seorang instruktur harus memiliki kompetensi andragogi. Yaitu, suatu model dalam proses pembelajaran, dimana peserta pelatihan adalah individu yang dewasa, sehingga dalam prosesnya melibatkan pengetahuan serta pengalaman dari peserta didik secara optimal.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa unsur atau faktor yang mempengaruhi motivasi belajar adalah 1. Cita-cita atau apresiasi dalam pembelajaran; 2. Kemampuan peserta didik dalam pembelajaran; 3. Kondisi pembelajaran peserta didik; 4. Kondisi lingkungan pembelajaran peserta didik; 5. Unsur-unsur dinamis dalam pembelajaran; 6. Kompetensi pendidik dalam pembelajaran.

2.3.4. Ciri-Ciri Motivasi Belajar

Sardiman (2007) menguraikan mengenai makna dan teori tentang motivasi belajar, perlu dikemukakan mengenai adanya beberapa ciri motivasi belajar. Motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas, (tekun dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan dan dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang cukup lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai);
- b. Ulet menghadapi kesulitan, (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin dan tidak mudah puas dengan prestasi yang sudah dicapai;
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah (misalnya masalah pengembangan yang bersifat *softskill* maupun keterampilan *hardskill*);
- d. Lebih senang bekerja sendiri;
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal bersifat mekanis, yang berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif);
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya;
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini;
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah atau soal-soal.

Djaali (2007) mengemukakan peserta didik yang memiliki motivasi belajar yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasil-hasilnya;
- b. Memilih tujuan yang realitas tetapi menantang dari tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar risikonya;
- c. mencari situasi dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera;

- d. Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk berkompetisi dengan orang lain;
- e. Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan imbalan melainkan mencari lambang prestasi, suatu ukuran keberhasilan. Siswa/peserta didik yang mempunyai karakteristik seperti di atas, maka sudah mempunyai potensi untuk memperoleh hasil belajar yang diinginkan. Ciri-ciri motivasi di atas dapat mengetahui atau dijadikan indikator siswa yang mempunyai motivasi belajar yang tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki ciri-ciri seperti tekun dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, aktif dalam suatu kegiatan belajar, tidak mudah putus asa, dan teguh dalam pendirian. Maka dapat dikatakan memiliki motivasi belajar yang cukup kuat. Dalam kegiatan belajar dan mengajar akan berhasil baik, jika seseorang tekun dalam mengerjakan tugas, ulet dalam memecahkan berbagai masalah dan hambatan secara mandiri.

2.3.5. Fungsi Motivasi Belajar

Belajar sangat diperlukan adanya motivasi *Motivation Is An Essential Condition Of Learning*. Hasil belajar akan menjadi optimal jika ada motivasi. Semakin tepat motivasi yang diberikan akan berhasil pula tujuan yang handak dicapai. Sehubungan dengan hal tersebut ada tiga fungsi motivasi yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan;

- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya;
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan.

Disamping itu ada fungsi-fungsi lain dari motivasi. Diantaranya berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik. Dengan kata lain, dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi belajar seseorang akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi belajar. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2015) mengatakan bahwa seseorang dengan minat belajar yang tinggi tidak akan menjadikan hambatan sebagai halangan atau kendala dalam belajar, baik itu kendala waktu, dan situasi lingkungan. Dapat diketahui bahwa fungsi motivasi belajar sangatlah strategis dalam setiap kegiatan belajar yang dilakukan oleh setiap individu.

2.4. Hasil Belajar

2.4.1. Pengertian Hasil Belajar

Hasil belajar menurut Hamalik (2011) merupakan perubahan tingkah laku peserta didik setelah mengikuti rangkaian pembelajaran atau pelatihan.

Bukti bahwa seseorang telah belajar adalah terjadinya perubahan tingkah laku terhadap individu tersebut, misalnya dari tidak mengerti menjadi mengerti dan seterusnya. Suprijono (2009) menjelaskan hasil belajar merupakan pola-pola perbuatan, nilai-nilai, pengertian-pengertian, serta sikap-sikap apresiasi dan kompetensi. Bloom dalam Suprijono (2009) mengatakan hasil belajar mencakup kemampuan kognitif, afektif serta psikomotorik. Hasil belajar adalah perubahan tingkah laku peserta didik dan bertambahnya kompetensi yang meliputi ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Hasil belajar merupakan suatu penilaian final dari proses dan pengenalan yang telah terlaksana secara berulang-ulang serta akan tersimpan dalam jangka waktu lama atau bahkan tidak akan hilang, karena hasil belajar berperan dalam membentuk pribadi individu yang selalu ingin mencapai hasil lebih baik, sehingga akan merubah cara berfikir dan bertindak yang lebih baik (Sjukur, 2013).

Purwanto (2011) berpendapat hasil belajar adalah proses dalam diri seseorang yang berinteraksi dengan lingkungan untuk mendapatkan perubahan dalam perilakunya. Lebih jauh lagi menurut Dimiyati dan Mudjiono (2006) hasil belajar ialah hasil yang merepresentatifkan dari suatu interaksi tindak belajar dan biasanya ditunjukkan dengan nilai tes yang diberikan pendidik. Sutarto (2007) mengatakan bahwa “belajar sebagai perubahan kelakuan berkat pengalaman dan latihan”. Hasil belajar merupakan hasil yang diperoleh dari suatu interaksi tindak belajar dan tindak mengajar (Moedjiono, 2006 dalam Raharjo dkk., 2012). Lebih lanjut pengertian hasil belajar yang dikemukakan

oleh Gagne (1985) dalam Raharjo dkk., (2012) ada lima kemampuan yang dapat diperoleh seseorang sebagai hasil belajar *Five varieties of capabilities*, yaitu: *intellectual skill, verbal information, cognitive strategies, motor skills dan attitude*. Hasil belajar yang dikemukakan oleh peneliti dilapangan mengatakan *The learning process is successful if it is support by adequate facilities and infrastructure for learning activities*, keberhasilan dalam memperoleh hasil belajar yang lebih baik didukung oleh fasilitas dan infrastruktur yang memadai untuk belajar (Winarni & Warndani, 2019).

Ranah hasil belajar menurut Bloom dalam Rifa'I (2007) terdapat tiga ranah belajar, yaitu ranah kognitif, ranah afektif, dan ranah psikomotorik. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

a. Ranah kognitif

Hasil belajar dari ranah kognitif terdiri dari, pengetahuan atau *Knowledge* yang menekankan pada proses mental dalam mengingat dan mengungkapkan kembali informasi-informasi yang ditangkap secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah mereka peroleh sebelumnya. Selanjutnya, pemahaman atau *comprehension* merupakan tingkatan yang paling dasar dalam aspek kognisi yang berhubungan dengan penguasaan pemahaman atau mengerti tentang sesuatu. Penerapan *application* adalah kemampuan kognisi yang mengharapakan peserta didik mampu mendemonstrasikan pemahaman mereka berkenaan dengan suatu abstraksi. Analisis yaitu kemampuan untuk memilah suatu informasi ke dalam komponen-komponen sedemikian rupa, hirarki dan keterkaitan

antara ide dalam informasi tersebut tampak jelas. Sintesis/*synthesis* adalah kemampuan untuk mengkombinasikan elemen-elemen untuk membentuk sebuah struktur yang unik. Terakhir dalam ranah kognitif yaitu evaluasi merupakan kegiatan pembuatan nilai terhadap suatu ide, kreasi, dan cara atau metode. Evaluasi dapat menuntun seseorang untuk mendapatkan pengetahuan baru, pemahaman yang lebih baik, penerapan cara baru yang unik dalam analisis atau sintesis.

b. Ranah afektif

Hasil belajar ranah afektif terdiri atas: 1. *Receiving* atau dalam Bahasa Indonesia artinya menerima, yang dapat diartikan semacam kepekaan dalam menerima rangsangan (stimulus) dari luar yang datang pada peserta didik; 2. *Responding* atau jawaban yaitu reaksi yang diberikan orang terhadap stimulus yang datang dari luar; 3. *Valuing* atau penilaian yakni berkenaan dengan nilai dan kepercayaan terhadap gejala atau stimulasi; 4. Organisasi yaitu pengembangan nilai didalam suatu organisasi; 5. Karakteristik nilai atau internalisasi nilai yaitu keterpaduan nilai yang telah dimiliki seseorang.

c. Ranah psikomotorik

Ranah psikomotorik yaitu ranah yang tampak dalam bentuk keterampilan atau *skill* serta kemampuan bertindak setelah seseorang menerima pengalaman belajar tertentu.

Hasil belajar yang dicapai peserta didik satu dengan yang lain, karena dapat dipengaruhi berbagai latar belakang masing-masing, seperti yang

dikemukakan oleh Irdianto (2014) dalam penelitiannya megatakan bahwa hasil belajar dapat dipengaruhi dari latar belakang kondisi ekonomi yang dialami, tinggi rendahnya tingkat pendidikan peserta didik, serta motivasi belajar peserta didik.

2.4.2. Evaluasi Hasil Belajar

Untuk mengetahui hasil belajar perlu dilakukan adanya evaluasi yang dapat dijadikan suatu kajian, serta alat ukur keberhasilan seorang peserta didik dalam belajar. Widoyoko (2011) menyampaikan bahwa inti dari evaluasi adalah penyediaan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dari suatu pengambilan keputusan. Menurut Rifa'I (2007) mengemukakan bahwa evaluasi sangat penting untuk dilakukan dalam suatu sistem pembelajaran, dengan evaluasi baik peserta didik maupun tenaga pengajar dapat mengetahui tingkat keberhasilan yang telah dicapai dalam proses pembelajaran. Dalam evaluasi terdapat suatu proses penilaian atau pengukuran, yaitu mengkuantifikasi karakteristik objek. Sehingga hasil belajar dapat ditingkatkan melalui pengembangan kemandirian belajar siswa, hal tersebut dapat diciptakan melalui pendidik yang menciptakan suasana belajar yang kondusif, mendorong siswa memahami metode dan prosedur yang benar dalam mengrjakan tugas (Rijal & Bachtiar, 2015).

Gronlund dan Linn dalam Purwanto (2011) menjelaskan peran dan fungsional tes dalam pembelajaran, tes hasil belajar dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu: 1. Tes formatif, merupakan tes yang digunakan untuk

mengetahui sejauh mana peserta didik telah terbentuk setelah mengikuti proses pembelajaran, tes formatif dalam praktik pembelajaran diaplikasikan dalam ulangan harian; 2. Tes sumatif, merupakan tes yang digunakan untuk mengetahui penguasaan siswa atas semua teori yang telah disampaikan dalam satuan waktu tertentu, seperti semester; 3. Tes diagnostik merupakan tes yang digunakan untuk mengidentifikasi peserta didik yang mengalami masalah dan menelusuri jenis masalah yang dihadapi. Tes diagnostik juga diartikan tes yang dilakukan untuk menentukan secara tepat, jenis kesukaran yang dihadapi peserta didik. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses pembelajaran diharuskan untuk menilai atau mengevaluasi terhadap hasil pembelajaran yang sudah dilakukan dari semua aspek tujuan pendidikan yang hendak dicapai.

2.5. Kerangka Berfikir

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2013) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

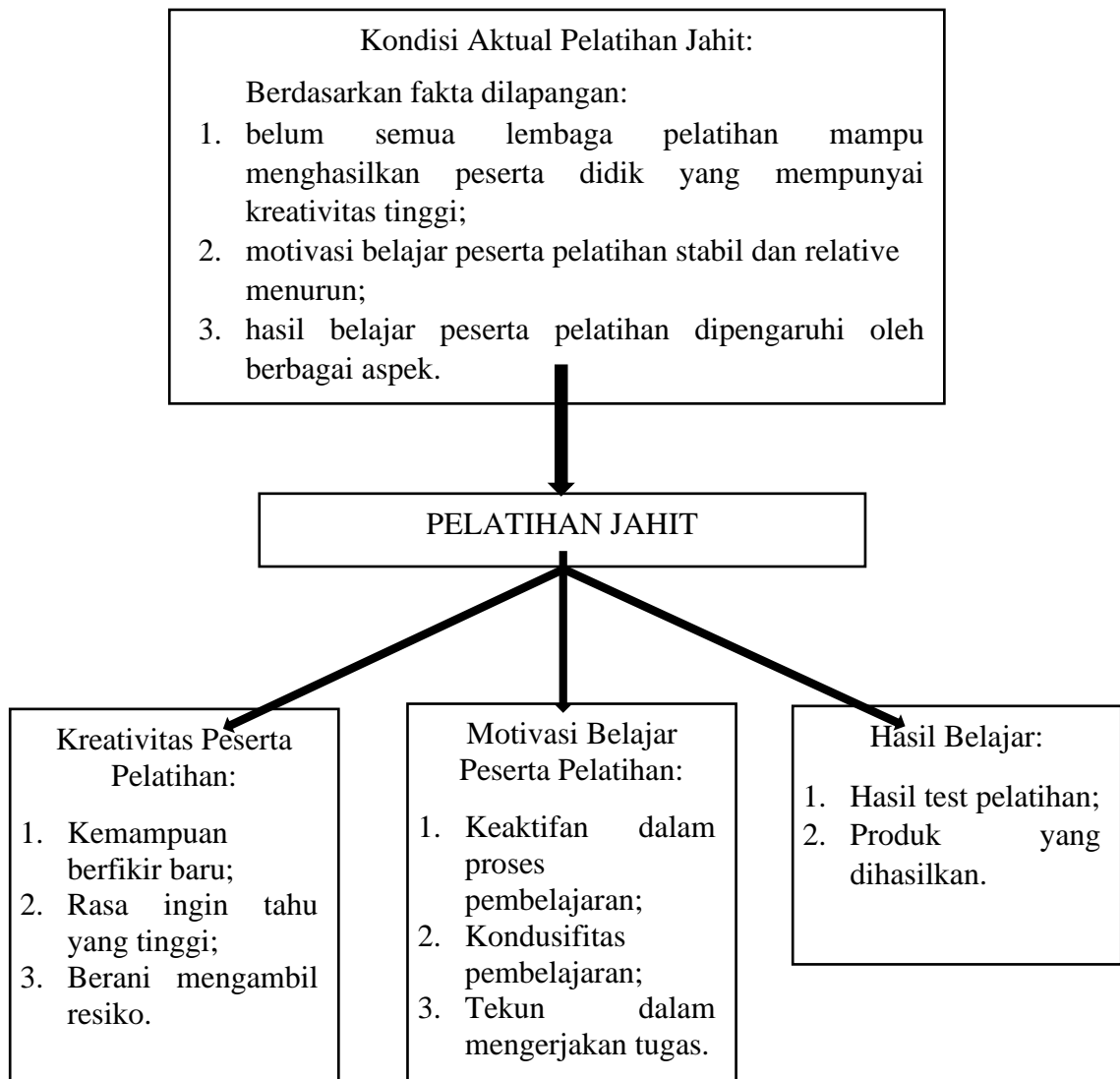
Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas maka kerangka berpikir merupakan alur atau arah berpikir yang hendak disampaikan oleh peneliti kepada pembaca. Serta dari kajian pustaka yang telah dipaparkan di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa variabel yang bersifat terikat akan dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif. Dalam statistik deskriptif dapat dibedakan menjadi 3, yaitu: Analisis potret (frekuensi dan persentase); analisis kecenderungan

sentral data (nilai rata-rata, median, dan modus); dan analisis variasi nilai (kisaran dan simpangan baku atau varian). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis potret.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu, variabel (A) sebagai “Kreativitas”, variabel (B) sebagai “motivasi belajar”, dan variabel (C) sebagai “hasil belajar”. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya yaitu, dalam penelitian sebelumnya dikatakan bahwa pada kenyataannya dilapangan belum semua lembaga pelatihan mampu menghasilkan peserta didik yang mempunyai kreativitas tinggi, sedangkan yang seharusnya lembaga pelatihan mampu menghasilkan kreativitas yang tinggi pada peserta pelatihannya. Selanjutnya motivasi belajar para peserta didik seperti yang diungkapkan oleh narasumber selaku instruktur dan pengelola program pelatihan menjahit di BLK Ungaran mengatakan motivasi belajar peserta pelatihan cukup besar, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa seharusnya motivasi belajar peserta pelatihan stabil dan relative meningkat. Pada hasil belajar yang diperoleh oleh peserta pelatihan dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berasal dari dalam diri peserta pelatihan serta aspek penunjang lain yang berasal dari luar diri peserta pelatihan.

Kreativitas merupakan ungkapan unik setiap pribadi individu sebagai hasil interaksi individu, perasaan, sikap dan perilakunya yang mampu menciptakan sesuatu yang baru. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengamati kreativitas peserta pelatihan diantaranya,

kemampuan berfikir yang baru, rasa ingin tahu yang tinggi, dan berani mengambil resiko. Dalam diri setiap individu mempunyai motivasi belajar yang berbeda-beda, motivasi belajar ialah keseluruhan daya penggerak diri individu yang menyebabkan adanya suatu reaksi dan memberikan arah sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai. Motivasi dapat diamati melalui tiga ciri diantaranya, keaktifan dalam proses pembelajaran, kondusifitas pembelajaran, dan tekun dalam mengerjakan tugas. Hasil belajar merupakan perubahan tingkah laku peserta didik setelah mengikuti pembelajaran atau pelatihan. meliputi aspek kognitif yang dapat diamati dengan melihat hasil tes setelah mengikuti proses pelatihan, dan psikomotorik yang dapat dilihat dari produk yang dihasilkan atau hasil keterampilan pelatihan.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.6. Hipotesis

Penelitian ini menggunakan hipotesis deskriptif, yaitu jawaban sementara terhadap masalah deskriptif, yang berkenaan dengan variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

2.6.1. Hipotesis Kreativitas

H₀: Kedua populasi identik (data nilai hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas) tidak berbeda secara signifikan.

H₁: Kedua populasi tidak identik atau berbeda dalam hal nilai (data nilai hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas berbeda).

2.6.2. Hipotesis Motivasi Belajar

H₀: Kedua populasi identik (data nilai hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari motivasi belajar) tidak berbeda secara signifikan.

H₁: Kedua populasi tidak identik atau berbeda dalam hal nilai (data nilai hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari motivasi belajar berbeda).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara-cara yang ditempuh berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah sistematis. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Metode penelitian mencakup langkah-langkah yang akan ditempuh dan teknik yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk tujuan dalam suatu penelitian. Selain untuk mencapai tujuan penelitian yang ditetapkan, metode penelitian juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang relevan. Selain itu sebagai bahan kajian yang dapat dijadikan rujukan maupun suatu penelitian yang bermanfaat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang menyajikan suatu informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan

jelas tujuan yang hendak dicapai, merencanakan cara pendekatannya, serta mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Sudjana (1991) mengatakan bahwa metode penelitian deskriptif digunakan dengan tujuan, mendeskripsikan atau menjelaskan tentang suatu peristiwa dan kejadian yang ada pada masa sekarang, yang didalamnya menyangkut studi kasus, survai, studi pengembangan, dan studi korelasi. Dalam metode penelitian deskriptif dapat mendeskripsikan satu variabel atau lebih dalam suatu penelitian.

Masalah penelitian yang dikaji melalui metode deskriptif biasanya berkenaan dengan kondisi, proses, karakteristik dan hasil dari suatu variabel. Hasil serta kesimpulan dari metode deskriptif umumnya mendeskripsikan konsep dan variabel yang diteliti. Untuk lebih spesifik metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif persentatif, yaitu menyajikan data penelitian dalam skala persentase. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui serta menyajikan data dalam skala persentatif, yaitu kreativitas peserta pelatihan, motivasi peserta pelatihan, dan hasil belajar peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi masalah yang telah disebutkan dalam rumusan masalah. Rumusan masalah disebutkan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya

peneliti menggunakan teori serta metode-metode yang digunakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sugiono (2014) menyebutkan bahwa desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, sehingga dijadikan pedoman dari setiap langkah demi langkah. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena secara objektif (Notoadmojo, 2005). Desain penelitian mendeskripsikan variabel dependen A, B, dan C. variabel A sebagai kreativitas peserta pelatihan, variabel B sebagai motivasi belajar peserta pelatihan, dan variabel C sebagai hasil belajar peserta pelatihan, yang digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Desain Penelitian

Variabel	Metode Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Analisis Data	Hasil
Kreativitas				Mendeskripsikan
Motivasi Belajar	Kuantitatif	Kuesioner dan Dokumentasi	Deskriptif	Kreativitas, Motivasi Belajar, dan Hasil Belajar
Hasil Belajar	Deskriptif		Persentatif	Peserta Pelatihan Jahit

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang, dengan jumlah peserta 16 orang peserta dalam satu kelas.

3.3.2. Sampel

Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya yang ada pada populasi, misalnya karena menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative atau mewakili (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2014). Jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, yang mempunyai “variasi” berbeda. Obyek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dependen, yaitu: variabel (A) sebagai kreativitas peserta pelatihan; variabel (B) sebagai motivasi belajar peserta pelatihan; dan, variabel (C) sebagai hasil belajar peserta pelatihan. Dari masing-masing variabel terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur, dalam menggambarkan setiap variabelnya.

3.5. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

3.5.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang ditempuh peneliti dalam rangka mengumpulkan data serta melakukan investigasi pada data yang telah ditetapkan. Dilihat dari segi metode, serta jenis analisis penelitian, maka ada beberapa teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan: wawancara/interview, kuesioner/angket, dan dokumentasi. Peneliti menyimpulkan teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket dan dokumentasi. Kuesioner atau angket merupakan Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan kepada responden.

3.5.2. Instrument Pengumpulan Data

Instrument penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian. Peneliti-peneliti dalam bidang pendidikan membuat dan menyusun sendiri instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data, oleh sebab itu instrument yang digunakan harus teruji validitas dan reliabilitasnya.

Instrument pengumpulan data dengan kuesioner atau yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang lazim digunakan dalam suatu penelitian. Ada dua macam dalam pengukuran menggunakan skala likert, yaitu pengukuran minat dengan pertanyaan atau pernyataan positif, dan pengukuran minat dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan negatif. Dengan bentuk jawaban dari skala liker terdiri dari: 1. Sangat Kurang (1); 2. Kurang (2); 3. Cukup (3); 4. Baik (4); dan, 5. Sangat Baik (5). Teknik dokumentasi yaitu dengan suatu kegiatan pengukuran dengan melihat, mengamati, maupun merekam berbagai fenomena yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.6. Waktu dan Subjek Penelitian

3.6.1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama rentang waktu pertanggal 21 januari 2020, yaitu dilakukannya observasi awal, sampai dengan selesai pengambilan kuesioner pertanggal 25 Februari 2020.

3.6.2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang dilaksanakan ini adalah para peserta pelatihan jahit modiste, berjumlah 16 orang, yang merupakan keseluruhan dari peserta jahit modiste ini adalah wanita. Latar belakang pendidikan dari subjek penelitian ini bersifat heterogen, yang terdiri dari jalur pendidikan nonformal yaitu paket C, dan jalur pendidikan formal mulai dari sekolah dasar hingga hingga lulusan D3. Dari keseluruhan jumlah subjek penelitian sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah peserta pelatihan yaitu 16 orang peserta.

3.7. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengumpulan Data

Pengujian instrument atau alat ukur yang digunakan apakah sudah valid dan reliabel, maka perlu dilakukan uji coba instrument kepada subyek diluar sampel. Hasil uji coba instrument akan dianalisis untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Validitas merupakan derajat kemampuan suatu tes mengukur apa yang hendak diukur (Rifa'I, 2007). Sedangkan, reliabilitas adalah suatu konsistensi skor test dari masa ke masa (Rifa'I 2007).

3.7.1. Validitas Kuesioner

Validitas dalam penelitian adalah derajat ketepatan instrumen untuk mengumpulkan serta mendapatkan data. instrumen dikatakan valid apabila rasional dan berdasarkan fakta empiris, yaitu disusun berdasar teori

yang relevan, serta berdasarkan rancangan/program yang telah ada, dan penggunaan yang sesuai.

Uji validitas pada penelitian ini, yaitu dari masing-masing variabel penelitian yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang menggunakan Teknik uji validitas korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson, adapun rumus tersebut sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2 \quad N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total yang diperoleh

N = Jumlah responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y

Hasil perhitungan r_{xy} atau r_{hitung} dikonversikan dengan nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dikatakan item tersebut valid. Untuk r_{tabel} dengan jumlah responden 16 orang adalah sebesar 0,497 (Santoso, 2003). Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,497 maka item tersebut dapat dikatakan valid. Berikut ini adalah table hasil ujicoba instrument:

Tabel 3.2. Hasil Validitas

Komponen	Indikator	Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba	Gugur
Kreativitas	1. kemampuan berfikir yang baru	5	4	1
	2. Rasa ingin tahu yang tinggi	5	4	1
	3. Berani mengambil resiko	5	5	
Motivasi Belajar	1. Keaktifan dalam proses pembelajaran	5	4	1
	2. Kondusifitas pembelajaran	5	4	1
	3. Tekun dalam mengerjakan tugas	4	4	
Hasil belajar	1. Hasil tes pelatihan	4	3	1
	2. Produk yang dihasilkan	5	3	2

3.7.2. Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas dalam penelitian adalah konsistensi instrument saat digunakan beberapa kali dalam mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama, dengan syarat instrument yang digunakan setara dan stabil. Reliabilitas instrument merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument (Sugiyono, 2016).

Reliabilitas ditentukan atas dasar proporsi varian total yang merupakan varian total sebenarnya. Semakin besar proporsinya maka akan semakin tinggi nilai reliabilitasnya. Untuk menguji reliabilitias instrument yang akan digunakan, peneliti menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Karena skor pada tiap butir instrument merupakan tipe skor bertingkat yaitu

1 sampai 5. Menurut Arikunto (2010) instrument yang memiliki sifat skor bertingkat maka reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus *alpha*.

Adapun rumus tersebut adalah:

$$a = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_n^2}{S_{x-tot}}\right)$$

Keterangan:

K = jumlah item

$\sum S_n^2$ = jumlah varian belahan dalam tes

S_{x-tot} = varian skor total (cornbach, 1951)

Reliabilitas instrument memiliki interpretasi terhadap koefisien menurut (arikunto, 2010), yaitu:

Antara 0,800 s/d 1,000 Sangat Tinggi

0,600 s/d 0,800 Tinggi

0,400 s/d 0,600 Cukup

0,200 s/d 0,400 Rendah

0,000 s/d 0,200 Sangat Rendah

Hasil uji reliabilitas instrument yang digunakan dalam penelitian ini, secara ringkas disajikan pada table berikut ini, untuk melihat secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 3.3. Hasil Reliabilitas

	Cronbach alpha	Keterangan
Variabel penelitian di BLK Ungaran	0,935	Reliabel
1. Kreativitas	0,871	Reliabel
2. Motivasi belajar	0,908	Reliabel
3. Hasil belajar	0,780	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.2 di atas bahwa semua instrument yang diujikan pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden/sumber terkumpul. Kegiatan ini mengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menggambarkan atau menghitung persentase dari setiap variabel yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini akan menggunakan hasil pengukuran data penelitian berupa data kuantitas yang akan dihitung menggunakan deskriptif persentase. Teknik deskriptif persentase digunakan untuk mengkaji yang selanjutnya akan memberikan gambaran terhadap setiap

variabel, yaitu: kreativitas, motivasi belajar, dan hasil belajar peserta pelatihan jahit. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Mann Whitney U Test*.

Teknik analisis Mann Whitney U Test merupakan pengujian statistik nonparametris yang dapat digunakan untuk menguji perbedaan median 2 kelompok bebas, dengan syarat skala data variabel terikatnya adalah ordinal atau interval tetapi tidak berdistribusi normal (Hidayat, 2004).

Data pada penelitian ini adalah data kuantitatif deskriptif, dengan persentase. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dengan skala pengukuran Skala Likert, yang menggunakan rentang skor 1 sampai 5. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan Teknik deskriptif, yaitu dengan memaparkan hasil perhitungan statistik deskriptif berupa tabel frekuensi dan persentase yang bersumber dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2015) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memberi gambaran data penelitian yang terkumpul sebagaimana adanya, dengan tidak bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi atau umum. Dalam menganalisis data yang telah terkumpul dilakukan beberapa langkah dengan bantuan software komputer.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Teknik kuesioner adalah pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan keadaan yang dialami oleh responden (Sugiyono, 2015). Pengumpulan data ini dilaksanakan pada sumber data yaitu peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran, indikator-indikator yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan penelitian perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas dan motivasi belajar di Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang dapat dilihat di bagian lampiran.

Untuk dapat mengetahui dan menggambarkan tingkat persentase dari perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas dan motivasi belajar di Balai Latihan Kerja Ungaran, dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persentase skor \%} = \frac{\text{jumlah skor responden}}{\text{jumlah skor jawaban ideal}} \times 100\%$$

Hasil dari perhitungan data dengan rumus di atas kemudian didefinisikan dengan interval nilai dan melengkapinya dengan mengkategorikan. Adapun langkah-langkah yang dapat ditempuh untuk menjawab pernyataan di atas adalah sebagai berikut:

1. Menentukan persentase skor tertinggi dan skor terendah
 - a. Persentase skor tertinggi

$$\text{Persentase skor tertinggi} = x \ 100\% = 100\%$$

$$\frac{5 \times 100\%}{5} = 100\%$$

Jadi persentase skor tertinggi dalam penelitian ini adalah 100%

b. Persentase skor terendah

Persentase skor terendah = $x \times 100\% = 100\%$

$$\frac{1 \times 100\%}{5} = 20\%$$

Jadi persentase skor terendah dalam penelitian ini adalah 20%

2. Menentukan rentang persentase

Rentang persentase = $100\% - 20\% = 80\%$

3. Menentukan Panjang kelas interval

Range atau Panjang kelas interval = $80\% : 5 = 16\%$

Dapat disimpulkan berikut ini adalah kategori skor variabel perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas dan motivasi belajar di Balai Latihan Kerja Ungaran, sebagai berikut:

Tabel 3.4. Kategori Skor

No	Interval (%)	Kategori skor
1	84 – 100	Sangat tinggi
2	68 – 83	Tinggi
3	52 – 67	Sedang
4	36 – 51	Rendah
5	20 – 35	Sangat rendah

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Umum

4.1.1. Deskripsi Umum BLK Ungaran Kabupaten Semarang

Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang Jawa Tengah, terletak di Jalan Erlangga, Langensari, Kecamatan Ungaran Barat. Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang atau lebih dikenal dengan nama BLK Ungaran, beroperasi sejak tahun 2008, yang menempati luas lahan sebesar 20.000m². BLK Ungaran bernaung di bawah Dinas Sosial Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Semarang, atau bisa disebut sebagai unit pelayanan teknis daerah yang pada masa ini di kepalai oleh bapak Alif Agus Yasin, S.H.. Balai Latihan Kerja Ungaran mempunyai visi “Menjadi lembaga pelatihan yang mencetak tenaga kerja kompeten dan mampu mandiri secara ekonomi”.

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja Ungaran ada berbagai macam, diantaranya yaitu: 1. Menjahit Garmen, 2. Menjahit Modista, 3. Mekanik Mesin Jahit, 4. Mekanik Sepeda Motor, 5. Mekanik Mobil, 6. Las Listrik/Karbit, 7. Rias Pengantin, 8. Salon, dan 9. Tata Boga. Fasilitas sarana dan prasarana serta media lain untuk menunjang pembelajaran di Balai Latihan Kerja Ungaran terbilang cukup memadai, hal tersebut ditandai dengan adanya berbagai macam peralatan praktik yang digunakan dalam pembelajaran sesuai bidang program pelatihan masing-masing.

4.2. Uji Mann Whitney U Test

Berikut ini adalah data perbandingan tingkat hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas:

Tabel 4.1. Perbandingan Skor Kreativitas

Perbandingan Skor Kreativitas			
No. Responden	Skor	Skor Sangat Tinggi	Skor Tinggi
1	59	59	
2	57	57	
3	59	59	
4	55		55
5	58	58	
6	57	57	
7	48		48
8	53		53
9	63	63	
10	54		54
11	62	62	
12	58	58	
13	59	59	
14	52		52
15	62	62	
16	47		47
	Mean 56	10	6

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa Mean atau rata-rata skor yang diperoleh peserta pelatihan jahit yang berjumlah 16 orang peserta sebesar 56. Perolehan skor atau nilai diatas mean maka dikatakan skor sangat tinggi, jadi dari 16 orang peserta pelatihan, 10 orang peserta mendapatkan sangat tinggi, dan 6 orang peserta mendapatkan skor tinggi.

Selanjutnya yaitu data perbandingan tingkat hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari motivasi belajar:

Tabel 4.2. Perbandingan Skor Motivasi Belajar

Perbandingan Skor Motivasi Belajar			
No. Responden	Skor	Skor Sangat Tinggi	Skor Tinggi
1	58	58	
2	50		50
3	50		50
4	49		49
5	53	53	
6	59	59	
7	47		47
8	53	53	
9	56	56	
10	53	53	
11	59	59	
12	60	60	
13	56	56	
14	48		48
15	56	56	
16	53	53	
	Mean 53	10	6

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mean atau rata-rata skor yang diperoleh peserta pelatihan jahit yang berjumlah 16 orang peserta sebesar 53. Perolehan skor di atas mean maka dikatakan skor sangat tinggi, jadi dari 16 orang peserta pelatihan 11 orang mendapatkan skor sangat tinggi, dan 5 orang peserta mendapatkan skor tinggi.

4.2.1. Homogenitas pada Mann Whitney U Test

Berikut adalah tabel hasil uji homogenitas Mann Whitney U Test:

Tabel 4.3. Hasil Uji Homogenitas

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Nilai	Based on Mean	.007	1	30	.934
	Based on Median	.000	1	30	1.000
	Based on Median and with adjusted df	.000	1	27.144	1.000
	Based on trimmed mean	.001	1	30	.973

Dari tabel 4.3 menunjukkan hasil uji homogenitas metode *Levene Test*. Penggunaan uji *Levene Test* dilakukan karena untuk menguji homogenitas varians pada data perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas dan motivasi belajar yang tidak berdistribusi normal. Uji *Levene Test* ditunjukkan pada kolom nilai *based on mean*, yaitu dengan Sig (P value) $0,934 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa varians kedua kelompok sama atau disebut dengan homogen, sehingga homogenitas terpenuhi.

4.2.2. Hasil Uji Mann Whitney U Test Ditinjau dari Kreativitas

Berikut adalah tabel hasil uji Mann Whitney U Test:

Tebal 4.4. Hasil Uji Mann Whitney U Test Kreativitas

		Ranks		
	Kreativitas	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Nama	Sangat Tinggi (1)	11	11.00	121.00
	Tinggi (2)	5	3.00	15.00
	Total	16		

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa mean rank atau rerata peringkat pada kelompok atau variabel kreativitas. Pada kelompok atau variabel 1 mendapatkan mean rank atau rata-rata peringkat 11,00 lebih tinggi dari pada rata-rata peringkat kelompok atau variabel ke 2, yaitu 3,00. Untuk dapat menjawab Hipotesis H0 dan H1 apakah ada perbedaan dari masing-masing variabel atau yang disebut signifikan. Berikut adalah tabel Mann Whitney U Test P Value:

Tabel 4.5. Hasil Statistik Kreativitas

Test Statistics ^a	
	Nama
Mann-Whitney U	.000
Wilcoxon W	15.000
Z	-3.153
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.000 ^b

Dapat dilihat pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada nilai Mann-Whitney U (U) sebesar 0,000 dan nilai Wilcoxon W (W) sebesar 15,000. Nilai tersebut apabila dikonversikan ke nilai (Z) maka sebesar -3,153. Nilai Asymp. Sig dua sisi $0,002 < 0,05$. Apabila nilai Asymp. Sig dua sisi $<$ Signifikansi 0,05 maka H0 ditolak, yaitu Kedua populasi identik (data nilai hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas) tidak berbeda secara signifikan.

4.2.3. Hasil Uji Mann Whitney U Test Ditinjau dari Motivasi Belajar

Berikut adalah tabel hasil uji Mann Whitney U Test:

Tebal 4.6. Hasil Uji Mann Whitney U Test Motivasi Belajar

		Ranks		
	Motivasi Belajar	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Nama	Sangat Tinggi (1)	10	11.50	115.00
	Tinggi (2)	6	3.50	21.00
	Total	16		

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa mean rank atau rerata peringkat pada kelompok atau variabel motivasi belajar. Pada kelompok atau variabel 1 mendapatkan mean rank atau rata-rata peringkat 11,50 lebih tinggi dari pada rata-rata peringkat kelompok atau variabel ke 2, yaitu 3,50. Untuk dapat menjawab Hipotesis H0 dan H1 apakah ada perbedaan dari masing-masing variabel atau yang disebut signifikan. Berikut adalah tabel Mann Whitney U Test P Value:

Tabel 4.7. Hasil Statistik Motivasi Belajar

Test Statistics ^a	
	Nama
Mann-Whitney U	.000
Wilcoxon W	21.000
Z	-3.286
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.000 ^b

Dapat dilihat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada nilai Mann-Whitney U (U) sebesar 0,000 dan nilai Wilcoxon W (W) sebesar 21,000. Nilai tersebut apabila dikonversikan ke nilai (Z) maka sebesar -3,286. Nilai Asymp. Sig dua sisi $0,001 < 0,05$. Apabila nilai Asymp. Sig dua sisi $<$ Signifikansi 0,05 maka H0

ditolak, yaitu kedua populasi identik (data nilai hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari motivasi belajar) tidak berbeda secara signifikan.

4.2.3. Hipotesis 1

Pegujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran ditinjau dari kreativitas. Alat uji yang digunakan Mann Whitney U Test. Terdapat hipotesis H0 ditolak yaitu atau kedua populasi identik (data nilai hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas) tidak berbeda secara signifikan

4.2.4. Hipotesis 2

Pegujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran ditinjau dari motivasi belajar. Alat uji yang digunakan Mann Whitney U Test. Terdapat hipotesis H0 ditolak yaitu atau kedua populasi identik (data nilai hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari motivasi belajar) tidak berbeda secara signifikan.

4.3. Data Deskriptif Penelitian

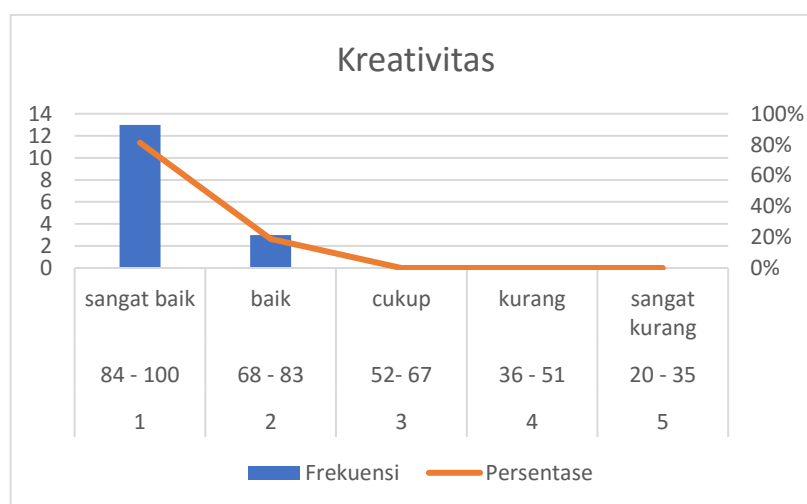
4.3.1. Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit Ditinjau dari Kreativitas

Kreativitas peserta pelatihan di BLK Ungaran berdasarkan data yang sudah terkumpul dan dilakukan analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas

Kreativitas				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	13	81%
2	68 - 83	baik	3	19%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	

Sehingga dapat digambarkan dengan histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Gambar 4.1. Grafik Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas**

Berdasarkan tabel 4.1 yang telah disajikan di atas maka secara keseluruhan kreativitas peserta pelatihan yang terdiri dari 16 orang, yang mendapatkan skor direntang 84-100 yang dikategori sangat baik, sebanyak 13 orang, sehingga dapat dipersentasekan 81% dari total jumlah peserta pelatihan. Selanjutnya yang mendapatkan skor direntang 68-83 yang dikategorikan baik sebanyak 3 orang, sehingga mendapatkan persentase 19% dari total peserta pelatihan. Perolehan skor

rata-rata pada variabel kreativitas sebesar 89.58, yang jika ditinjau dalam skor kategori berada pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat tinggi.

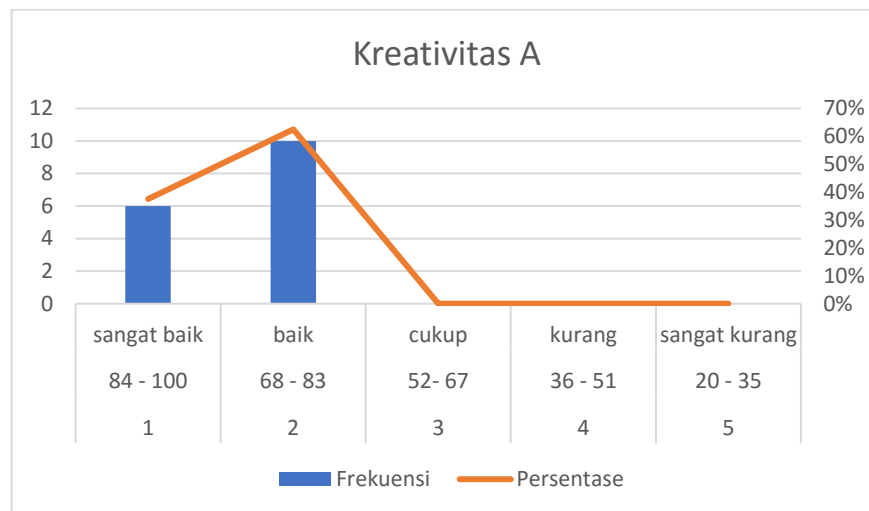
Secara keseluruhan data analisis hasil dari variabel kreativitas telah dijelaskan tersebut di atas, untuk melihat secara terperinci berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kreativitas maka sebagai berikut:

1. Kreativitas dengan indikator kemampuan berfikir yang baru atau dapat disebut indikator A. Berdasarkan data yang telah dianalisis maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas A

Kreativitas Indikator A				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	6	38%
2	68 - 83	baik	10	63%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	

Sehingga dapat digambarkan dengan histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 4.2. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas A

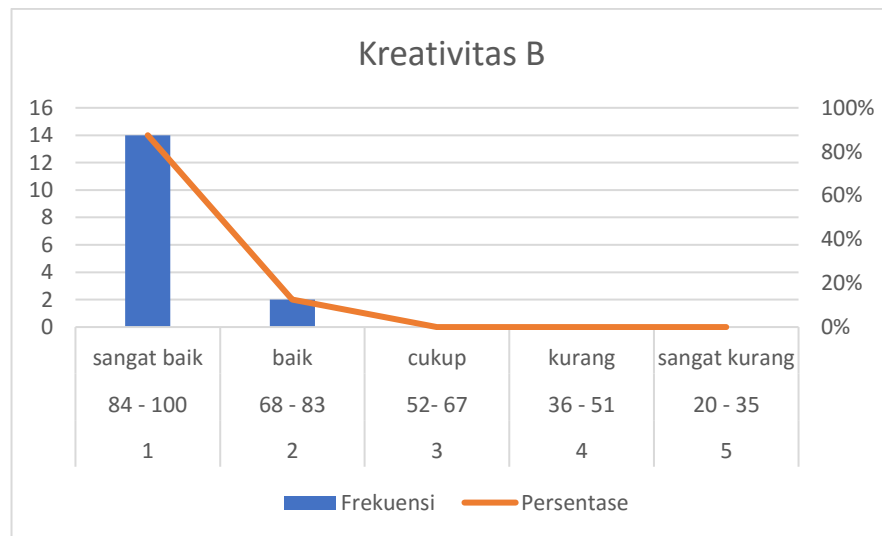
Berdasarkan tabel 4.2 yang telah disajikan di atas maka pada indikator kemampuan berfikir yang baru (indikator A) dari total jumlah peserta pelatihan sebanyak 16 orang, yang mendapatkan skor direntang 84-100 dan dikategorikan sangat baik. sebanyak 6 orang, sehingga dipersentasekan 38% dari total jumlah peserta pelatihan. Selanjutnya yang mendapatkan skor direntang 68-83 dan dikategorikan baik sebanyak 10 orang, sehingga dipersentasekan 63% dari total jumlah peserta pelatihan. Perolehan skor rata-rata pada variabel kreativitas pada indikator kemampuan berfikir yang baru (indikator A) sebesar 83.12, jika ditinjau pada skor kategori berada pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat tinggi.

2. Kreativitas dengan indikator rasa ingin tahu yang tinggi atau disebut dengan indikator B. Berdasarkan data yang telah dianalisis maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas B

Kreativitas Indikator B				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	14	88%
2	68 - 83	baik	2	13%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	

Sehingga dapat digambarkan dengan histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Gambar 4.3. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas B**

Berdasarkan tabel 4.3 yang telah disajikan di atas maka pada indikator rasa ingin tahu yang tinggi (indikator B) dari total jumlah peserta pelatihan sebanyak 16 orang, yang mendapatkan skor direntang 84-100 dan dikategorikan sangat baik sebanyak 14 orang, sehingga dapat

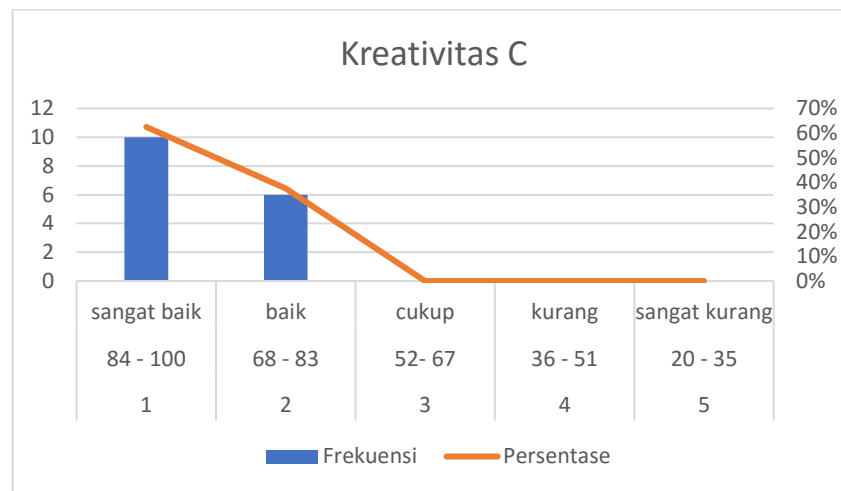
dipersentasekan 88% dari total jumlah peserta pelatihan. Selanjutnya yang mendapatkan skor direntang 68-83 dan dikategorikan baik sebanyak 2 orang, sehingga dapat dipersentasekan 13% dari total jumlah peserta pelatihan. Perolehan skor rata-rata pada variabel kreativitas pada indikator rasa ingin tahu yang tinggi (indikator B) sebesar 95, jika ditinjau pada skor kategori berada pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat tinggi.

3. kreativitas dengan indikator berani mengambil resiko atau dapat disebut dengan indikator C. Berdasarkan data yang telah dianalisis maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas C

Kreativitas Indikator C				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	10	63%
2	68 - 83	baik	6	38%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	

Sehingga dapat digambarkan dengan histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 4.4. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kreativitas C

Berdasarkan tabel 4.4 yang telah disajikan di atas maka pada indikator berani mengambil resiko (indikator C) dari total jumlah peserta pelatihan sebanyak 16 orang, yang mendapatkan skor direntang 84-100 dan dikategorikan sangat baik sebanyak 10 orang, sehingga dapat dipersentasekan 63% dari total jumlah peserta pelatihan. Selanjutnya yang mendapatkan skor direntang 68-83 dan dikategorikan baik sebanyak 6 orang, sehingga dapat dipersentasekan 38% dari total jumlah peserta pelatihan. Perolehan skor rata-rata pada variabel kreativitas pada indikator berani mengambil resiko (indikator C) sebesar 90.48, jika ditinjau pada skor kategori berada pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat tinggi.

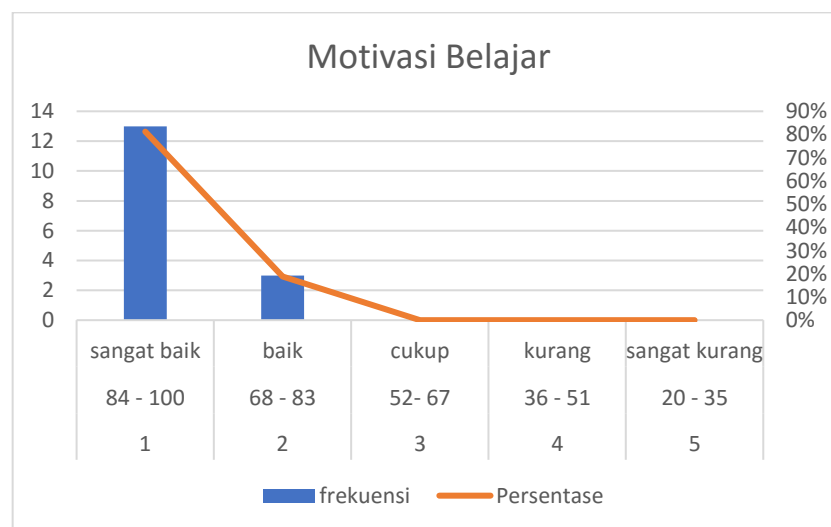
4.3.2. Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit Ditinjau dari Motivasi Belajar

Motivasi belajar peserta pelatihan di BLK Ungaran berdasarkan data yang telah terkumpul dan dilakukan analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar

Motivasi Belajar				
No	Skor	Kategori	frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	13	81%
2	68 - 83	baik	3	19%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	

Sehingga dapat digambarkan dengan histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Gambar 4.5. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar**

Berdasarkan tabel 4.5 yang telah disajikan di atas maka secara keseluruhan motivasi belajar peserta pelatihan yang terdiri dari 16 orang, yang mendapatkan skor direntang 84-100 yang dikategori sangat baik, sebanyak 12 orang, sehingga dapat dipersentasekan 81% dari total jumlah peserta pelatihan. Selanjutnya yang

mendapatkan skor direntang 68-83 dan dikategorikan baik sebanyak 3 orang, sehingga dapat dipersentasekan 19% dari total peserta pelatihan. Perolehan skor rata-rata pada variabel motivasi belajar sebesar 89.27, jika ditinjau pada skor kategori berada pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat tinggi.

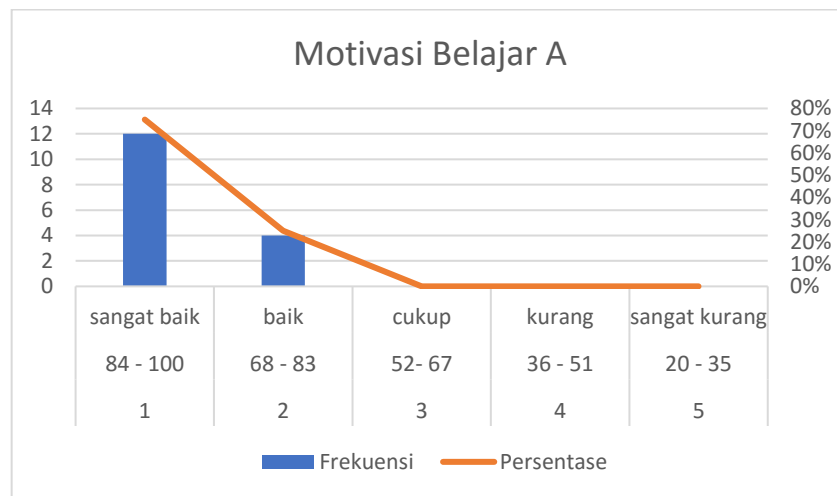
Secara keseluruhan data analisis hasil dari variabel motivasi belajar peserta pelatihan telah dijelaskan tersebut di atas, untuk melihat secara terperinci berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam variabel motivasi belajar maka sebagai berikut:

1. Motivasi belajar berdasarkan indikator keaktifan dalam proses pembelajaran atau dapat disebut indikator A. Berdasarkan data yang telah dianalisis maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar A

Motivasi Belajar Indikator A				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	12	75%
2	68 - 83	baik	4	25%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	

Sehingga dapat digambarkan dengan histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 4.6. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar A

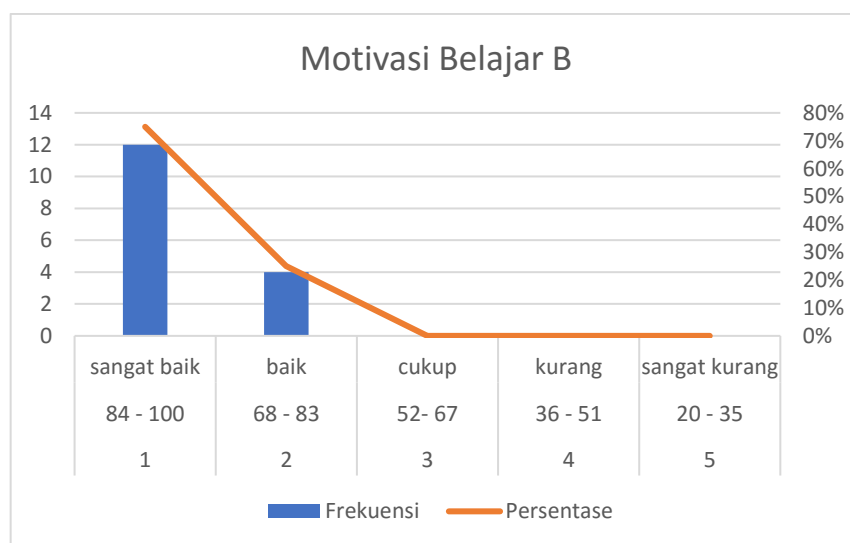
Berdasarkan tabel 4.6 yang telah disajikan di atas, maka motivasi belajar peserta pelatihan pada indikator keaktifan dalam proses pembelajaran (indikator A) dari total jumlah peserta pelatihan sebanyak 16 orang, dan mendapatkan skor direntang 84-100 dan dikategori sangat baik sebanyak 12 orang, sehingga dapat dipersentasekan 75% dari total jumlah peserta pelatihan. Selanjutnya yang mendapatkan skor direntang 68-83 dan dikategorikan baik sebanyak 4 orang, sehingga dapat dipersentasekan 25% dari total peserta pelatihan. Perolehan skor rata-rata pada variabel motivasi belajar pada indikator keaktifan dalam proses pembelajaran (indikator A) sebesar 89, jika ditinjau pada skor kategori berada pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat tinggi.

- Motivasi belajar berdasarkan indikator kondusifitas pembelajaran atau dapat disebut indikator B. Berdasarkan data yang telah dianalisis maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar B

Motivasi Belajar Indikator B				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	12	75%
2	68 - 83	baik	4	25%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	

Sehingga dapat digambarkan dengan histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Gambar 4.7. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar B**

Berdasarkan tabel 4.7 yang telah disajikan di atas, maka motivasi belajar peserta pelatihan pada indikator kondusifitas pembelajaran (indikator B) dari total jumlah peserta pelatihan sebanyak 16 orang, dan

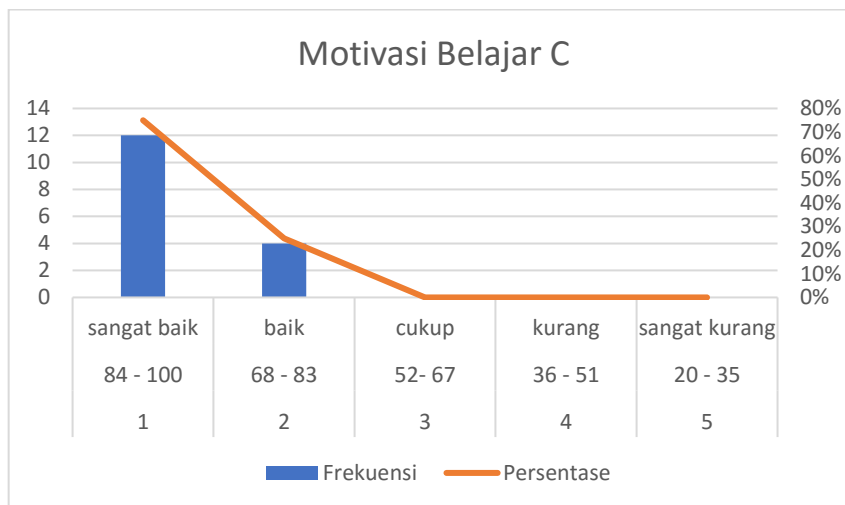
mendapatkan skor direntang 84-100 dan dikategori sangat baik sebanyak 12 orang, sehingga dapat dipersentasekan 75% dari total jumlah peserta pelatihan. Selanjutnya yang mendapatkan skor direntang 68-83 dan dikategorikan baik sebanyak 4 orang, sehingga dapat dipersentasekan 25% dari total peserta pelatihan. Perolehan skor rata-rata pada variabel motivasi belajar pada indikator kondusifitas pembelajaran (indikator B) sebesar 89.10, jika ditinjau pada skor kategori berada pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat tinggi.

- Motivasi belajar berdasarkan indikator tekun dalam mengerjakan tugas atau dapat disebut indikator C. Berdasarkan data yang telah dianalisis maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar C

Motivasi Belajar				
Indikator C				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	12	75%
2	68 - 83	baik	4	25%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	

Sehingga dapat digambarkan dengan histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 4.8. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Belajar C

Berdasarkan tabel 4.8 yang telah disajikan di atas, maka motivasi belajar peserta pelatihan pada indikator tekun dalam mengerjakan tugas (indikator C) dari total jumlah peserta pelatihan sebanyak 16 orang, dan mendapatkan skor direntang 84-100 dan dikategori sangat baik sebanyak 12 orang, sehingga dapat dipersentasekan 75% dari total jumlah peserta pelatihan. Selanjutnya yang mendapatkan skor direntang 68-83 dan dikategorikan baik sebanyak 4 orang, sehingga dapat dipersentasekan 25% dari total peserta pelatihan. Perolehan skor rata-rata pada variabel motivasi belajar pada indikator tekun dalam mengerjakan tugas (indikator C) sebesar 89.40, jika ditinjau pada skor kategori berada pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat tinggi.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Kreativitas Peserta Pelatihan Jahit di BLK Ungaran

Kreativitas pada penelitian ini yang dilakukan pada peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran berada pada kategori sangat baik, dengan pencapaian skor rata-rata 89.58, yang dimana skor tersebut pada rentang 84-100 dan kategori sangat baik. Dari total jumlah peserta pelatihan 16 orang, 81% peserta pelatihan berada pada tingkat kategori kreativitas yang sangat baik, dan 19% peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran tingkat kreativitasnya berada pada kategori baik. Jika dilihat dari mayoritas persentase yaitu 81% peserta pelatihan yang berada pada kategori sangat baik, hal tersebut diperkuat dengan meninjau skor rata-rata yang diperoleh, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingkat atau kreativitas peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran dapat dikatakan sangat baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kreativitas peserta pelatihan jahit di Balai Latihan kerja Ungaran dapat dikatakan tinggi. Berdasarkan observasi dilapangan membuktikan bahwa waktu pada saat proses pembelajaran sangat memadai, waktu pelaksanaan pelatihan jahit dalam satu hari 8 jam pelajaran, hal tersebut sesuai dengan pendapat Hurlock (1999) yang mengatakan bahwa faktor pendorong kreativitas adalah ketersediaannya waktu bagi seseorang untuk dapat belajar dan mengeksplorasi kreativitasnya. Faktor pendorong kreativitas pada peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran yang lainnya yaitu proses pembelajaran, pada saat observasi dilapangan dan berdasarkan keterangan dari

instruktur jahit itu sendiri, proses pembelajaran pelatihan jahit di BLK Ungaran setiap hari selalu diawali dengan pemberian softskill serta motivasi dalam belajar, serta proses pembelajaran yang demokratis sehingga merangsang kreativitas peserta pelatihan.

Variabel kreativitas menggunakan indikator kemampuan berfikir yang baru, yaitu kelancaran mental berfikir dari berbagai aspek, serta dapat mengeksplorasi ide-ide dan gagasan yang dipikirkan (Cambel dalam Sarjono, 2010). Dalam indikator kemampuan berfikir yang baru, dari total jumlah peserta pelatihan 16 orang, 38% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat baik. Serta, 63% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 68-83 dan dikategorikan baik. Sehingga perolehan skor rata-rata pada indikator kemampuan berfikir yang baru (indikator A) yaitu sebesar 83.12, jika dikategorikan maka skor tersebut berada pada rentang skor 84-100 yaitu kategori sangat baik. Jadi pada indikator kemampuan berfikir yang baru dapat dikatakan bahwa peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran sangat baik. Sesuai dengan teori kreativitas humanistik yang dipelopori oleh Maslow, yang diwujudkan dalam hirarki kebutuhan manusia, pada tingkatan-tingkatan hirarki tersebut ada tingkatan kebutuhan Kelima, kebutuhan perwujudan diri atau aktualisasi diri. Yaitu kebutuhan akan pengembangan dan perwujudan potensi diri sepenuhnya sebagai perwujudan dirinya.

Kreativitas di BLK Ungaran terbilang sangat baik ditinjau dari indikator rasa ingin tahu yang tinggi, sesuai dengan yang menjadi pedoman dalam diagnostik potensi peserta didik yang termuat dalam DEPDIKNAS (2004), serta

penjelasan sebelumnya yang dikemukakan oleh Walls (1983) yang menjelaskan 4 fase proses kreatif, yang salah satunya menjelaskan tentang fase inkubasi, dimana seseorang menyusun ide dan gagasannya kembali, setelah sebelumnya tercetus ide atau gagasan tersebut, sehingga melibatkan diri dalam suatu masalah yang dihadapi. Secara teori kreativitas kognitif, dimana teori tersebut menyatakan bahwa faktor berfikir berperan dalam menentukan pilihan. Dalam indikator rasa ingin tahu yang tinggi. dari total jumlah peserta pelatihan 16 orang, 88% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat baik. Serta 13% peserta pelatihan mendapatkan skor direntang 68-83 dan dikategorikan baik. Sehingga perolehan skor rata-rata pada indikator rasa yang tahu yang tinggi (indikator B) sebesar 95, jika dikategorikan maka berada pada rentang skor 84-100 yaitu kategori sangat baik. Jadi pada indikator rasa ingin tahu yang tinggi dapat dikatakan bahwa peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran sangat baik.

Kreativitas pelatihan jahit di BLK Ungaran ditinjau dari indikator berani mengambil resiko, Semiawan (2009) dalam bukunya mengatakan bahwa ciri-ciri orang kreatif adalah berani mengambil resiko. Secara teori kreativitas humanistik yang dikemukakan oleh Rogers yang menjelaskan 3 kondisi internal dari pribadi yang kreatif, yang salah satunya menyebut, keterbukaan terhadap pengalaman diri. Indikator berani mengambil resiko sejalan dengan pendapat rogers, dimana berani mengambil resiko artinya ada pengalaman-pengalaman yang didapat di dalamnya. Dari total jumlah peserta pelatihan 16 orang, 63% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 84-100 dan dikategorikan

sangat baik, serta 38% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 68-83 dan dikategorikan baik. Sehingga peroleh skor rata-rata pada indikator berani mengambil resiko (indikator C) sebesar 90.48, jika dikategorikan maka berada pada rentang skor 84-100 dan dikategorikan sangat baik. Jadi pada indikator berani mengambil resiko dapat dikatakan bahwa peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran sangat baik.

Dapat disimpulkan bahwa kreativitas peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran ditinjau dari indikator kemampuan berpikir yang baru, rasa ingin tahu yang tinggi, dan berani mengambil resiko secara keseluruhan dapat dikatakan sangat baik.

4.4.2. Motivasi Belajar Peserta Pelatihan Jahit di BLK Ungaran

Motivasi belajar pada penelitian ini yang dilakukan pada peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran berada pada kategori sangat baik, dengan pencapaian skor rata-rata 89.27, yang dimana skor tersebut pada rentang 84-100 dan kategori sangat baik. Dari total jumlah peserta pelatihan 16 orang, 81% peserta pelatihan berada pada tingkat kategori motivasi belajar yang sangat baik, dan 19% peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran tingkat motivasi belajarnya berada pada kategori baik. Jika dilihat dari mayoritas persentase, yaitu 81% peserta pelatihan yang berada pada kategori sangat baik, hal tersebut diperkuat dengan meninjau skor rata-rata yang diperoleh, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar peserta pelatihan jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran dapat dikatakan sangat baik. Sesuai dengan penelitian

Syaifurahman (2013) dalam (Badhowi, 2016) yang mendefinisikan motivasi sebagai proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi merupakan suatu tindakan perilaku yang penuh semangat terarah dan bertahan lama.

Variabel motivasi belajar menggunakan indikator keaktifan dalam proses pembelajaran, menurut Winkel (1997) dalam Sardiman (2012) motivasi intrinsik adalah suatu keadaan yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mendorong dalam melakukan suatu hal tindakan belajar, dan timbul dari dalam diri seseorang yang erat kaitannya dengan belajar. Menurut Winkel (1997) dalam Sardiman ada 3 aspek dalam motivasi intrinsik, salah satunya yaitu keinginan untuk menjadi seorang yang ahli dan terdidik, sehingga ketika dalam suatu proses belajar mengajar individu antusias dan aktif dalam prosesnya. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Grider, dkk., (1983) menyatakan siklus motif, bahwa dalam siklus dasar motivasi *driving state* atau dorongan dapat timbul karena adanya stimulus internal maupun eksternal, maupun karena adanya interaksi antara keduanya. Dari total jumlah peserta pelatihan 16 orang, 75% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat baik, serta 25% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 68-83 dan dikategorikan baik. Sehingga peroleh skor rata-rata pada indikator keaktifan dalam proses pembelajaran (indikator A) sebesar 89, jika dikategorikan maka berada pada rentang skor 84-100 dan dikategorikan sangat baik. Jadi, selaras dengan pandangan teori motivasi Grider, dkk., (1983) bahwa keaktifan dalam

proses pembelajaran yang merupakan motivasi instrinsik, dapat dikatakan bahwa peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran sangat baik.

Motivasi belajar pada pelatihan jahit di BLK Ungaran pada indikator kondusifitas pembelajaran, sesuai dengan penjelasan Winkel (1997) dalam Sardiman (2012) motivasi belajar dikatakan ekstrinsik apabila peserta didik menempatkan tujuan belajar diluar situasi belajar, dan faktor pendorong lain yang mempengaruhi proses belajarnya, lingkungan yang mendukung adanya proses belajar mempunyai peranan yang sangat strategis untuk tercapainya tujuan belajar. Teori motivasi belajar *drive theory* atau teori dorongan yang berpandangan bahwa individu atau organisme itu mempunyai dorongan-dorongan tertentu. Dorongan tersebut dapat berupa dorongan internal maupun dorongan eksternal, yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan individu sehingga mendorong individu berperilaku. Dari total jumlah peserta pelatihan 16 orang, 75% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat baik, serta 25% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 68-83 dan dikategorikan baik. Sehingga peroleh skor rata-rata motivasi belajar pada indikator kondusifitas pembelajaran (indikator B) sebesar 89.10, jika dikategorikan maka berada pada rentang skor 84-100 dan dikategorikan sangat baik. Jadi pada indikator berani mengambil resiko, sejalan dengan teori motivasi belajar *drive theory*, dapat dikatakan bahwa peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran sangat baik.

Motivasi belajar di BLK Ungaran pada indikator tekun dalam mengerjakan tugas, ciri-ciri seseorang mempunyai meotivasi belajar yang tinggi

menurut Sardiman (2007) tekun dalam menghadapi tugas, artinya seseorang akan selalu senang dan dapat memanajemen waktu dalam mengerjakan tugasnya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakar (2014) yang mengatakan

“Motivation is a complex part of human psychology and behavior that influences how individuals choose to invest their time, how much energy they exert in any given task, how they think and feel about the task, and how long they persist at the task”

Motivasi adalah bagian kompleks dari psikologi dan perilaku manusia yang mempengaruhi individu dalam menentukan penggunaan waktu, dan energi yang dikeluarkan dalam setiap tugas yang dikerjakan, serta berapa lama individu tersebut dapat mempertahankan motivasinya dalam setiap tugas (Bakar, 2014). Dari total jumlah peserta pelatihan 16 orang, 75% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 84-100 dan dikategorikan sangat baik, serta 25% peserta pelatihan mendapatkan skor pada rentang 68-83 dan dikategorikan baik. Sehingga peroleh skor rata-rata pada indikator tekun dalam mengerjakan tugas (indikator C) sebesar 89.40, jika dikategorikan maka berada pada rentang skor 84-100 dan dikategorikan sangat baik. Jadi motivasi belajar pada indikator tekun dalam mengerjakan tugas dapat dikatakan bahwa peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran sangat baik.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran, ditinjau dari indikator keaktifan dalam proses pembelajaran, kondusifitas pembelajaran, dan tekun dalam mengerjakan tugas secara keseluruhan dapat dikatakan sangat baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka simpulan yang dapat diambil adalah:

5.1.1. Uji Mann Whitney U Test

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 1 perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas mendapatkan hasil mean rank sebesar 19,28 dinyatakan signifikan. Selanjutnya, Hipotesis 2 yaitu perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari motivasi belajar dengan perolehan mean rank sebesar 13,72 dinyatakan signifikan.

5.1.2. Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit di BLK Ungaran Ditinjau dari Kreativitas

Kreativitas yang dimiliki para peserta pelatihan jahit sangat tinggi, hal tersebut terjadi karena waktu dalam proses pembelajaran yang memadai, serta faktor-faktor pendukung yang berasal dari dalam diri dan dari luar diri individu saling berpengaruh terhadap kreativitas yang sangat tinggi.

5.1.3. Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit di BLK Ungaran Ditinjau dari Motivasi Belajar

Motivasi belajar yang dimiliki peserta pelatihan jahit sangat baik. Hal tersebut terjadi karena adanya dorongan motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik yang terjadi dalam perilaku para peserta pelatihan, sehingga berakibat terhadap motivasi belajar yang sangat baik.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi beberapa pihak terkait, yang berhubungan dengan perbedaan hasil belajar peserta pelatihan jahit ditinjau dari kreativitas dan motivasi belajar di Balai Latihan Kerja Ungaran, yaitu:

1. Bagi lembaga penyelenggara dalam hal ini BLK Ungaran, hendaknya penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian lain dan evaluasi, dalam peningkatan kualitas ataupun penyelenggaraan program pelatihan jahit khususnya di BLK Ungaran.
2. Bagi instruktur pelatihan jahit khususnya di BLK Ungaran, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam proses kegiatan belajar dan pelatihan yang dilakukan.
3. Peserta pelatihan jahit di BLK Ungaran, alangkah lebih baiknya dapat mempertahankan dan lebih giat lagi dalam belajar baik dari segi kreativitas,

motivasi belajar yang lebih ditingkatkan kembali, sehingga dapat menjadi yang lebih baik dari sudah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, L. (2013). Pelatihan life skill menjahit dalam upaya meningkatkan kemandirian peserta didik kesetaraan paket C di PKBM Al-Hikmah Sukodono Sidoarjo. *J+ Plus Unesa*, 2(2).
- Ardiana, I. D. K. R., & Brahmayanti, I. A. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12, 42–55
- Arico, Z., & Jayanthi, S. (2018). Pengolahan Limbah Plastik Menjadi Produk Kreatif Sebagai Peningkatan Ekonomi Masyarakat Pesisir. Martabe: *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.31604/jpm.v1i1.1-6>.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurusan Ilmu Manajemen*, 1(nomor 2).
- Badhowi, I. (2016). Peserta Terhadap Ketercapaian Tujuan Pelatihan Rk / Rapb Koperasi. *Pls Fip Um*, 10(nomor 2), 47–54.
- Berwyn Clayton & Roger Harris (2019) New strategies for strengthening VET: challenges and opportunities, *International Journal of Training Research*, 17:3, 199-201, DOI: 10.1080/14480220.2019.1690746.
- BPS Provinsi Jawa Tengah. *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah Agustus 2019*. no.78/11/33/th.xiii,05 nov 2019.
- Budiarti, Y. (2015). Pengembangan Kemampuan Kreativitas Dalam Pembelajaran Ips. *Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Muhammadiyah Metro*. Issn: 2442-9449, 3(1), 61–72.
- Cahyati, C. (2016). *Hubungan Antara Pelatihan Menjahit Dengan Kreativitas Peserta Pelatihan di lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Isti Kabupaten Jember*. Universitas Jember.
- Chairunisha, L., & Utsman. (2015). Program Pelatihan Ibu Rumah Tangga Untuk Meningkatkan Kreativitas Kegiatan Usaha Pengolahan Pangan Kue Semprong (Studi Kasus Pada Ukm Nining Di Desa Blambangan Kabupaten Magelang). *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 4(1), 55–62.
- Clayton, K., Blumberg, F., & Auld, D. P. (2010). The relationship between motivation, learning strategies and choice of environment whether traditional

- or including an online component. *British Journal of Educational Technology*, 41(3), 349-364.
- Dewi, A. C., & Budiartati, E. (2018). Pelatihan Komputer Gratis di Kampoeng Pintar Sebagai Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(1), 33-44., 5(nomor 2).
- Drs. Ahmad Susanto, M. P. (2011). *Perkembangan Anak Usia Dini (1st Ed.)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Fakhriyani, D. V. (2016). Pengembangan Kreativitas Anak Usia Dini. *Jurnal Pemikiran Penelitian Pendidikan Dan Sains*. e-ISSN : 2579-8464 p-ISSN : 2337-9820, 4(2)
- Hakim, A. D. J. (2016). Hubungan Antara Kompetensi Andragogi tuotr dan Hasil Belajar Peserta Didik Pelatihan Teknik Listrik Industri Di UPT Pelatihan Kerja. BLK Surabaya.
- Hanrahmawan, F. (2010). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar) Fitroh Hanrahmawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1)
- Hanrahmawan, F. (2010). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 78–94.
- Ilyas, Lekseni, Sari Aprilia, & Syaodih, E. (2018). Meningkatkan Kemampuan Berfikir Kreatif Menggunakan Model Pembelajaran Discovery Learning. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Ekonomi Akuntansi*, 4(1), 24–30.
- Irdianto, W. (2014). Hasil Belajar Melalui Motivasi Peserta Diklat Ditinjau dari Latar Belakang Ekonomi dan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sains*, 2(1), 53–62.
- Irwan, M. (2017). Evaluasi Program Pelatihan Pengolahan Limbah Kertas Semen pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cahaya Kota Binjai. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 4(2), 121–132.
- K. Aritonang. 2008. Minat Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No.10.11-21.
- Kamil, M. (2012). *Model pendidikan dan pelatihan (konsep dan aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- KaU, L. H. Pembelajaran Keterampilan Menjahit Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Sebagai Bagian Dari Pembelajaran Kecakapan Hidup (Penelitian

- pada Peserta Didik di LKP Al-Falah Kota Gorontalo). *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 7(1).
- Kurnianingtyas, R., & Widiastuti, W. (2018). Pelaksanaan Pelatihan Kursus Menjahit Busana Wanita di Balai Latihan Kerja (BLK) Sleman Tahun 2017. *E-Journal Pendidikan Teknik Busana-S1*, 7(1).
- Lestari, I. (2015). Pengaruh Waktu Belajar dan Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(2).
- Malik, H. K. (2008). *Teori Belajar Andragogi dan Aplikasinya Dalam Pembelajaran* Halim K. Malik Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. 5, 1–16
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Cetakan ketiga. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Prakosa, H. (1996). Cara penyampaian hasil belajar untuk meningkatkan self-efficacy mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 23(1996).
- Prayitno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Puspitadewi, D. Q. P., & Sabatari, W. (2017). Motivasi Peserta Dalam Mengikuti Program Pelatihan Menjahit Busana Di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Kabupaten Purworejo. *E-Journal Pendidikan Teknik Busana-S1*, 6(5).
- Priyono, P., & Darma, U. B. 2016. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia* (2). Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Rahadjeng, E. R., Latifah, S. W., & Andharini, S. N. (2015). IbM Usaha Jahitan dan Pengelolaan Kain Perca. *Jurnal Dedikasi*, ISSN 1693-3214, 12, 1–6
- Raharjo, T. J., Pujiastuti, E., & Widodo, A. T. (2012). Kompetensi Profesional, Pedagogik Guru IPA, Persepsi Siswa Tentang Proses Pembelajaran, dan Kontribusinya Terhadap Hasil Belajar IPA di Smp/Mts Kota Banjarbaru. *Innovative Journal of Curriculum and Educational Technology*, 1(1).
- Ramli, M. (2015). Hakikat Pendidik dan Peserta Didik M. Ramli. *Tarbiyah Islamiyah*. Issn: 2088-4095, 5(20), 61–85
- Ramli, R. (2014). The effect of learning motivation on student's productive competencies in vocational high school, West Sumatra. *International Journal of Asian Social Science*, 4(6), 722-732.

- Ridwan, I., & Yoyon Suryono. (2015). Evaluasi Program Pelatihan Vokasi di Sanggar Kegiatan Belajar Ujung Pandang Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(nomor 2), 226–238.
- Rifa'i, Achmad RC. 2007. *Evaluasi Pembelajaran*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Rifa'i, Achmad RC. 2008. *Aplikasi Statistika Untuk Menganalisis data*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Rijal, S., & Bachtiar, S. (2015). Hubungan antara Sikap, Kemandirian Belajar, dan Gaya Belajar dengan Hasil Belajar Kognitif Siswa. *Jurnal Bioedukatika*, 3(2), 15-20.
- Rizal, A. (2009). *Pengaruh Kompetensi Tutor Terhadap Hasil Belajar Warga Belajar Kejar Paket B*. Universitas Negeri Semarang.
- Sardiman. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar (23rd ed.)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Semiawan, C. R. (2009). *Kreativitas keberbakatan*. Jakarta: Indeks.
- Septyana, H. (2013). Manajemen Pembelajaran Berbasis Kompetensi Pelatihan Menjahit di s Pelatihan Kerja Swasta (Lpks) Fortuna Dukuh Siberuk Desa Siberuk Kabupaten Batang. *Journal of Non Formal Education and Community Empowerment*, 2(2), 46–50
- Sholihh, I., Marijono, & Imsiyah, N. (2017). Hubungan Antara Metode Pelatihan Dengan Kreativitas Peserta Pelatihan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Rescom Jember. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1 (2), 2017, 14-17, 1(2), 14–17.
- Sit, Masganti., Dkk. 2016. *Pengembangan Kreativitas Anak Usia Dini: Teori dan Praktik*. Medan: Perdana Publishing.
- Siswanto. (2013). *Membangun Motivasi Belajar*. Semarang: Unnes Press.
- Sjukur, S. B. (2013). Pengaruh blended learning terhadap motivasi belajar dan hasil belajar siswa di tingkat SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(3), 368–378.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta,

- Sul-toni, S., Gunawan, I., & Pratiwi, F. D. (2018). Perbedaan Motivasi Belajar Mahasiswa antara Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pelatihan Motivasi. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 3(1), 115-119.
- Suminto, I. H., & Saputra, D. L. (2002). *The Fifth Discipline Fieldbook (Disiplin Ke Lima)*. Batam: Interaksa.
- Supriani, Y., & Oktaviani, R. (2014). The Influence of Compact Disk Interactive Learning Model and Student's Creativity Toward the Understanding of Mathematics Concepts. *International Journal of Education and Research*, 2(7), 535-540.
- Suprijanto. (2007). *Pendidikan Orang Dewasa*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, A. (2014). *Perkembangan Anak Usia Dini: Pengantar dalam Berbagai Aspeknya*. Rawamangun: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutarto, A. H. J. (2017). Pembelajaran Kursus Menjahit di Lembaga Kursus Dan Pelatihan (Lkp) Nissan Fortuna Kabupaten Kudus. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 2(1).
- Sutarto, J., & Husein, A. (2017). Pembelajaran Kursus Menjahit di Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Nissan Fortuna Kabupaten Kudus. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 2(1), 30-38. <https://doi.org/10.30870/e-plus.v2i1.2946>.
- Ubabuddin, U., & Nasikhah, U. (2018). Pelatihan Keterampilan Bagi Remaja Putus Sekolah di Daerah Transmigrasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 217-223.
- Wahidin, A. (2015). Filosofi Manusia Sebagai Pendidik. *Edukasi Islam Jurnal Pendidikan Islam*. p-ISSN: 2252-8970, 04(accredited sk no 21/e/kpt/2018), 906-920.
- Wahyuni, S., & Sutarto, J. (2018). Pembelajaran Kursus Menjahit di Lembaga Kursus dan Pelatihan Gassebo Kabupaten Kendal. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(2), 23-44., 5(nomor 2).
- Walgito, bimo. 2005. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Waluyo, Y. T., & Desamawati, L. (2012). Peran Tutor Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pendekatan Andragogi di Rutan Banjarnegara. *Journal of NonFormal Education and Community Empowerment*, 1(1), 41-49.

- Winarni, R., & Wardani, N. E. (2019). Evaluating the Use of Modern Indonesian Literary History Textbook (Poetry in East Java) in Teaching Literary History Course. *International Journal of Instruction*, 12(3).
- Yuanita, A., & Desmawati, L. (2019). Pelatihan Keterampilan Miniatur Bagi Warga Binaan di Rutan Kelas IIB Rembang. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan*, 6(nomor 1).
- Yuliani, N. D. H., Marijono, M., & Imsiyah, N. (2018). Hubungan Antara Pelatihan Kaligrafi Dengan Kreativitas Santri Di Pondok Pesantren Manbaul Ulum Kabupaten Bondowoso. Learning Community: *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(2), 33-35.
- Yuse, A. P., Jamaris, J., & Ismaniar, I. (2018). Penerapan Pembelajaran Orang Dewasa oleh Instruktur Pelatihan Keterampilan Menjahit di SPNF SKB Lima Puluh Kota. Spektrum: *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 1(1), 16

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen

No.	Variable	Indikator	Nomor Soal
1	Kreativitas	a. Kemampuan berfikir yang baru.	1, 2, 3, 4, 5.
		b. Rasa ingin tahu yang tinggi.	6, 7, 8, 9, 10.
		c. Berani mengambil resiko.	11, 12, 13, 14, 15.
2	Motivasi belajar	a. Keaktifan dalam proses pembelajaran.	16, 17, 18, 19, 20.
		b. Kondusifitas pembelajaran.	21, 22, 23, 24, 25.
		c. Tekun dalam mengerjakan tugas	26, 27, 28, 29.
3	Hasil belajar	a. Kognitif: - Hasil tes pelatihan.	30, 31, 32, 33.
		b. Psikomotorik: - Produk yang dihasilkan.	34, 35, 36, 37, 38.

Lampiran 2 Data Subjek Penelitian

No.	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	Kode Responden-01	P	SMK
2	Kode Responden-02	P	SD
3	Kode Responden-03	P	SMP
4	Kode Responden-04	P	SMA
5	Kode Responden-05	P	SMA
6	Kode Responden-06	P	SD
7	Kode Responden-07	P	MTS
8	Kode Responden-08	P	SMK
9	Kode Responden-09	P	PAKET C
10	Kode Responden-10	P	SLTP
11	Kode Responden-11	P	SMK
12	Kode Responden-12	P	SMP
13	Kode Responden-13	P	SMP
14	Kode Responden-14	P	D3
15	Kode Responden-15	P	SMP
16	Kode Responden-16	P	MA

Lampiran 3 Kuesioner Setelah Uji Coba

INSTRUMENT PENELITIAN

“KREATIVITAS, MOTIVASI BELAJAR, DAN HASIL BELAJAR PESERTA PELATIHAN JAHIT DI BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SEMARANG”

A. Pengantar

Instrument ini di tunjukan sebagai alat penunjang pengumpulan data yang sah guna penyusunan skripsi peneliti. Pada instrument ini saudara diminta untuk menjawab pernyataan dengan objektif, jujur dan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan keadaan saudara yang sebenar-benarnya. Jawaban saudara tidak akan berpengaruh terhadap nilai apapun, dan tejamin kerahasiannya.

B. Petunjuk pengisian

1. Tulislah identitas saudara secara lengkap;
2. Bacalah semua pernyataan dibawah ini secara teliti;
3. Jawablah pernyataan dibawah ini dengan jujur dan tepat;
4. Berilah tanda check list/centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia yang menurut saudara dianggap paling sesuai, dengan kriteria: 1= Sangat kurang, 2= Kurang, 3= Cukup, 4= Baik, 5= Sangat baik;

5. Sebelum saudara mengembalikan instrument kepada peneliti, periksalah kembali instrument saudara apakah semua pernyataan telah dijawab.

Kreativitas Peserta Pelatihan

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Kemampuan Berfikir Yang Baru						
1.	Mampu mengikuti pelatihan dengan baik					
2.	Mampu memahami seluruh teori yang diajarkan					
3.	Melalui pelatihan menjahit mampu membuat ide atau gagasan baru dalam karya menjahit					
4.	mampu mempraktekan ide atau gagasan baru tersebut dalam sebuah karya jahit					
B. Rasa Ingin Tahu yang Tinggi						
5.	Keinginan mendapatkan ketrampilan menjahit					
6.	Saya Ingin mendapatkan teori menjahit yang lain					
7.	Ingin mengikuti pelatihan menjahit ketingkat yang lebih lanjut					
8.	Ingin menjadikan ketrampilan menjahit sebagai bidang wirausaha					
C. Berani Mengambil Risiko						
9.	Pelatihan menjahit memberikan inspirasi berwirausaha					

10.	Saya Ingin berwirausaha dibidang menjahit					
11.	Siap menyediakan modal usaha dengan segala konsekuensi					
12.	Mengetahui pangsa pasar atau sasaran pasar					
13.	Mampu bersaing dengan usaha garment yang lain					

1. Motivasi Belajar Peserta Pelatihan

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Keaktifan Dalam Proses Pembelajaran.						
14.	Instruktur pelatihan memberikan pelatihan dengan baik					
15.	Bisa mengikuti pelatihan dengan baik					
16.	Dapat memahami teori-teori menjahit yang diajarkan					
17.	Dapat mempraktekan teori yang diajarkan dengan baik					
B. Kondusifitas Pembelajaran						
18.	Pelatihan menjahit yang diberikan menarik					
19.	Pembelajaran yang diberikan mudah untuk dimengerti					
20.	Tidak ada kendala yang sulit dalam proses pembelajaran pelatihan menjahit					
21.	Fasilitas yang diperlukan dalam pelatihan menjahit lengkap dan memadai					

C. Tekun Dalam Mengerjakan Tugas						
22.	Dalam mengerjakan tugas saya tidak merasa keberatan					
23.	Melalui tugas yang diberikan saya dapat mengetahui kemampuan saya dalam menjahit					
24.	Tugas yang diberikan sesuai dengan teori dan praktik yang diajarkan oleh instruktur					
25.	Mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik					

2. Hasil Belajar

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Kognitif- Hasil Tes Pelatihan						
26.	Tes atau ujian perlu diadakan setelah mengikuti proses pelatihan					
27.	Soal-soal tes pelatihan menjahit sesuai dengan pembelajaran yang diajarkan					
28.	Melalui tes atau ujian, dapat menjadi alat ukur ketrampilan yang dikuasai setelah mengikuti proses pelatihan menjahit					
B. Psikomotorik- Produk Yang Di Hasilkan						
29.	Dapat mempraktekan teori-teori yang diajarkan dalam menjahit					
30.	Dapat mengikuti ujian praktek menjahit dengan baik					
31.	Dapat berkreasi dengan membuat pola-pola menjahit yang baru					

Lampiran 4 Tabulasi Data

TABULASI DATA PENELITIAN																																	TO TA L							
NO RESPO NDEN	NOMOR PERNYATAAN/ITEM																																							
	KREATIVITAS										MOTIVASI BELAJAR										HASIL BELAJAR																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37	38	
1	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	175	
2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	165	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	170
6	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	177	
7	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	146
8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	159
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	177
10	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	159
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	180
12	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	177
13	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	175
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153
15	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	175	
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
Jumlah																																2659								

item7	Pearson																
	Correlation	.228	.051	-.164	-.108	.228	.176	1	.289	.222	.429	.364	.364	.432	-.190	-.401	.274
	Sig. (2-tailed)	.396	.851	.543	.692	.396	.515		.278	.409	.098	.166	.166	.095	.481	.124	.305
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item8	Pearson																
	Correlation	.592*	.422	.025	.376	.377	.917*	.289	1	.234	.394	.361	.361	.366	.500*	.269	.750**
	Sig. (2-tailed)	.016	.104	.928	.151	.150	.000	.278		.384	.131	.169	.169	.163	.049	.313	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item9	Pearson																
	Correlation	-.207	.324	.171	.532*	.455	.017	.222	.234	1	.787**	.462	.462	.174	.384	.537*	.593*
	Sig. (2-tailed)	.442	.221	.527	.034	.077	.950	.409	.384		.000	.071	.071	.519	.142	.032	.016
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item10	Pearson																
	Correlation	.098	.255	.135	.323	.488	.122	.429	.394	.787*	1	.655**	.655**	.221	.034	.423	.612*

item14	Pearson																
	Correlation	.160	.227	.053	.733*	.344	.580*	-.190	.500*	.384	.034	.051	.051	.186	1	.451	.585*
	Sig. (2-tailed)	.553	.397	.846	.001	.192	.018	.481	.049	.142	.902	.851	.851	.492		.080	.017
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item15	Pearson																
	Correlation	.067	.360	-.071	.678*	.422	.157	-.401	.269	.537*	.423	.447	.447	-.022	.451	1	.554*
	Sig. (2-tailed)	.806	.171	.792	.004	.103	.562	.124	.313	.032	.103	.082	.082	.937	.080		.026
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
SKORTOTAL	Pearson																
	Correlation	.534	.684*	.211	.796*	.779*	.654*	.274	.750*	.593*	.612*	.601*	.601*	.567*	.585*	.554*	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.004	.433	.000	.000	.006	.305	.001	.016	.012	.014	.014	.022	.017	.026	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

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

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

item26	Pearson															
	Correlation	.364	.683**	.683**	.595*	.630**	.238	.630**	.394	.126	.098	1	.882**	.358	.509*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.166	.004	.004	.015	.009	.375	.009	.131	.642	.719		.000	.174	.044	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item27	Pearson															
	Correlation	.289	.516*	.775**	.674**	.500*	.126	.500*	.447	.000	.000	.882**	1	.258	.289	.677**
	Sig. (2-tailed)	.278	.041	.000	.004	.049	.642	.049	.082	1.000	1.000	.000		.334	.278	.004
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item28	Pearson															
	Correlation	.447	.600*	.600*	.522*	.258	.358	.516*	.577*	.775**	.733**	.358	.258	1	.447	.803**
	Sig. (2-tailed)	.082	.014	.014	.038	.334	.174	.041	.019	.000	.001	.174	.334		.082	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item29	Pearson															
	Correlation	.333	.745**	.447	.545*	.000	.218	.577*	.516*	.000	.149	.509*	.289	.447	1	.614*

	Sig. (2-tailed)	.207	.001	.082	.029	1.000	.417	.019	.041	1.000	.582	.044	.278	.082		.011
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
SKORTOTAL	Pearson															
	Correlation	.630**	.824**	.824**	.762**	.401	.496	.760**	.723**	.511*	.489	.775**	.677**	.803**	.614*	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.001	.124	.051	.001	.002	.043	.055	.000	.004	.000	.011	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

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

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

	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item36	Pearson Correlation	.164	.224	.016	.404	.643**	.153	1	.398	.153	.616*
	Sig. (2-tailed)	.543	.404	.953	.121	.007	.571		.126	.571	.011
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item37	Pearson Correlation	-.228	-.488	-.174	.293	.293	-.067	.398	1	.200	.276
	Sig. (2-tailed)	.396	.055	.519	.271	.271	.806	.126		.458	.302
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
item38	Pearson Correlation	.293	-.098	.104	.293	.293	.467	.153	.200	1	.532*
	Sig. (2-tailed)	.271	.719	.700	.271	.271	.068	.571	.458		.034
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.541*	.478	.613*	.891**	.841**	.481	.616*	.276	.532*	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.061	.012	.000	.000	.059	.011	.302	.034	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

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

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

Lampiran 5.4. Uji Reliabilitas Variabel Kreativitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

```

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=item1 item2 item4 item5 item6 item8 item9 item10
item11 item12 item13 item14 item15
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	13

Lampiran 3.5. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Belajar

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

```

SAVE OUTFILE='E:\RIZKY SKRIPSI !!!!!\VALIDITAS INSTRUMEN dg
METODE\CORRECTED ITEM TOTAL '+
  'CORRELATION\new data in validasi 2 motivasi.sav'
  /COMPRESSED.
RELIABILITY
  /VARIABLES=item16 item17 item18 item19 item21 item22 item23
item24 item26 item27 item28 item29
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Lampiran 3.6. Uji Reliabilitas Hasil Belajar

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

```

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=item30 item32 item33 item34 item36 item38
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

	Cronbach alpha	Keterangan
Variabel penelitian di BLK Ungaran	0,935	Reliabel
1. Kreativitas	0,871	Reliabel
2. Motivasi belajar	0,908	Reliabel
3. Hasil belajar	0,780	Reliabel

Lampiran 6 Data Hasil Penelitian

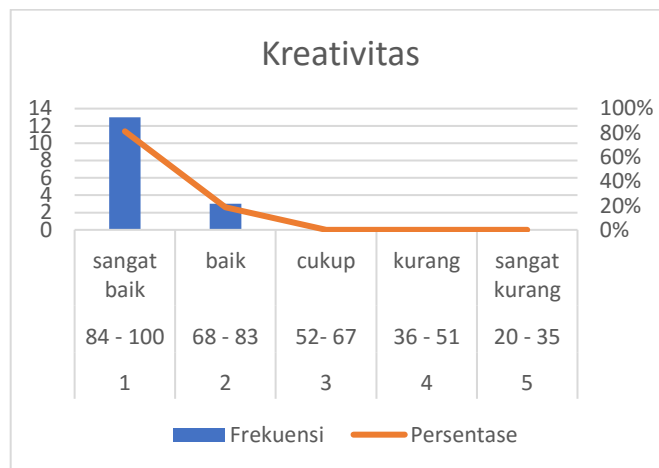
Lampiran 6.1. Data Hasil Penelitian Variabel Kreativitas

KREATIVITAS																				TOTAL	%	Kat		
A				Total	%	Kat	B				Total	%	Kat	C					Total	%	Kat			
1	2	3	4				5	6	7	8				9	10	11	12	13						
4	5	4	4	17	85	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	4	4	4	22	95.6522	sangat tinggi	59	93.6508	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	2	4	5	21	91.3043	sangat tinggi	57	90.4762	sangat tinggi
4	5	4	4	17	85	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	3	4	22	95.6522	sangat tinggi	59	93.6508	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	4	4	4	4	3	19	82.6087	tinggi	55	87.3016	sangat tinggi
4	4	5	4	17	85	sangat tinggi	4	4	5	5	18	90	sangat tinggi	5	5	4	4	5	23	100	sangat tinggi	58	92.0635	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	4	4	3	21	91.3043	sangat tinggi	57	90.4762	sangat tinggi

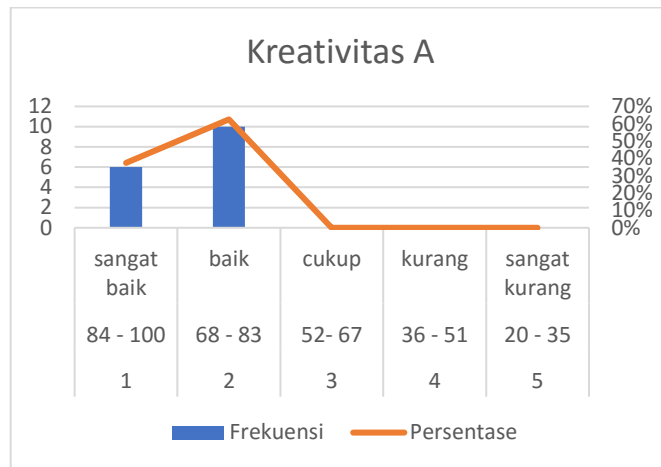
3	4	3	4	14	70	tinggi	3	3	5	5	16	80	tinggi	5	5	3	2	3	18	78.2609	tinggi	48	76.1905	tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	4	4	5	5	18	90	sangat tinggi	4	4	4	3	4	19	82.6087	tinggi	53	84.127	sangat tinggi
5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	4	4	23	100	sangat tinggi	63	100	sangat tinggi
5	4	3	4	16	80	tinggi	5	5	4	5	19	95	sangat tinggi	5	5	4	2	3	19	82.6087	tinggi	54	85.7143	sangat tinggi
5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	4	4	4	22	95.6522	sangat tinggi	62	98.4127	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	4	4	4	22	95.6522	sangat tinggi	58	92.0635	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	4	4	23	100	sangat tinggi	59	93.6508	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	5	4	4	4	17	85	sangat tinggi	4	4	4	4	3	19	82.6087	tinggi	52	82.5397	tinggi
4	5	5	5	19	95	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	4	4	5	23	100	sangat tinggi	62	98.4127	sangat tinggi

4	4	3	3	14	70	tinggi	4	4	4	4	16	80	tinggi	4	4	3	3	3	17	73.91 3	tinggi	47	74.60 32	tinggi
Jumlah/Rata-Rata/Kategori				266	83.1 25	sangat tinggi	Jumlah/Rata-Rata/Kategori				30 4	95	sangat tinggi	Jumlah/Rata-Rata/Kategori				333	90.48 91	sangat tinggi	903	89.58 33	sangat tinggi	

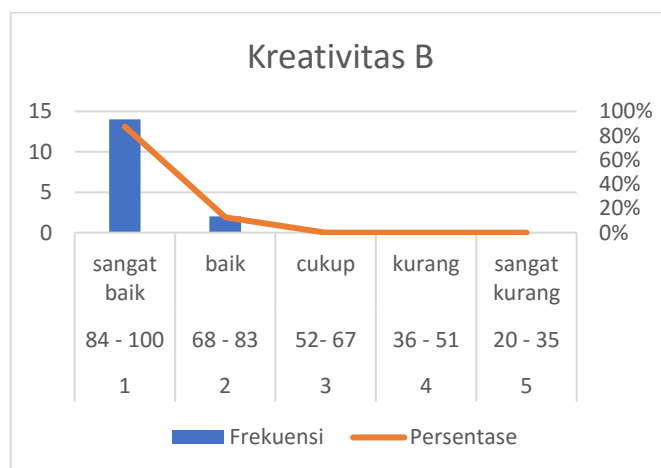
Kreativitas				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	13	81%
2	68 - 83	baik	3	19%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



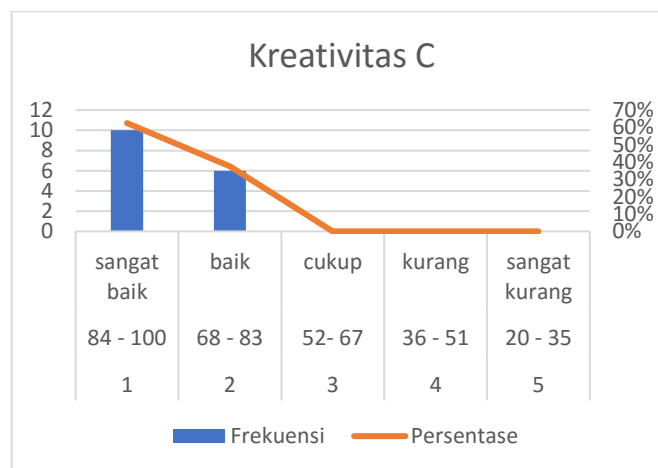
Kreativitas Indikator A				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	6	38%
2	68 - 83	baik	10	63%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



Kreativitas Indikator B				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	14	88%
2	68 - 83	baik	2	13%
3	52 - 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



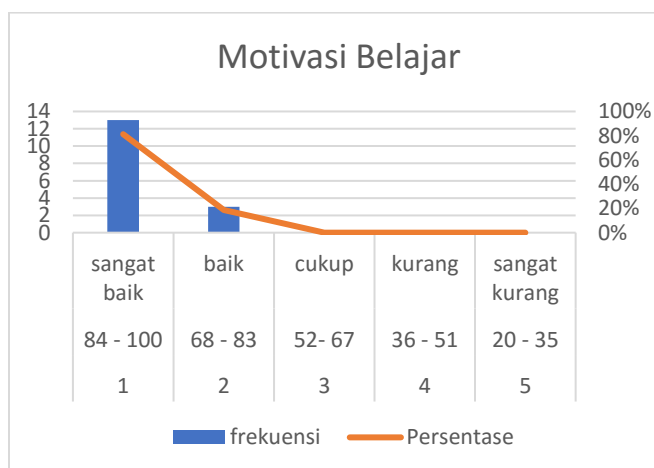
Kreativitas Indikator C				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	10	63%
2	68 - 83	baik	6	38%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



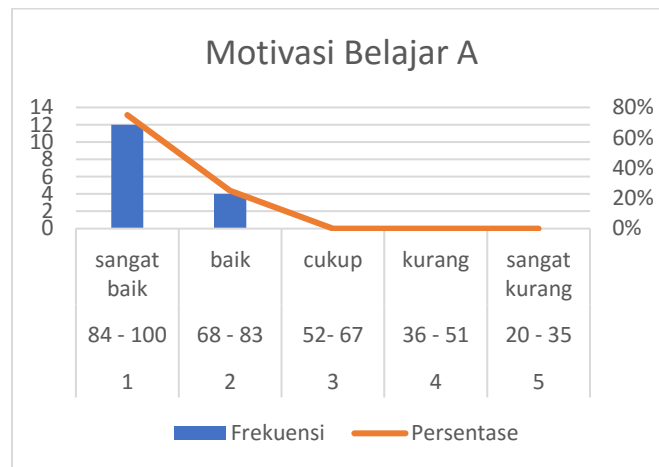
Lampiran 6.2. Data Hasil Penelitian Variabel Motivasi Belajar

MOTIVASI BELAJAR																					TOT AL	%	kat
A				Tot al	%	Kat	B				Tot al	%	kat	C				Tot al	%	Kat			
14	15	16	17				18	19	20	21				22	23	24	25						
5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	4	5	5	4	18	90	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	58	96.6 667	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	4	4	4	4	16	80	tinggi	5	5	4	4	18	90	sangat tinggi	50	83.3 333	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	4	4	4	5	17	85	sangat tinggi	4	4	5	4	17	85	sangat tinggi	50	83.3 333	sangat tinggi
5	4	4	4	17	85	sangat tinggi	4	4	4	4	16	80	tinggi	4	4	4	4	16	80	tinggi	49	81.6 667	tinggi
5	4	4	4	17	85	sangat tinggi	5	4	5	5	19	95	sangat tinggi	4	4	5	4	17	85	sangat tinggi	53	88.3 333	sangat tinggi
5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	4	19	95	sangat tinggi	59	98.3 333	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	4	4	3	4	15	75	tinggi	4	4	4	4	16	80	tinggi	47	78.3 333	tinggi
5	4	4	4	17	85	sangat tinggi	5	5	4	4	18	90	sangat tinggi	5	5	4	4	18	90	sangat tinggi	53	88.3 333	sangat tinggi
5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	4	4	4	5	17	85	sangat tinggi	5	5	5	4	19	95	sangat tinggi	56	93.3 333	sangat tinggi
5	4	4	4	17	85	sangat tinggi	5	4	4	4	17	85	sangat tinggi	4	4	4	4	16	80	tinggi	50	83.3 333	sangat tinggi
5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	4	19	95	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	59	98.3 333	sangat tinggi
5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	5	5	5	5	20	100	sangat tinggi	60	100	sangat tinggi
5	5	4	4	18	90	sangat tinggi	5	5	4	5	19	95	sangat tinggi	5	4	5	5	19	95	sangat tinggi	56	93.3 333	sangat tinggi
4	4	4	4	16	80	tinggi	4	4	4	4	16	80	tinggi	4	4	4	4	16	80	tinggi	48	80	tinggi
5	4	5	4	18	90	sangat tinggi	5	5	4	5	19	95	sangat tinggi	5	5	5	4	19	95	sangat tinggi	56	93.3 333	sangat tinggi
5	4	4	4	17	85	sangat tinggi	5	5	4	5	19	95	sangat tinggi	4	4	5	4	17	85	sangat tinggi	53	88.3 333	sangat tinggi
Jumlah/Rata-Rata/Kategori				28 5	89.0 625	sangat tinggi	Jumlah/Rata-Rata/Kategori				28 5	89.0 625	sangat tinggi	Jumlah/Rata-Rata/Kategori				28 7	89.6 875	sangat tinggi	857	89.2 708	sangat tinggi

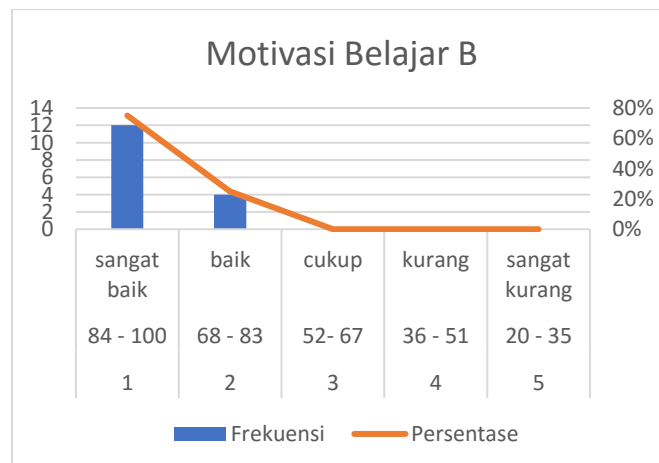
Motivasi Belajar				
No	Skor	Kategori	frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	13	81%
2	68 - 83	baik	3	19%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



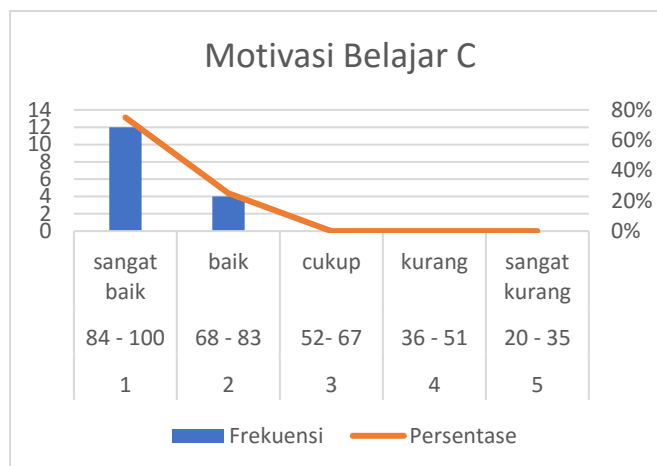
Motivasi Belajar Indikator A				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	12	75%
2	68 - 83	baik	4	25%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



Motivasi Belajar Indikator B				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	12	75%
2	68 - 83	baik	4	25%
3	52 - 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



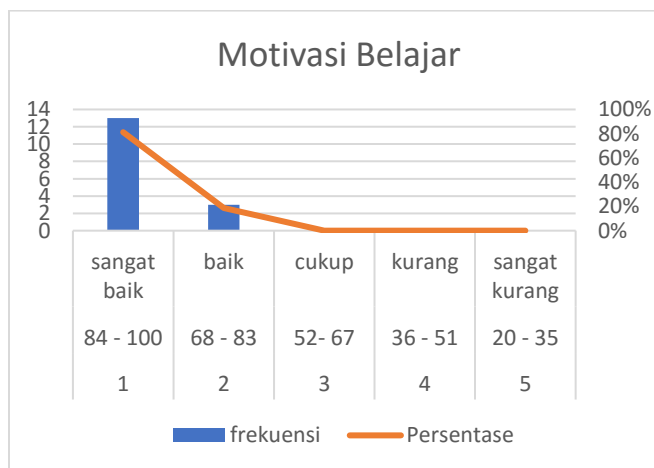
Motivasi Belajar Indikator C				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	12	75%
2	68 - 83	baik	4	25%
3	52 - 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



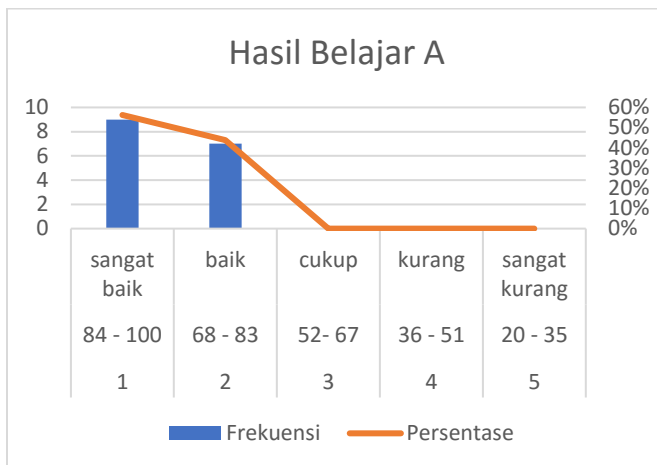
Lampiran 6.3. Data Hasil Penelitian Variabel Hasil Belajar

HASIL BELAJAR												TOTAL	%	kat
A			Total	%	Kat	B			Total	%	Kat			
26	27	28				29	30	31						
4	5	5	14	93.3333	sangat tinggi	5	4	4	13	86.6667	sangat tinggi	27	93.1034	sangat tinggi
4	4	4	12	80	tinggi	4	4	4	12	80	tinggi	24	82.7586	tinggi
5	4	4	13	86.6667	sangat tinggi	4	4	4	12	80	tinggi	25	86.2069	sangat tinggi
4	4	4	12	80	tinggi	4	4	4	12	80	tinggi	24	82.7586	tinggi
5	4	5	14	93.3333	sangat tinggi	5	5	5	15	100	sangat tinggi	29	100	sangat tinggi
4	4	5	13	86.6667	sangat tinggi	5	5	4	14	93.3333	sangat tinggi	27	93.1034	sangat tinggi
4	4	4	12	80	tinggi	4	4	3	11	73.3333	tinggi	23	79.3103	tinggi
4	4	4	12	80	tinggi	4	3	4	11	73.3333	tinggi	23	79.3103	tinggi
4	4	4	12	80	tinggi	4	4	5	13	86.6667	sangat tinggi	25	86.2069	sangat tinggi
4	4	4	12	80	tinggi	5	5	4	14	93.3333	sangat tinggi	26	89.6552	sangat tinggi
5	5	5	15	100	sangat tinggi	5	4	5	14	93.3333	sangat tinggi	29	100	sangat tinggi
5	5	5	15	100	sangat tinggi	5	5	4	14	93.3333	sangat tinggi	29	100	sangat tinggi
5	5	5	15	100	sangat tinggi	5	4	4	13	86.6667	sangat tinggi	28	96.5517	sangat tinggi
4	4	4	12	80	tinggi	4	4	4	12	80	tinggi	24	82.7586	tinggi
5	5	5	15	100	sangat tinggi	4	4	4	12	80	tinggi	27	93.1034	sangat tinggi
5	4	4	13	86.6667	sangat tinggi	4	4	4	12	80	tinggi	25	86.2069	sangat tinggi
Jumlah/Rata-Rata/Kategori			211	87.9167	sangat tinggi	Jumlah/Rata-Rata/Kategori			204	85	sangat tinggi	415	89.4397	sangat tinggi

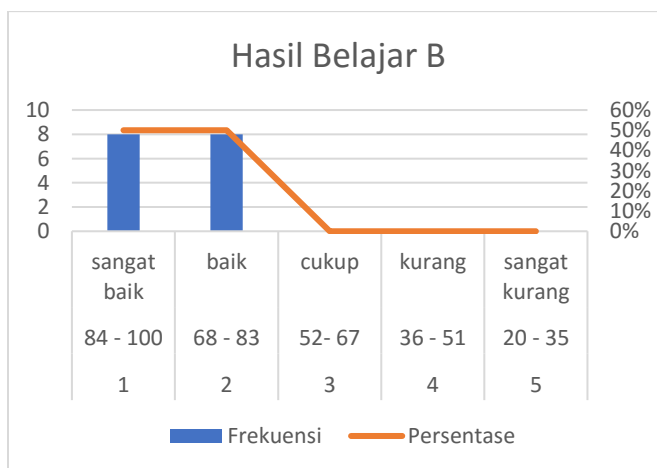
Hasil Belajar				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	11	69%
2	68 - 83	baik	5	31%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



Hasil Belajar Indikator A				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	9	56%
2	68 - 83	baik	7	44%
3	52- 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



Hasil Belajar Indikator B				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	84 - 100	sangat baik	8	50%
2	68 - 83	baik	8	50%
3	52 - 67	cukup	0	0%
4	36 - 51	kurang	0	0%
5	20 - 35	sangat kurang	0	0%
			16	



Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA
BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SEMARANG
JL. ERLANGGA, LANGENSARI TELP & FAX (024) 6926794 UNGARAN BARAT-50518

REKAPITULASI LAPORAN HASIL KOMPETENSI SISWA PELATIHAN


NAMA PELATIHAN : MENJAHIT PAKAIAN SESUAI STYLE
KEJURUAN : GARMENT APPAREL
ANGKATAN : II

NO	NAMA PESERTA	UNIT KOMPETENSI									
		C.14110.04.02 (Mengajar prosedur)		C.14110.05.02 (Mengajar prosedur sederhana)		C.14110.07.02 (Mengajar komponen pakaian)		C.14110.08.02 (Mengajar pakaian sesuai style)		C.14110.09.01 (Menentukan ukuran busung pada pakaian)	
		K	BK	K	BK	K	BK	K	BK	K	BK
1	EMA MIFTATI ALFIAH	K		K		K		K		K	
2	ERNA HARYATI	K		K		K		K		K	
3	HARYANTI	K		K		K		K		K	
4	IUNI SINTA	K		K		K		K		K	
5	KURNANI	K		K		K		K		K	
6	LISTIYANA	K		K		K		K		K	
7	MUJIYATI	K		K		K		K		K	
8	NUR SETYAWATI	K		K		K		K		K	
9	NURWUJI LIASTUTIK	K		K		K		K		K	
10	SITI HANIFAH	K		K		K		K		K	
11	SULISTYOWATI	K		K		K		K		K	
12	SUNJIANAH	K		K		K		K		K	
13	TRI FARIYANTI	K		K		K		K		K	
14	UCIK SRI UTAMI	K		K		K		K		K	
15	ULQIYA NURUL HUSNA	K		K		K		K		K	
16	YUNI MARYANTI	K		K		K		K		K	

Ungaran, 2020
Penanggung Jawab Pelatihan

Instruktur

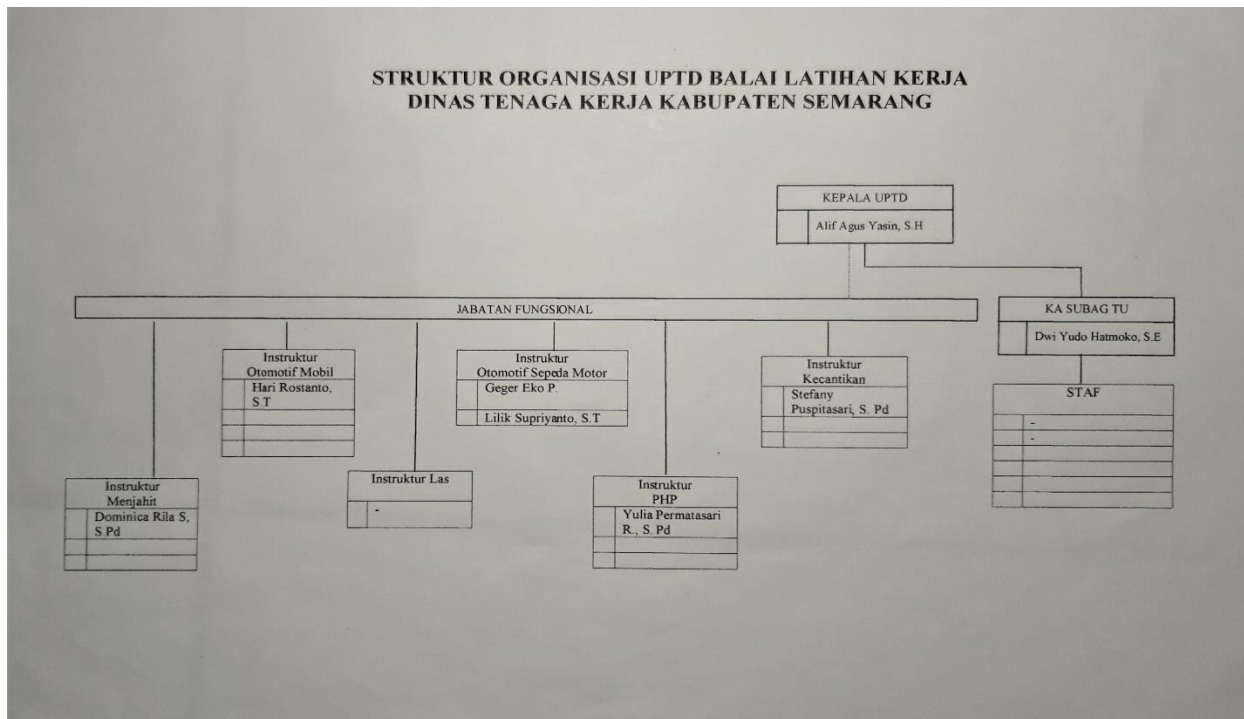
D. RILA SETYO CAHYANI, S.Pd
NIP. 19810720 200902 2 003




ALIF AGUS YASIN, SH, MM
NIP. 19690831 199403 1 001

NUNDY TAMIKA

Lampiran 7.1 Pelaporan Penilaian



Lampiran 7.2 Struktur Organisasi




 PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
 DINAS TENAGA KERJA
 BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SEMARANG
 JL. ERLANGGA, LANGENSARI TELP & FAX (024) 8826794
 UNGARAN BARAT - 50518

DAFTAR NOMINATIF PESERTA PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

KEJURUAN : GARMEN APPREL
 SUB KEJURUAN : MENJAHIT
 PROGRAM PELATIHAN : PKPTK

JENIS PELATIHAN : MENJAHIT PAKAIAN SESUAI STYLE II
 JUMLAH PESERTA : 16 ORANG
 LOKASI PELATIHAN : BLK KABUPATEN SEMARANG
 TANGGAL PELAKSANAAN : 27 JANUARI S/D 04 MARET 2020

NO	NO. INDIK SISWA	N A M A	TEMPAT/TGL LAHIR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	ALAMAT	KETERANGAN
1	02.01.01.20.0017	EMA MIFTATI ALFIAH	KAB. SEMARANG 18 MEI 1992	P	SMK	DSN KARANGLO, RT 006, RW 001, DS KENTENG, KEC BANDUNGAN, KAB. SEMARANG	
2	02.01.01.20.0018	ERHA HARYATI	JAKARTA 05 OKTOBER 1975	P	SD	LINGK. KARANGJATI RT 003/ RW 007, DS KARANGJATI, KEC. BERGAS, KAB. SEMARANG	
3	02.01.01.20.0019	HARYANTI	BANJARNEGARA 29 DESEMBER 2002	P	SMP	WANADADI RT 002/ RW 005, WANADADI, KEC. WANADADI, KAB. BANJARNEGARA	
4	02.01.01.20.0020	JUNI SINTA	SEMARANG 06 JUNI 1977	P	SMA	AMBARAWA ASRI NO. 88 RT 007/ RW 012, DS. BAWEN, KEC. BAWEN, KAB. SEMARANG	
5	02.01.01.20.0021	KURNIAENI	KAB. SEMARANG 01 AGUSTUS 1970	P	SMA	A. LITJEN SUPRATNO NO. 3 RT 007/ RW 001, DS. SIDOMULYO, KEC. UNGARAN TIMUR, KAB. SEMARANG	
6	02.01.01.20.0022	LISTIYAMA	UNGARAN 04 OKTOBER 1977	P	SD	JL. KS TURUN RT 004/ RW 002, BANDARIO, KEC. UNGARAN BARAT, KAB. SEMARANG	
7	02.01.01.20.0023	MUIYATI	BOYOLALI 01 April 1982	P	MTs	DSN SOKA, RT 005/ RW 004, DS LEREP, KEC UNGARAN BARAT, KAB. SEMARANG	
8	02.01.01.20.0024	NUR SETYAWATI	KAB. SEMARANG 28 Nopember 1980	P	SMK	DSN WATU GIMBAL, RT 001, RW 002, DS REMBES, KEC BRINGIN, KAB. SEMARANG	
9	02.01.01.20.0025	NURWIJ LIASTUTIK	KAB. SEMARANG 26 OKTOBER 1988	P	PAKET C	DSN. KRAJAN RT 002/ RW 001, DS. BRONGKOL, KEC. JAMBU, KAB. SEMARANG	
10	02.01.01.20.0026	SITI HANIFAH	KAB. SEMARANG 13 Nopember 1987	P	SLTP	NYATNYONO, RT 003, RW 005, DS NYATNYONO, KEC UNGARAN BARAT, KAB SEMARANG	
11	02.01.01.20.0027	SULISTYOWATI	KAB. SEMARANG 06 AGUSTUS 1991	P	SMK	DSN DERSUNI, RT 002, RW 005, DS BRANJANG, KEC UNGARAN BARAT, KAB SEMARANG	
12	02.01.01.20.0028	SUNJIANAH	KAB. SEMARANG 25 FEBRUARI 1969	P	SMP	LANGENSARI BARAT RT 007/ RW 006, DS. LANGENSARI, KEC. UNGARAN, KAB. SEMARANG	
13	02.01.01.20.0029	TRI FARIYANTI	KAB. SEMARANG 14 OKTOBER 1987	P	SMP	DSN GENENG, RT 001, RW 004, DS KANDANGAN, KEC BAWEN, KAB SEMARANG	
14	02.01.01.20.0030	UCIK SRI LITAMI	PURWODADI 01 Nopember 1969	P	DI3	JL BRIGIEND SUDIARTO II/2 RT 001/ RW 009, KEL. KALICACING, KEC. SIDOMUKTI, KOTA SALATIGA	
15	02.01.01.20.0031	ULQIYA NURUL HUSNA	BANJARNEGARA 18 DESEMBER 2002	P	SMP	GUMWANG RT 001/ RW 010, DS. GUMWANG, KEC. PURWANEGARA, KAB. BANJARNEGARA	
16	02.01.01.20.0032	YUNI MARYANTI	KAB. SEMARANG 09 April 1982	P	MA	PRAMPELAN, RT 001, RW 005, DS MLUR, KEC BANDUNGAN, KAB SEMARANG	



 2020
 KEPALA UPTD BALAI LATIHAN KERJA
 KABUPATEN SEMARANG
 UPTD BALAI LATIHAN KERJA
 ALIF AGUSYASIN, S. H
 NIP. 196311994031001

Lampiran 7.3 Daftar Peserta Pelatihan



PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA
BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SEMARANG
 JL. ERLANGGA, LANGENSARI BARAT TELP & FAX (024) 6926794
 UNGARAN - 50518

DHARMOTAMA SATYA PRAJA

KURIKULUM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (PBK)

Kejuruan : GARMEN APPREL
 Sub Kejuruan : MENJAHIT PAKAIAN SESUAI STYLE I
 Program Pelatihan : PKTKP
 Tahun : 2020

NO	UNIT KOMPETENSI	KODE UNIT	JAM PELATIHAN		
			P	K	JML
I.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI UMUM				
1.1	Mengikuti Prosedur K3	C.141110.044.02	5	5	10
1.2					
1.3					
1.4					
	Jumlah I		6	5	5
II.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI INTI				
1.1	Menjahit Proses Sederhana	C.141110.026.02	18	45	63
1.2	Menjahit Komponen Pakaian	C.141110.027.02	20	50	70
1.3	Menjahit Pakaian Sesuai Style	C.141110.028.02	20	75	95
1.4	Membersihkan sisa-sisa benang Pada Pakaian	C.141110.033.01	6	16	22
1.5					
1.6					
1.7					
1.8					
	JUMLAH I		64	186	250
III.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI KHUSUS				
3.1					
3.2					
	Jumlah III				
	JUMLAH I s/d III		69	191	260



INSTRUKTUR

D. RILA SETYO CAHYANI, S.Pd
 NIP. 19810720 200902 2 003



Lampiran 7.5 Dokumentasi Cara Mengisi Kuesioner



Lampiran 7.6 Dokumentasi Pengisian Kuesioner



Lampiran 7.7 Dokumentasi Proses Pengisian Kuesioner



Lampiran 7.8 Dokumentasi Proses Pengumpulan Kuesioner




Lampiran 7.9 Dokumentasi Setelah Pengumpulan Kuesioner



Lampiran 7.10 Dokumentasi Karya Peserta Pelatihan Jahit

Lampiran 8 Surat-Surat Izin Penelitian



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
Gedung Dekanat, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
Telepon +6224-8508019, Faksimile +6224-8508019
Laman: <http://fip.unnes.ac.id>, surel: fip@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/105/UN37.1.1/LT/2020 02 Januari 2020
Hal : Permohonan Izin Observasi


Yth. Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang
BLK Ungaran Kabupaten Semarang Jl Erlangga, Langensari, Ungaran Barat.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Farizqi Ainur Rofik
NIM	: 1201416056
Program Studi	: Pendidikan Luar Sekolah, S1
Semester	: Gasal
Tahun akademik	: 2019/2020
Topik observasi	: Pelatihan Jahit


Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin observasi untuk penelitian awal skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 2 januari sd selesai.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si.
NIP. 196301211987031001

Tembusan:
Dekan FIP;
Universitas Negeri Semarang



Nomor Agenda Surat : 298 087 689 1

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2020-01-03 10:35:14)

Lampiran 8.1 Surat Izin Observasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
 Gedung Dekanat, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
 Telepon +6224-8508019, Faksimile +6224-8508019
 Laman: <http://fip.unnes.ac.id>, surel: fip@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/3563/UN37.1.1/LT/2020
 Hal : Izin Penelitian

21 Januari 2020

Yth. Kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Ungaran Kabupaten
 Semarang
 Jl. Erlangga, Langensari, Ungaran Barat, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

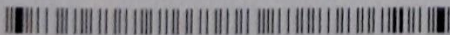
Nama : Farizqi Ainur Rofik
 NIM : 1201416056
 Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah, S1
 Semester : Gasal
 Tahun akademik : 2019/2020
 Judul : Studi Penelitian Deskriptif Persentatif Kreativitas, Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Jahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Ungaran

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 23 Januari 2020 s.d Selesai.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.




Tembusan:
 Dekan FIP;
 Universitas Negeri Semarang



Nomor Agenda Surat 602 788 841 8

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2020-01-22 11:44:12)

Lampiran 8.1 Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA
BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SEMARANG
 JL. ERLANGGA, LANGENSARI BARAT TELP & FAX (024) 6926794
 U N G A R A N - 50518

Nomor : 563/052/2020 Kabupaten Semarang, 21 Januari 2020
 Lampiran : -
 Hal : Pemberian Izin Penelitian


Kepada Yth:
 Ketua Jurusan S1 Pendidikan Luar Sekolah
 Universitas Negeri Semarang
 Di Tempat

Dengan hormat,
 Yang bertanda tangan di bawah ini:
 Nama : Alif Agus Yasin, SH, MM
 NIP : 19690831 199403 1 001
 Jabatan : Kepala UPTD BLK Disnaker Kabupaten Semarang

Memberikan izin kepada:
 Nama : Farizqi Ainur Rofik
 Nim : 1201416056
 Mahasiswa : Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Semarang

Untuk melaksanakan penelitian skripsi pada Lembaga kami sebagai syarat penyusunan skripsi,
 dengan judul:
**“Studi Penelitian Deskriptif Kuantitatif: Kreativitas, Motivasi Belajar, dan Hasil Belajar
 Peserta Pelatihan Jahit di Balai Latihan Kerja Ungaran Kabupaten Semarang”**

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas
 kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami,

 Kepala
 UPTD BLK Disnaker
 Kabupaten Semarang
ALIF AGUS YASIN, SH, MM
 Pembina
 NIP. 19690831 199403 1 001

Lampiran 8.3 Surat Pemberian Izin Penelitian