

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMANDIRIAN
PESERTA LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) GIYANG
PACING DESA TOSARI KECAMATAN BRANGSONG
KABUPATEN KENDAL**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam

Oleh:

Muhammad Luthfi Muzhaffar

2101046065

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2024

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 1 bendel
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa proposal skripsi saudara :


Nama : Muhammad Luthfi Muzhaffar
NIM : 2101046065
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/ Konsentrasi : Pengembangan Masyarakat Islam
Judul : Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta
Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari
Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan.
Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 11 November 2024

Pembimbing



Abdul Karim, M.Si

NIP. 198810192019031013

LEMBAR PENGESAHAN

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMANDIRIAN PESERTA
LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) GIYANG PACING DESA TOSARI
KECAMATAN BRANGSONG KABUPATEN KENDAL**

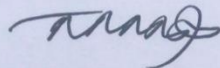
Disusun Oleh :

Muhammad Luthfi Muzhaffar (2101046065)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 28 November 2024 dan dinyatakan **LULUS**
Memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Susunan Dewan Penguji

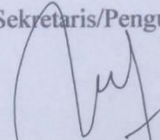
Ketua Penguji I



Dr. Agus Riyadi, S.Sos.I., M.S.I.

NIP: 198008162007101003

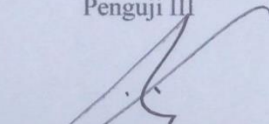
Sekretaris/Penguji II



Abdul Karim, M.Si.

NIP: 198810192019031013

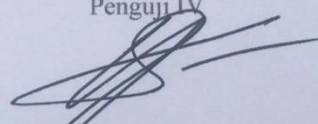
Penguji III



Dr. H. Kasmuri, M.Ag.

NIP: 196608221994031003

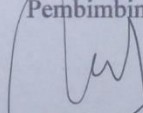
Penguji IV



Dr. Sulistio, S.Ag., M.Si.

NIP: 197002021998031005

Mengetahui
Pembimbing



Abdul Karim, M.Si.

NIP: 198810192019031013

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Pada tanggal **5 Des**2024



Prof. Dr. Moh. Fauzi, M.Ag

NIP: 197205171998031003

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan skripsi saya yang berjudul : **Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal**, merupakan hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi maupun lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dituliskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 11 November 2024



Muhammad Luthfi Muzhaffar

NIM. 2101046065

KATA PENGANTAR

Dengan hati yang penuh rasa terimakasih, peneliti mengungkapkan segala puji kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah, yang telah memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul "Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal". Skripsi ini disusun dengan tujuan sebagai bagian dari persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyelesaian skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya:

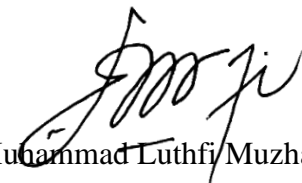
1. Bapak Prof. Dr. Nizar, M.Ag., sebagai Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Moh. Fauzi., M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang
3. Bapak Dr. Agus Riyadi, S.Sos., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, telah memberikan dukungan penuh dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan studi akademiknya.
4. Bapak Abdul Karim, M.Si., sebagai Wakil Ketua jurusan Pengembangan Masyarakat Islam sekaligus dosen pembimbing, beliau telah memberikan banyak nasihat, serta meluangkan waktu untuk memberikan saran berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini, disertai dengan dukungan yang penuh makna.
5. Bapak Muhammad S.I.P., M.P.P., sebagai dosen wali yang selalu menyampaikan arahan, motivasi, serta dukungan, dan terus membimbing sepanjang proses perkuliahan.
6. Bapak Dr. Abdul Ghoni, M.Ag., sebagai Dosen di jurusan Pengembangan Masyarakat Islam yang telah memberikan panduan, masukan, bimbingan, arahan, serta dorongan kepada peneliti selama masa studi..

7. Bapak Dr. Nur Hamid, M.Sc., sebagai dosen Pendamping Lapangan selama kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan di Balai Penyuluhan Pertanian Semin yang sudah sudi menjadi dosen Pendamping Lapangan peneliti serta telah membimbing, menuntun dan memotivasi peneliti selama masa studi.
8. Ibu Hj. Maghfiroh, S.Pd., dan Ibu Soraya Fatma Ningrum Noech, S.S., selaku wali kelas dan guru sejarah MAN Kendal yang telah menjadi teladan, inspirasi dan sumber ilmu yang berharga serta selalu memberikan do'a, semangat, motivasi, masukan dan arahan hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan studinya.
9. Ibu Machmudah S.Pd., selaku wali kelas SDN 2 Ketapang yang telah memberikan ilmu, semangat, masukan, serta arahan yang sangat berarti, sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi ini.
10. Ir. Bambang Wuryanto, M.B.A yang menjadi inspirasi bagi peneliti serta selalu memberikan nasihat-nasihat, motivasi dan ilmu kehidupan bagi peneliti sehingga peneliti selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Pimpinan Lembaga Pelatihan Kerja Giyang Pacing yang telah memberikan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di Lembaga Pelatihan Kerja Giyang Pacing serta membantu dalam kesuksesan peneliti melaksanakan penelitiannya.
12. Kedua orang tua, yang senantiasa memberi dukungan baik secara emosional ataupun finansial, serta selalu mendoakan, memberi nasihat, pengorbanan, dan penuh kasih sayang.
13. Saudara peneliti Bisma Yusuf Habibi yang telah membantu peneliti dan selalu berusaha membuat orang tua bahagia.
14. Keluarga besar trah Martosukiyo dan trah Trisno Sudarmo, yang telah menjadi sumber inspirasi, motivasi, serta dukungan yang tak pernah putus.
15. Teman dalam segala hal yang selalu menemani masa perkuliahan peneliti, Aniq Muflihah yang senantiasa setia menemani peneliti dari awal perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan selesai, serta turut membantu

- penyusunan skripsi ini dan selalu memberikan semangat dan dukungan baik waktu, moril dan materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini..
16. Sahabat seperjuangan jurusan PMI 2021 yang menjadi teman seperjuangan peneliti dibangku perkuliahan dari awal hingga akhir masa perkuliahan selesai.
 17. Keluarga besar Balai Penyuluhan Pertanian Semin yang telah memberikan dukungan, wawasan, serta kesempatan bagi peneliti untuk belajar dan berkontribusi di bidang pertanian.
 18. Tim KKN Moderasi Beragama Posko 59 dan keluarga besar masyarakat Desa Harjowinangun Timur yang banyak memberikan pelajaran hidup dan memberikan dorongan yang sangat besar dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
 19. Yakub Nurrokhim, seseorang yang peneliti anggap sebagai teman, sahabat, saudara, adik selama masa perkuliahan yang selalu kebersamai peneliti dalam keadaan suka maupun duka dan selalu memberikan semangat hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
 20. Diri sendiri yang selalu berusaha, berjuang, tidak putus asa, bekerja keras dan berhasil membuktikan jika mampu menyelesaikan perkuliahan tepat waktu.

Dengan penuh kerendahan hati, peneliti berharap bahwa karya ini bisa memberikan manfaat, baik bagi peneliti sendiri maupun bagi para pembaca. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti meminta maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang mungkin terdapat dalam karya ini.

Peneliti



Muhammad Luthfi Muzhaffar

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya yang terus menyertai peneliti hingga saat ini dan di masa mendatang. Sebagai bentuk rasa terima kasih, peneliti mempersembahkan karya skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, yang selalu mendampingi dan mendukung saya sepanjang perjalanan kuliah hingga saya dapat mencapai titik saat ini. Saya sangat berterimakasih atas semua usaha dan pengorbanan tanpa henti yang telah diberikan demi keberhasilan dan pencapaian saya. Doa-doa tulus yang selalu mengiringi saya telah menjadi kekuatan dalam menyelesaikan pendidikan ini. Ayah, Ibu, semoga selalu diberi kesehatan dan umur panjang (Aamiin). Karya ini Luthfi persembahkan untuk Ayah dan Ibu, dengan segala cinta dan rasa terima kasih.
2. Seluruh guru saya, Saya mengucapkan terima kasih yang tulus atas semua ilmu, bimbingan, serta dukungan yang telah diberikan terus-menerus diberikan. Bapak, Ibu semua adalah inspirasi yang membentuk saya menjadi peneliti dan pembelajar. Setiap nasihat, arahan, dan semangat yang engkau berikan telah menjadi kekuatan dalam menyelesaikan karya ini. Semoga ilmu dan dedikasi yang engkau tanamkan selalu bermanfaat, baik bagi saya maupun bagi semua yang belajar dari engkau, yang telah mengajar, membina, serta membagikan ilmu yang berguna hingga saat ini.
3. Sahabat yang setia menemani setiap langkah saya selama masa perkuliahan, Aniq Muflihah. Saya mengucapkan terima kasih yang tulus atas semua dukungan yang diberikan sepanjang perjalanan perkuliahan ini. Terima kasih atas kontribusi besar dalam proses penulisan skripsi ini, baik dari segi tenaga, waktu, maupun materi. Terima kasih juga karena selalu hadir di setiap situasi dan memberikan semangat luar biasa untuk terus maju. Semoga perjuangan yang telah kita jalani bersama tidak hanya berhenti di sini dan semoga hal-hal baik

akan terus menghampiri kita berdua dalam segala hal yang akan kita lalui untuk kedepannya.

4. Saudaraku Bisma Yusuf Habibi, walaupun sering berselisih, namun terimakasih sudah memberikan do'a yang terbaik selama ini. Terimakasih sudah membantu dan mendukung apapun yang saya lakukan selama ini. Semangat juga ya, raihlah cita-citamu setinggi langit dan buatlah orang tua kita bangga dengan apa yang sudah kita usahakan selama ini.
5. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Pengembangan Masyarakat Islam Angkatan 2021 khususnya PMI B 2021, Terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan dukungan yang tak ternilai sepanjang perjalanan kita bersama. Terima kasih atas semua suka maupun duka, kalian semua telah menjadi bagian penting dari perjalanan ini, yang penuh dengan cerita, perjuangan, dan kebahagiaan. Semoga ikatan persahabatan dan semangat kebersamaan kita akan selalu terjaga, dan semoga masing-masing dari kita dapat terus berkarya dan memberi manfaat bagi masyarakat. Perjalanan ini tidak akan sama tanpa kalian. Terima kasih, teman-teman terbaikku.
6. Almamater tercinta Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, Terima kasih atas kesempatan, ilmu, dan pengalaman berharga yang telah saya dapatkan selama menimba ilmu di sini, tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, membimbing saya dan mempersiapkan saya untuk berkontribusi kepada masyarakat. Semoga karya ini dapat menjadi salah satu wujud penghargaan saya terhadap semua dosen, dan seluruh pihak yang telah mendukung perjalanan akademik saya.
7. Keluarga besar Balai Penyuluhan Pertanian Semin serta Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Gunungkidul, Terimakasih telah memberikan izin dan menerima saya untuk dapat melaksanakan praktik pengalaman lapangan (PPL). Terimakasih atas banyak pembelajaran dan pengalaman berharga.

8. Tim KKN Moderasi Beragama Posko 59 dan keluarga besar masyarakat Desa Harjowinangun Timur, terimakasih telah memberikan pengalaman hidup yang berharga dalam proses pengabdian kepada masyarakat. Terima kasih atas kerjasama, bimbingan, dan semangat yang telah membentuk pemahaman saya dalam kehidupan bermasyarakat.
9. Dan yang terakhir diri sendiri, Muhammad Luthfi Muzhaffar. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merakayan dirimu sendiri sampai di titik ini. Terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha, tidak putus asa, bekerja keras dan tidak lelah mencoba. Terimakasih sudah kuat sampai akhir dan sudah yakin kalau kamu mampu menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar yang sudah diusahakan selama ini. Terimakasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses yang sudah kamu lalui selama penyusunan skripsi ini dan terimakasih telah menyelesaikan skripsi ini sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun dan kapanpun kamu berada, Luth. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri. Dan tetaplah menjadi diri sendiri dan terus menerapkan prinsip *Fortis Fortuna Adiuvat* !.

MOTTO

“Sembunyikanlah semua prosesmu dan keluarlah sebagai seorang pemenang, terus berjuang dan pantang menyerah, karena keberuntungan selalu menyertai orang yang memiliki keberanian, *celare omnia processus tuos et exi ut victor, perge pugna et numquam cede, fortis fortuna adiuvat !*”.

(Muhammad Luthfi Muzhaffar)

ABSTRAK

Penulis : Muhammad Luthfi Muzhaffar

NIM : 2101046065

Judul Skripsi : **Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal**

Salah satu langkah yang diambil oleh pemerintah dalam menanggulangi kemiskinan dan pengangguran yakni melalui penyelenggaraan program pelatihan kerja bagi masyarakat, dengan harapan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian masyarakat. Namun, program pelatihan yang diberikan seringkali dimanfaatkan oleh beberapa peserta. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pelatihan kerja terhadap tingkat kemandirian peserta di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *pre-experimental* dengan desain penelitian studi kasus satu kali (*one shot case study*). Subjek yang diteliti terdiri dari 30 peserta yang mengikuti program pelatihan kerja di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing. Instrumen yang digunakan adalah Skala Kemandirian Peserta yang telah divalidasi.

Analisis data menggunakan uji *one sample t-test* mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dalam skor kemandirian peserta ($t = 21,866$, sig 2(-tailed) = 0,001). Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kemandirian peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Kemandirian Peserta*

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoretik	6
2. Manfaat Praktis.....	6
E. Tinjauan Pustaka.....	6
BAB II KERANGKA TEORI	10
A. Pelatihan Kerja	10
1. Pengertian Pelatihan Kerja	10
2. Tujuan Pelatihan Kerja.....	11
3. Faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja	12
4. Metode pelatihan kerja	12
5. Manfaat pelatihan kerja	15
B. Kemandirian Peserta.....	16
1. Pengertian Kemandirian Peserta.....	16
2. Ciri-ciri kemandirian peserta	17
3. Indikator kemandirian peserta	19
4. Aspek-aspek Kemandirian Peserta	20
5. Faktor yang mempengaruhi kemandirian peserta.....	21

C. Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta	21
D. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	24
B. Definisi Konseptual dan Operasional	25
C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Sumber dan Jenis Data.....	26
1) Data Primer.....	26
2) Data Sekunder	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	30
1) Uji Validitas.....	30
2) Uji Reliabilitas.....	32
G. Teknik Analisis Data	33
1) Uji Normalitas	33
2) One Sample T Test	34
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	36
A. Sejarah Singkat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Kabupaten Kendal 36	
B. Lokasi Penelitian	37
C. Tujuan.....	37
D. Waktu Penelitian.....	37
E. Kegiatan Pelatihan Kerja di Lembaga Pelatihan Kerja Giyang Pacing	37
F. Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta	42
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
1. Statistik Deskriptif.....	43
2. Deskripsi Data	49
3. Hasil Analisis Data	50
B. Pembahasan	53
BAB VI PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	97
-----------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pola Design One Shot Case Study	24
Tabel 3. 2 Kriteria Skor Skala Penilaian.....	27
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Kemandirian Peserta	28
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	31
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4. 1 Kegiatan Pelatihan Kerja	38
Tabel 5. 1 Nilai Mean Indikator Ketidaktergantungan.....	44
Tabel 5. 2 Nilai Mean Indikator Kepercayaan Diri.....	45
Tabel 5. 3 Nilai Mean Indikator Berperilaku Disiplin	46
Tabel 5. 4 Nilai Mean Indikator Memiliki Rasa	46
Tabel 5. 5 Nilai Mean Indikator Inisiatif Sendiri.....	47
Tabel 5. 6 Nilai Mean Indikator Kontrol Diri	48
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Hasil Posttest.....	49
Tabel 5. 8 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 5. 9 Hasil Uji One Sample T-Test.....	52
Tabel 5. 10 Materi Pelatihan	54
Tabel 5. 11 Kriteria Penilaian Posttest.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5. 1 Piramida Usia Responden Penelitian	43
Gambar 5. 2 Piramida Pendidikan Responden Penelitian.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian Sebelum Uji Validitas.....	70
Lampiran 2 Skala Penelitian Setelah Uji Validitas	74
Lampiran 3 Tabel Blue Print Kemandirian Peserta	78
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	80
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	81
Lampiran 6 Jadwal Kegiatan Pelatihan Kerja.....	82
Lampiran 7 Rekapitulasi Hasil Posttest	87
Lampiran 8 Kriteria Penilaian Posttest	89
Lampiran 9 Uji Normalitas	91
Lampiran 10 One Sample T-Test.....	92
Lampiran 11 Dokumentasi.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masa globalisasi menjadi rintangan untuk Indonesia sebagai negara berkembang, masih menghadapi berbagai permasalahan, termasuk pengangguran dan kemiskinan. Dalam konteks pembangunan ekonomi di negara berkembang, meningkatnya angka pengangguran menjadi isu yang kompleks dan serius. Selama beberapa dekade terakhir, pembangunan ekonomi di negara berkembang menunjukkan bahwa kesempatan kerja tidak berkembang seiring dengan laju pertumbuhan penduduk. Peningkatan jumlah penduduk sering kali diikuti dengan munculnya berbagai masalah yang timbul akibat dinamika kehidupan masyarakat (Arrozi, Fahrudin, 2018:2733).

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kendal pada sensus kependudukan di Kabupaten Kendal tahun 2023 terdapat 1.053.400 penduduk. Penduduk laki-laki berjumlah 531.754 orang, serta penduduk wanita berjumlah 521.646 orang. Oleh karena itu, rasio jenis kelaminnya sebesar 102 dengan laju pertumbuhan penduduk 1.40% (BPS Kabupaten Kendal, 2023). Berdasarkan informasi yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kendal tahun 2023 total angkatan kerja sebanyak 565.936 orang, terdapat penduduk yang bekerja sebanyak 524.396 orang, dan 41.540 orang yang menganggur (BPS Kabupaten Kendal, 2023).

Berdasarkan data di atas, tingkat pengangguran yang masih terbilang tinggi di masyarakat menjadi tugas penting bagi pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan. Banyak masyarakat Kabupaten Kendal yang belum memiliki pekerjaan disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan serta kondisi ekonomi yang kurang mendukung menjadi hambatan bagi masyarakat untuk memenuhi keinginan mereka dalam melanjutkan dan menyelesaikan pendidikan. Akibatnya, masyarakat banyak yang putus sekolah dan lebih memilih bekerja. Namun,

jika bekerja tanpa memiliki kompetensi atau keterampilan khusus tidak akan membantu mereka dalam mencari pekerjaan tetap serta memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk berkontribusi pada pembangunan bangsa. Pemerintah telah melakukan berbagai langkah, salah satunya melalui program pelatihan keterampilan kerja, yang bertujuan untuk memberikan keterampilan khusus agar masyarakat dapat mandiri dan memperoleh pekerjaan yang stabil. Pendidikan berperan penting dalam memperbaiki mutu sumber daya manusia karena dapat meningkatkan kapasitas individu. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang diikuti, seharusnya kualitas lulusan yang dihasilkan juga semakin baik. Salah satu indikator dari kualitas lulusan adalah kemampuan mereka untuk bersaing di pasar kerja. (Arrozi, Fahrudin, 2018:2734).

Salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih unggul salah satunya dengan cara pendidikan dan pelatihan keterampilan vokasi (*vocational education and training*). Hal ini dilakukan karena pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk memperbaiki keterampilan dan pengetahuan peserta (Mangkunegara, 2014). Pentingnya pelatihan terhadap sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kemampuan serta pelatihan memberikan pengaruh terhadap kemampuan sumber daya manusia untuk mampu bekerja secara mandiri dan membangun rasa percaya diri (Nurul Ichsan & Nasution, 2021:49). Menurut pasal 26 ayat 5 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara umum dalam pasal 26 ayat 5 dijelaskan bahwa Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003).

Sebagai institusi pendidikan di luar jalur formal, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) berupaya untuk membantu tiap individu dalam meningkatkan wawasan dan kemampuannya. Lembaga ini berperan penting dalam meningkatkan standar sumber daya manusia di Indonesia. Lembaga Pelatihan Kerja menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi keterampilan peserta didik di bidang tertentu. Program kursus yang memiliki durasi pembelajaran singkat memungkinkan peserta didik untuk memperluas keterampilan mereka dengan cepat, sehingga mereka dapat segera bekerja atau memulai usaha berdasarkan keterampilan yang telah diperoleh (Hidayat et al., 2023:3486). Menurut pasal 1 peraturan pemerintah nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Peraturan Pemerintahan Negara Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, 2006).

Dalam konteks ini, pelatihan kerja dapat dianggap sebagai bentuk pemberdayaan masyarakat, karena pemberdayaan masyarakat merupakan suatu proses untuk mengembangkan kesempatan, membangkitkan motivasi, dan memperkuat kemampuan masyarakat dalam mengakses sumber daya, serta meningkatkan kapasitas mereka untuk mengambil keputusan tentang mereka sendiri melalui partisipasi aktif dalam mempengaruhi dan meningkatkan kualitas hidup mereka serta komunitas sekitar (Endah, 2020:137). Dalam bukunya, Edi Suharto mengatakan bahwa tujuan pemberdayaan merupakan untuk membantu orang atau kelompok yang rentan dan lemah menjadi lebih baik sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan mendasar dengan kemandirian yang lebih besar. Ini berarti mereka memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapat serta terbebas dari masalah seperti kelaparan, kebodohan, dan penyakit. Dengan mendapatkan pemederdayaan, mereka dapat mengakses sumber daya yang

mampu meningkatkan penghasilan serta memperoleh barang dan layanan yang diperlukan, serta terlibat dalam pengambilan keputusan serta pembangunan yang berdampak pada kehidupan mereka.(Suharto, 2005:58). Secara umum, tujuan pemberdayaan masyarakat untuk membantu kelompok yang lemah dan rentan supaya mereka dapat mencukupi keperluan dasar setelah diberdayakan. Keperluan dasar tersebut meliputi pakaian, makanan, dan tempat tinggal. Diharapkan masyarakat juga dapat menjadi sumber daya yang berkualitas agar dapat memperbesar pendapatan dan memperoleh kesejahteraan. Pemberdayaan ini juga ditargetkan dapat mendorong langkah-langkah partisipasi masyarakat dalam pengembangan dan keputusan yang berdampak pada hidup mereka.(Suharto, 2005:58).

Dalam pemberdayaan masyarakat, kemandirian merupakan aspek yang wajib dimiliki oleh seseorang, sebab kehidupan selalu diwarnai cobaan dan tantangan. Individu yang mandiri mampu mengatasi berbagai tantangan karena mereka tidak tergantung pada pihak lain serta aktif mencari solusi untuk setiap tantangan yang dihadapi(Dariyo, 2004:97). Kemandirian merupakan sebuah keadaan dimana individu mempunyai kemampuan untuk berpikir, mengambil keputusan, serta melaksanakan tindakan yang dianggap bermanfaat dalam menyelesaikan masalah dengan menggunakan sumber daya internal. Proses pemandirian akan meningkatkan kualitas hidup mereka melalui perubahan pola pikir, sikap, dan perilaku yang progresif. Pemberdayaan tidak hanya untuk masyarakat yang tidak berdaya, tetapi juga bagi masyarakat yang memiliki potensi namun terbatas dalam mencapai kemandirian(Endah, 2020:138).

Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan elemen penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki wawasan, keahlian, dan kemandirian peserta. Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat empat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang terletak di Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal yaitu LPK Bina Mulya (komputer dan menjahit), LPK Seroja (menjahit garmen), LPK Alindra (komputer dan menjahit) dan LPK Giyang Pacing (teknik sepeda

motor), namun peneliti memilih lokasi penelitian di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing karena lembaga ini merupakan satu-satunya Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki program keterampilan teknik sepeda motor yang ada di Kecamatan Brangsong. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing berdiri sejak tahun 1988. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing sudah terakreditasi LA-LPK serta bekerjasama dengan berbagai lembaga dan instansi pemerintahan seperti Kementerian Ketenagakerjaan RI, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kendal, Balai Latihan Kerja (BLK), Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM), Pondok Pesantren dan Sekolah Formal. Dengan adanya program pelatihan kerja di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing di harapkan dapat menumbuhkan perilaku kemandirian serta meningkatkan keterampilan peserta supaya sesudah lulus atau setelah menerima pelatihan, peserta mampu bersaing di dunia kerja dan mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

Program pelatihan kerja merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh pemerintah sebagai bagian dari langkah strategi untuk menanggulangi kemiskinan dan pengangguran. Tetapi, program pelatihan kerja seringkali dimanfaatkan oleh beberapa peserta hanya untuk mencari keuntungan dari uang saku harian, memanfaatkan bantuan peralatan yang diberikan untuk dijual kembali, dan setelah lulus peserta tidak menerapkan hasil dari pelatihan. Oleh karenanya, situasi ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai “Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Pemberdayaan Kemandirian Peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kemandirian peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal ?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu agar dapat mengidentifikasi adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kemandirian peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretik

Diharapkan, melalui penelitian ini dapat mengembangkan teori pengembangan masyarakat mengenai efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan kemandirian peserta Lembaga Pelatihan Kerja Giyang Pacing.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan, melalui penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengelola Lembaga Pelatihan Kerja Giyang Pacing dalam merancang program pelatihan kerja dan sebagai referensi untuk perbaikan program pelatihan kerja di masa depan.

E. Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai efektivitas pelatihan kerja terhadap kemandirian peserta tidaklah hal yang baru. Maka dari itu, untuk mencegah kemiripan dalam penulisan dan plagiasi. Peneliti menyertakan sejumlah studi penelitian yang berkaitan dengan subjek efektivitas pelatihan kerja terhadap kemandirian peserta, antara lain::

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Amalia dan Anggraini (Jurnal, 2023) dengan judul *Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di LKP Saraswati Ponorogo*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Saraswati Ponorogo. Hasilnya menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh LKP Saraswati sudah

cukup baik, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas peserta. Namun, dalam hal pemanfaatan waktu, program ini kurang efektif karena ketidakteraturan kehadiran peserta, yang dapat mempengaruhi efektivitas keterampilan yang diperoleh. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sudah ada, yaitu: pertama, objek dalam adalah penelitian ini adalah efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di LKP Saraswati Kabupaten Ponorogo, sedangkan objek peneliti adalah efektivitas pelatihan kerja dan kemandirian peserta LPK Giyang Pacing Kabupaten Kendal. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kualitatif (*field research*), sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif (*pre-experimental*).

2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Qomariyah (Skripsi, 2023) dengan judul *Efektivitas Program Pelatihan Keterampilan Pada BAZNAS Kabupaten Kebumen Untuk Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Mustahik*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan keterampilan yang dijalankan oleh BAZNAS Kabupaten Kebumen untuk mewujudkan kemandirian ekonomi mustahik. Hasilnya menunjukkan Program pelatihan keterampilan yang diadakan oleh BAZNAS Kabupaten Kebumen untuk mendukung kemandirian ekonomi mustahik dapat dikatakan cukup efektif. Hal ini terlihat dari kesesuaian sasaran program dengan pelatihan yang direncanakan, yaitu mustahik yang berusia produktif, maksimal 45 tahun, dan memiliki potensi, yang berarti mustahik tersebut memiliki kemauan untuk bekerja, bangkit, berkembang, dan berusaha. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sudah ada, yaitu: pertama, subjek penelitian ini bertempat di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Kabupaten Kebumen, sedangkan subjek peneliti bertempat di LPK Giyang Pacing Kabupaten Kendal. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kualitatif (*field research*), sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif (*pre-experimental*).

3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Shenna (Skripsi, 2023) dengan judul *Efektivitas Pelatihan Servis Sepeda Motor Dalam Meningkatkan Keterampilan Peserta di UPT Balai Latihan Kerja Kediri*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan servis sepeda motor di UPT Balai Latihan Kerja Kediri dalam meningkatkan keterampilan peserta. Hasilnya ini menunjukkan efektivitas pelatihan servis motor di UPT Balai Latihan Kerja Kediri dalam meningkatkan keterampilan peserta diukur menggunakan berbagai indikator. Pertama, hasil wawancara dengan narasumber menunjukkan bahwa 88% peserta berhasil memahami materi pelatihan. Kedua, 85% peserta telah berhasil menyerap pengetahuan, mengaplikasikan teori, dan menguasai kompetensi yang diuji. Ketiga, semua peserta mengakui adanya peningkatan keterampilan di bidang otomotif setelah mengikuti pelatihan. Keempat, peserta yang lulus mendapatkan sertifikat yang diakui, yang diterbitkan melalui uji sertifikasi kompetensi dari LSP yang memiliki legalitas dari BNSP dan memperoleh hasil memuaskan. Dalam hal penyerapan ke dunia kerja, sekitar 90% peserta berhasil terserap, dengan sebagian besar bekerja di bengkel swasta atau membuka usaha bengkel sendiri. Dari mereka yang sudah bekerja atau membuka usaha mandiri, sekitar 70% sesuai dengan harapan, sementara 30% tidak memenuhi ekspektasi. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sudah ada, yaitu pada variabel Y yakni meningkatkan keterampilan peserta, sedangkan variabel Y peneliti adalah kemandirian peserta.
4. Penelitian yang dilaksanakan oleh Triyanti dan Saroyo (Jurnal, 2023) dengan judul *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK Prima Smart) Kabupaten Tabalong*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK PRIMA SMART) Kabupaten Tabalong. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK PRIMA SMART) Kabupaten Tabalong sebesar 50,2%, sementara sisanya, sebesar 49,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sudah ada, yaitu subjek penelitian ini adalah karyawan dari LPK Prima Smart, sedangkan subjek peneliti adalah peserta dari pelatihan kerja di LPK Giyang Pacing.

5. Penelitian yang dilaksanakan oleh Kasyfillah dan Muhid (Jurnal, 2022) dengan judul *Efektifitas Pelatihan Keterampilan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Bagi Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ): Literatur Review*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika pada keterampilan kerja terhadap produktivitas bagi orang dengan gangguan jiwa (ODGJ). Hasilnya menunjukkan bahwa pemberian obat pada individu dengan gangguan jiwa (ODGJ) tidak selalu menjamin kesembuhan atau pemulihan produktivitas mereka. Oleh karena itu, program pemberdayaan untuk ODGJ, yang fokus pada peningkatan produktivitas melalui pelatihan keterampilan kerja, sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini harus didukung dengan pendampingan yang intensif, partisipasi masyarakat, serta dukungan dari keluarga untuk membantu memulihkan kembali tingkat produktivitas mereka. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sudah ada, yaitu: pertama, variabel independen penelitian ini adalah pelatihan keterampilan kerja dan variabel dependen penelitian ini adalah meningkatkan produktivitas, sedangkan variabel independen peneliti adalah pelatihan kerja dan variabel dependen peneliti adalah kemandirian peserta. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kualitatif (*literature review*) sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif (*pre-experimental*).

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2015:165), Pelatihan kerja merupakan langkah dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia. Melalui program pelatihan kerja, peserta dapat memperoleh wawasan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keahlian, serta kemandirian yang mendukung pencapaian tujuan mereka. Menurut pasal 1 peraturan pemerintah nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Peraturan Pemerintahan Negara Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, 2006).

Adapun pengertian pelatihan kerja menurut beberapa para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Sofyandi (2008) pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan peserta, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan cara yang lebih efisien dan efektif (Sofyandi, 2008:113).
- b. Menurut Meldona (2009) pelatihan kerja yaitu proses yang secara sistematis melakukan perubahan tingkah laku individu yang berperan aktif dalam usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan lebih baik (Putra & Adriansyah, 2022:124).
- c. Menurut Rachmawati (2015) pelatihan kerja adalah tempat di mana peserta belajar dan mengembangkan perilaku, keterampilan, pengetahuan, keahlian, serta langkah-langkah yang

dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka.(Nurul Fizia, 2018:1).

- d. Menurut Nasri (2018) pelatihan kerja merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, sehingga peserta semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas yang telah oleh organisasi(Supardi, Yandra Rivaldo, 2021:89).

Dari pemahaman tersebut, dapat disarankan bahwa pelatihan kerja merupakan sebuah proses yang dirancang secara sistematis dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia dengan cara mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap serta kemandirian yang diperlukan agar mencapai tujuan. Pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, akan tetapi juga meningkatkan produktivitas, disiplin, dan etos kerja agar peserta mampu melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

2. Tujuan Pelatihan Kerja

Dalam hal tujuan pelatihan kerja menurut Henry Simamora (Simamora, 2006:277) yakni sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja peserta, meningkatkan keahlian sesuai dengan kemajuan teknologi.
- b. Menurunkan jumlah waktu yang dihabiskan peserta untuk belajar dan menjadi lebih mahir.
- c. Membantu peserta dalam pemecahan masalah operasional.
- d. Mempersiapkan peserta untuk peningkatan.
- e. Memenuhi kebutuhan perkembangan individu.

Menurut penjelasan diatas, tujuan pelatihan kerja yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan peserta dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Dengan pelatihan kerja, memungkinkan peserta untuk mempelajari materi pekerjaan dengan lebih cepat dan sistematis, yang memungkinkan peserta untuk memecahkan masalah dengan lebih efektif.

3. Faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Menurut (Veithzal Rivai, 2015:240) beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

a. Materi yang Dibutuhkan

Materi diperlukan untuk mencapai tujuan pelatihan, pengajaran, serta keterampilan dan pengetahuan yang harus dikuasai.

b. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Untuk mengumpulkan informasi tambahan untuk menentukan kebutuhan pelatihan.

c. Prinsip-prinsip Pembelajaran

Pedoman untuk melaksanakan proses pembelajaran secara lebih efisien.

d. Peserta Pelatihan

Mempertimbangkan tipe peserta yang akan dilatih merupakan hal yang sangat krusial.

e. Evaluasi Pelatihan

Setelah selesai, evaluasi hasil perlu dilakukan dengan memperhatikan respons peserta terhadap pembelajaran, perubahan perilaku kerja, dampak terhadap organisasi, serta pencapaian hasil akhirnya.

4. Metode pelatihan kerja

Metode pelatihan kerja, seharusnya disesuaikan dengan jenis keterampilan yang diajarkan dan memiliki potensi untuk dikembangkan oleh. Adapun metode pelatihan kerja menurut (Veithzal Rivai, 2015:241) yaitu sebagai berikut:

a. Pelatihan di tempat kerja

Pelatihan ini berbentuk instruksi pekerjaan, merupakan jenis pelatihan yang mengajarkan peserta bagaimana posisi mereka di tempat kerja sebenarnya. yang nyata.

b. Rotasi

Para instruktur memindahkan peserta mereka untuk memberikan kesempatan berpindah dari satu lokas ke lokasi untuk memberikan pelatihan silang atau (*cross-training*), agar peserta dapat bervariasi di tempat kerja.

c. Magang

Magang merupakan cara untuk belajar dari pekerjaan yang lebih berpengalaman. Ini dapat digunakan sebagai metode pelatihan di luar pekerjaan.

d. Penyampaian Materi Melalui Video

Metode ini merupakan berupa presentasi video dan ceramah kelas, yang bergantung pada komunikasi.

e. Pelatihan *Vestibule*

Beberapa institusi menerapkan pelatihan *vestibule* untuk memastikan bahwa proses pembelajaran tidak mengganggu aktivitas sehari-hari. Area atau ruang *vestibule* dirancang terpisah dan dilengkapi dengan peralatan yang serupa dengan yang digunakan di lingkungan kerja.

f. Simulasi peran dan pola tindakan

Metode ini membuat peserta untuk berpikir mereka seperti orang lain, selain itu metode ini dipakai untuk merubah perilaku. Ini dapat mencakup mengembangkan wawasan mengenai isu rasial

g. *Case Study*

Metode pelatihan ini mengaplikasikan penjabaran tertulis mengenai tantangan nyata yang dihadapi oleh perusahaan. Peserta pelatihan dapat mempelajari situasi nyata dengan mempelajari kasus tersebut.

h. Simulasi

Metode ini terbagi dalam dua jenis, yakni sebagai berikut:

- 1) Simulasi yang menggunakan mesin untuk mempelajari hal-hal penting dalam pekerjaan.

2) Pelatihan keterampilan menggunakan simulasi komputer sering kali mengadopsi metode berbasis permainan..

i. Proses Belajar Terprogram

Metode ini dirancang dengan baik dipakai guna melatih dan mengembangkan peserta. Metode ini efektif dalam proses pelatihan, karena cuma membutuhkan interaksi singkat.

j. Praktik Laboratorium

Metode ini bertujuan meningkatkan kemampuan untuk berinteraksi dengan oranglain.

k. Pelatihan Tindakan (*Action Learning*)

Dengan bantuan instruktur, pelatihan ini diberikan guna menyelesaikan permasalahan langsung yang dihadapi perusahaan.

l. *Role Playing*

Peran bermain menggabungkan studi kasus dan program untuk mengembangkan sikap.

m. *In-Basket Technique*

Digunakan untuk memberikan topik yang berisi beragam data kepada peserta, daftar nomor telepon dan email khusus dari manajer.

n. *Management Games*

Metode ini digunakan untuk peningkatan keterampilan dalam menyelesaikan masalah.

o. *Behavior Modeling*

Metode ini merupakan proses psikologis yang fundamental dimana pola perilaku baru dapat diperoleh dan pola lama dapat diubah.

p. *Outdoor Oriented Programs*

Program ini umumnya dilaksanakan di lokasi yang terpencil, mengintegrasikan keterampilan praktis di luar ruang kantor dengan pembelajaran di dalam kelas.

5. Manfaat pelatihan kerja

Menurut Simarmata (2021) sebagaimana dikutip oleh (Muhammad Rifqi Ananto et al., 2023) yang menyatakan bahwa manfaat pelatihan kerja dapat diidentifikasi dalam kategori berikut:

a. Manfaat untuk peserta

- 1) Membimbing peserta membuat pilihan yang tepat dalam menyelesaikan masalah.
- 2) Peserta dapat menerapkan hasil pelatihan seperti pemahaman diri, pencapaian, pertumbuhan, kewajiban untuk berkontribusi dan perkembangan yang terus berlanjut.
- 3) Meningkatkan keyakinan diri dan upaya untuk berkembang.
- 4) Menyampaikan wawasan mengenai kemampuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, serta perilaku yang diperlukan yang dapat ditingkatkan.
- 5) Meningkatkan kepuasan pekerjaan.

b. Manfaat untuk perusahaan

- 1) Meningkatkan keuntungan.
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di seluruh tingkat perusahaan.
- 3) Meningkatkan semangat karyawan.
- 4) Membantu pekerja untuk memahami tujuan.
- 5) Meningkatkan reputasi perusahaan.

c. Manfaat dalam hubungan pelaksanaan kebijakan baik di dalam grup maupun luar grup sumber daya manusia.

- 1) Mengoptimalkan interaksi antar individu dan kelompok.
- 2) Membantu dalam pembuatan rencana pelatihan.
- 3) Memberi informasi tentang kesempatan yang sama dan tindakan yang positif.
- 4) Meningkatkan kemampuan berkomunikasi.
- 5) Menciptakan lingkungan yang mendukung koordinasi, pertumbuhan dan belajar.

6. Indikator pelatihan kerja

Adapun indikator pelatihan kerja Menurut Mangkunegara (dalam Lourensius et al., 2021:96) yaitu sebagai berikut:

a. Instruktur

Instruktur pelatihan kerja harus memiliki kualifikasi yang memadai, kompeten, dan fokus pada peningkatan keterampilan peserta. Pemilihan instruktur harus mempertimbangkan kualifikasi pribadi dan latar belakang pendidikan yang sesuai..

b. Peserta

Peserta pelatihan kerja harus dipilih Mengikuti pedoman yang telah ditetapkan dan memiliki dorongan kuat untuk berpartisipasi dalam pelatihan.

c. Materi

Materi pelatihan perlu diseleraskan sesuai dengan kurikulum saat ini serta selaras dengan tujuan yang ingin.

d. Metode

Metode pelatihan kerja yang tepat akan memastikan pelaksanaan pelatihan berjalan efektif, sesuai dengan karakteristik peserta dan jenis materi yang disampaikan.

e. Tujuan

Dalam hal perencanaan tindakan, penentuan tujuan serta hasil yang ingin dicapai dari program pelatihan, pelatihan kerja harus memiliki tujuan yang jelas.

B. Kemandirian Peserta

1. Pengertian Kemandirian Peserta

Salah satu elemen kepribadian yang sangat krusial bagi individu merupakan kemandirian peserta, yang penting dalam hidup ini selalu dihadapkan pada berbagai ujian dan rintangan yang tak pernah terhindarkan. “seseorang dengan tingkat kemandirian yang luar biasa cenderung lebih siap menghadapi berbagai tantangan, karena tidak

bergantung pada orang lain dan selalu berusaha untuk mengatasi serta menyelesaikan setiap masalah yang datang.” (Dariyo, 2004:97).

Adapun pengertian kemandirian peserta menurut beberapa ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Toni Nasution (2018) kemandirian peserta merupakan suatu kondisi peserta mampu mengambil keputusan dan memikul tanggung jawab atas apa yang dilakukan (Waruwu, 2023:102).
- b. Menurut Merriam (2006) kemandirian peserta yaitu saat individu memiliki kemampuan untuk mengambil tanggung jawab untuk merencanakan, menjalankan dan mengevaluasi pembelajaran mereka sendiri (Revitasari et al., 2022:89).
- c. Menurut Suhendri (2012) kemandirian peserta adalah sikap mental positif individu untuk merencanakan dan mencapai tujuan diri dan lingkungan dengan evaluasi diri yang nyaman (Wiriani, 2021:58).
- d. Menurut Eling Widiyono (2023) kemandirian peserta merupakan sikap yakin bahwa seseorang dapat menyelesaikan masalah sendiri (Widiyono, 2023:25).

Jadi, kemandirian peserta merupakan kemampuan seseorang untuk secara aktif mengambil keputusan, merencanakan, dan mengelola tindakannya sendiri dengan tanggung jawab dan keyakinan diri. Kemandirian mencakup inisiatif untuk mengatur, melaksanakan, mengevaluasi tindakan secara mandiri serta keberanian menghadapi tantangan tanpa ketergantungan kepada orang lain. Sikap ini menjadi aspek penting dalam pengembangan diri dan kemampuan individu untuk menghadapi berbagai situasi kehidupan.

2. Ciri-ciri kemandirian peserta

Seseorang dengan semangat kemandirian cenderung menunjukkan sikap yang mencerminkan karakteristik orang yang mandiri. Menurut Rifa'i (dalam Purwasasmita, 2017:4), adapun ciri-ciri yang mencerminkan kemandirian yakni sebagai berikut:

- a. Kesadaran akan tanggung jawab.
- b. Bersifat independen dan tidak tergantung pada pihak lain.
- c. Kemampuan untuk mencukupi kebutuhan dasar secara minimal.
- d. Ketekunan dan semangat yang tinggi, yang tercermin dari ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Mempunyai keberanian untuk menghadapi tantangan, dengan menunjukkan keteguhan dan dedikasi terhadap pekerjaan, selama pekerjaan tersebut memberikan keuntungan bagi dirinya.

Berdasarkan informasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kemandirian peserta secara keseluruhan merupakan komponen kepribadian yang sangat penting untuk kesuksesan seseorang dalam menghadapi tantangan hidup. Ciri-ciri kemandirian ini meliputi rasa tanggung jawab, di mana individu mampu mengakui dan bertanggung jawab atas setiap tindakan yang diambil, serta kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar secara mandiri tanpa mengandalkan orang lain. Selain itu, semangat kerja yang tinggi, yang tercermin dalam ketekunan dan dedikasi dalam bekerja, menjadi indikator penting lainnya. Individu yang mandiri juga menunjukkan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, serta berani mengambil risiko dengan konsisten dan komitmen terhadap pekerjaan yang diyakini memberikan manfaat baik bagi diri sendiri.

Kemandirian peserta ini juga mencakup sikap mental yang positif dan inisiatif dalam merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi pencapaian tujuan, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Dengan demikian, perbaikan kemandirian peserta diperlukan guna menciptakan sumber daya manusia terampil serta memiliki karakter yang tangguh dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul.

3. Indikator kemandirian peserta

Adapun indikator kemandirian peserta menurut Hidayati & Listyani(2010) sebagai berikut:

a. Ketidaktergantungan terhadap orang lain

Indikator ini berarti bahwa peserta tidak bergantung pada pihak lain, melainkan berusaha semaksimal mungkin untuk mengandalkan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan segala hal.

b. Memiliki kepercayaan diri

Kepercayaan diri merupakan kemampuan untuk meyakini penilaian diri sendiri dalam melakukan berbagai aktivitas dengan keyakinan penuh.

c. Berperilaku disiplin

Disiplin merupakan hasil dari perilaku yang mengedepankan prinsip-prinsip seperti ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Individu yang mandiri tidak akan menyia-nyiakan waktu mereka, melainkan berusaha keras untuk melakukan hal-hal yang memberikan keuntungan, tidak hanya untuk diri pribadi tetapi juga untuk orang lain.

d. Memiliki rasa tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan pemahaman individu bahwa setiap perbuatannya memiliki dampak baik bagi orang lain maupun dirinya sendiri.

e. Berperilaku inisiatif sendiri

Inisiatif merupakan kemampuan dalam membuat pilihan yang bijak dan melaksanakan langkah yang sesuai tanpa perlu petunjuk dari orang lain untuk mengenali apa yang harus dilakukan terhadap keadaan di sekitar dan berusaha untuk terus melakukannya bahkan ketika sulit.

f. Melakukan kontrol diri

Pengendalian diri merupakan keterampilan untuk mengatur perilaku diri sendiri dengan penuh kesadaran, sehingga tidak merugikan dirinya atau orang lain.

Mengacu pada indikator yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa indikator kemandirian peserta termasuk kemampuan seseorang untuk berperilaku disiplin, bertanggung jawab atas tindakan yang diambil, memiliki keyakinan pada diri sendiri dan kemampuan untuk mengendalikan emosi serta perilaku dengan kesadaran penuh. Semua aspek ini mencerminkan individu yang mandiri, yang tidak hanya terampil dalam menjalani kehidupan, tetapi juga mampu mengelola diri secara efektif untuk mencapai tujuan dan menghadapi tantangan.

4. Aspek-aspek Kemandirian Peserta

Menurut Kartono (dalam D. R. Sari & Rasyidah, 2020:6) aspek kemandirian peserta terdiri dari:

- a. Aspek emosi merupakan sebuah kemampuan untuk mengendalikan emosi dan memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan emosi mereka sendiri.
- b. Aspek ekonomi merupakan aspek yang dilihat dari kapasitas seseorang untuk mengelola keuangan secara mandiri dan tidak tergantung pada kondisi ekonomi orang lain.
- c. Aspek intelektual merupakan aspek yang dapat dilihat dari kemampuan individu untuk mengatasi berbagai masalah.
- d. Aspek sosial merupakan kemampuan individu dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan dengan orang lain secara mandiri, tanpa harus bergantung pada atau menunggu respon dari orang lain.

Menurut beberapa aspek yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu untuk menyelesaikan masalah berkaitan erat dengan kemandirian individu. kemampuan

untuk mengambil inisiatif, menyelesaikan masalah dengan ketekunan, merasa puas dengan hasil usaha sendiri, dan ingin melakukan suatu hal tanpa bantuan orang lain merupakan tanda kemandirian.

5. Faktor yang mempengaruhi kemandirian peserta

Menurut Santrock (dalam Sa'diyah, 2017:39) faktor yang mempengaruhi kemandirian peserta dan membentuk kemandirian peserta sebagai berikut:

a. Lingkungan

Kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungan keluarga (internal) dan masyarakat (eksternal).

b. Pola Asuh

Peran orang tua dan cara mereka mendidik anak sangat berpengaruh pada cara mereka menanamkan nilai-nilai kemandirian.

c. Pendidikan.

Untuk mencapai kemandirian seseorang, pendidikan sangat berperan penting dalam membentuk kemandirian seseorang.

C. Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta

Pelatihan kerja merupakan upaya untuk memperluas wawasan dan keterampilan peserta dalam melaksanakan tugas mereka dengan metode yang lebih efektif (Sofyandi, 2008:113). Pelatihan kerja mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memberikan, memperoleh, dan mengasah kemampuan dalam hal keterampilan, kinerja, ketaatan, perilaku, serta nilai-nilai kerja pada tingkat tertentu. Program pelatihan ini adalah sarana efektif bagi peserta untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan meraih kemandirian. Kemandirian peserta tercermin dari kemampuan mereka untuk membuat keputusan secara mandiri dan bertanggung jawab atas setiap langkah yang diambil.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Shenna dengan judul “Efektivitas Pelatihan Servis Sepeda Motor Dalam Meningkatkan Keterampilan Peserta di UPT Balai Latihan Kerja Kediri” (Shenna, 2023). Hasilnya menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan servis motor di UPT Balai Latihan Kerja Kediri dalam meningkatkan keterampilan peserta dievaluasi menggunakan berbagai indikator. Pertama, berdasarkan wawancara dengan narasumber, 88% peserta dinilai telah berhasil memahami materi yang diberikan. Kedua, 85% peserta terbukti mampu menyerap pengetahuan, menerapkan teori, dan menguasai keterampilan yang diuji. Ketiga, semua peserta melaporkan adanya peningkatan kemampuan di bidang otomotif setelah mengikuti pelatihan. Keempat, peserta memperoleh sertifikat yang sah melalui ujian kompetensi yang diadakan oleh LSP yang terakreditasi BNSP, dengan hasil yang memuaskan. Dari segi penyerapan ke dunia kerja, sekitar 90% peserta berhasil terserap, sebagian besar bekerja di bengkel swasta atau membuka usaha bengkel mandiri. Sebanyak 70% peserta yang membuka usaha atau bekerja di sektor terkait merasa bahwa hasil pelatihan ini sesuai dengan harapan, sementara 30% lainnya merasa tidak sesuai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Triyanti dan Saroyo dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK Prima Smart) Kabupaten Tabalong” (Triyanti & Saroyo, 2023). Hasilnya menunjukkan pelatihan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK PRIMA SMART) Kabupaten Tabalong tercatat sebesar 50,2%, sementara yang tersisa, yaitu 49,8%, diperoleh dari faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Berbagai penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya dampak positif dari pelatihan kerja. Dalam penelitian ini, diharapkan para peserta dapat mengurangi ketergantungan pada orang lain, membangun rasa percaya diri, menunjukkan kedisiplinan, mengembangkan rasa tanggung jawab, berperilaku proaktif, serta meningkatkan kemampuan untuk mengontrol diri. Pernyataan ini sejalan dengan konsep yang menyebutkan

bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses usaha yang efektif bagi peserta pelatihan kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta kemandirian peserta(Sofyandi, 2008:113). Proses pelatihan kerja yang sistematis dan terstruktur membantu peserta dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemandirian secara efektif.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah asumsi sementara yang didasarkan pada standar yang relevan dengan kasus atau fenomena penelitian. Hipotesis tersebut akan diuji menggunakan teknik atau statistika yang tepat. Dugaan sementara, hubungan antar variabel, dan uji kebenaran merupakan tiga bagian penting dari hipotesis. Tiga tahap utama terlibat dalam pemahaman hipotesis. Pertama, menemukan dasar yang digunakan membuat hipotesis. Kedua, teori dibuat yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen untuk analisis. Ketiga, pilih statistika untuk pengujian (Jim Hoy Yam dan Ruhayat Taufik, 2021:97).

Dengan merujuk pada landasan teori dan kerangka teori yang telah dipaparkan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagaimana diuraikan berikut ini:

1. Hipotesis nol (H_0): pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kemandirian peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing.
2. Hipotesis satu (H_1) : pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kemandirian peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode eksperimen dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu pra-eksperimen (*pre-experimental*), eksperimen, dan eksperimen semu (*quasi-experiment*). Dalam penelitian ini, digunakan metode eksperimen yang akan digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif *pre-experimental*. Menurut Sugiono (dalam Ibrahim et al., 2018:60) metode penelitian *pre-experimental* merupakan penelitian yang belum eksperimen sungguhan karena ada variabel luar yang ikut berpengaruh serta penelitian ini tidak menggunakan variabel kontrol, dan sampel yang dipilih tidak dilakukan secara acak. Penelitian pre-eksperimen ini mengadopsi desain *one-shot case study*, di mana satu kelompok menerima perlakuan tertentu, lalu hasilnya diamati. Tidak ada kelompok kontrol dan tidak ada pretest untuk mengetahui kondisi responden sebelum perlakuan diberikan.

Tabel 3. 1 Pola Design *One Shot Case Study*

Sampel	<i>Treatment</i>	<i>Posstest</i>
A	X_1	O_1

Desain penelitian ini A merupakan pengambilan sampel dengan kriteria tertentu untuk kelompok *pre-experimental*. Kelompok A diberikan *treatment*/perlakuan (X_1) oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing. Formula ini menggunakan design *one-shot case study*. Hasil penelitian ini mengujikan *posttest* (O_1) kelompok A yang mana dilihat dari perlakuan yang diberikan. Dimana X_1 merupakan *treatment* atau perlakuan sebagai variabel independen dan O merupakan *posttest* atau hasil sebagai variabel dependen. Dalam hal ini, *pre-experimental* berfokus pada nilai-nilai yang disajikan melalui analisis statistik dan angka(Sunarsi, 2021:124).

B. Definisi Konseptual dan Operasional

Definisi konseptual merujuk pada suatu konsep yang memberikan penjelasan dan mengarahkan pemahaman mengenai variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini berperan penting dalam membantu peneliti dalam merumuskan permasalahan penelitian. Definisi operasional adalah perincian variabel-variabel yang dikaji dalam sebuah penelitian sehingga menjadi bersifat operasional serta dapat diukur dengan instrumen penelitian (Abdullah et al., 2022:56). Peneliti memiliki satu variabel yaitu variabel kemandirian peserta.

1) Kemandirian peserta

Kemandirian peserta merupakan salah satu elemen penting dalam kepribadian yang membantu mereka menghadapi kehidupan yang penuh dengan tantangan dan ujian. "Individu yang memiliki tingkat kemandirian tinggi cenderung lebih mampu mengatasi berbagai permasalahan, karena mereka tidak bergantung pada orang lain dan selalu berusaha untuk menghadapi serta menyelesaikan masalah yang datang" (Dariyo, 2004:97).

Kemandirian peserta pada umumnya ditunjukkan melalui adanya rasa tanggung jawab, ketidaktergantungan pada orang lain, kemampuan memenuhi kebutuhan dasar secara mandiri, memiliki etos kerja yang kuat, disiplin serta keberanian dalam mengambil risiko (Purwasasmita, 2017:4). Kemandirian peserta juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan, pola asuh, dan pendidikan (Sa'diyah, 2017:39). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kemandirian peserta merupakan elemen penting dalam membentuk karakter seseorang, agar tidak tergantung pada orang lain dalam menjalani kehidupan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada seluruh kelompok yang menjadi objek generalisasi, yang terdiri dari individu atau elemen dengan ciri-ciri dan

karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Abdullah et al., 2022:79). Populasi dalam penelitian ini yaitu peserta pelatihan kerja di LPK Giyang Pacing Desa Tosari Kabupaten Kendal yang terdiri dari 50 peserta.

Menurut Notoatmojo (dalam Abdullah et al., 2022:80) sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari objek yang diambil sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Peneliti menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* untuk memilih sampel. *Purposive sampling* adalah teknik pemilihan sampel yang didasarkan pada dasar pertimbangan serta acuan khusus yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2016:122). Objek sampel dalam penelitian ini yaitu 20 peserta pelatihan kerja yang diuji berdasarkan indikator masing-masing variabel untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang dibuat. Setelah kuesioner terbukti valid dan reliabel, kuesioner tersebut kemudian disebarakan kembali kepada 30 peserta pelatihan kerja.

D. Sumber dan Jenis Data

1) Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau melalui pengumpulan langsung dari organisasi, lembaga, institusi, atau individu (Abdullah et al., 2022:64). Dalam sebuah penelitian, data primer dikumpulkan langsung dari sumbernya melalui metode seperti pengukuran, perhitungan sendiri, angket, observasi, wawancara dan lain-lain (Sunarsi, 2021:46). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan informasi yang diperoleh langsung dari jawaban responden terhadap kuesioner atau tanggapan mereka terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang didapatkan dari sumber eksternal, seperti organisasi, lembaga, badan, atau institusi, yang telah tersedia dan dapat dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan

pengguna(Abdullah et al., 2022:65). Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari beragam sumber, antara lain seperti dokumen LPK, buku, jurnal ilmiah, arsip, dan sumber online lainnya. Data sekunder ini berfungsi untuk melengkapi data primer, memberikan perspektif tambahan yang mendalam dalam penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dan analisis memegang peranan yang sangat krusial. Dalam penelitian kuantitatif, ada berbagai cara yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti memilih kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner ini terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disodorkan kepada responden untuk dijawab(Anak Agung dan Anik Yuesti, 2019). Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner dengan format tertutup, yang berisi serangkaian pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan, sehingga responden hanya perlu memilih salah satu opsi yang ada(Sunarsi, 2021:193). Kriteria skor skala kemandirian peserta dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Kriteria Skor Skala Penilaian

No	Jawaban	Nilai	
		+	-
1	SS	4	1
2	S	3	2
3	TS	2	3
4	STS	1	4

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Kemandirian Peserta

Variabel	Indikator	Keterangan	Item		Jumlah Item
			+	-	
Kemandirian Peserta	Ketidakketertgantungan terhadap orang lain	<ul style="list-style-type: none">▪ Mampu bertindak secara mandiri▪ Mampu menghadapi segala tantangan tanpa bantuan orang lain	1,2,3,4,5		5
	Kepercayaan diri	<ul style="list-style-type: none">• Mampu untuk yakin pada diri sendiri• Mampu membuat keputusan, menyampaikan ide, dan tidak takut menghadapi tantangan	6,7,8,9,10		5

	Berperilaku disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu untuk mematuhi prinsip dan menunjukkan konsistensi • Mampu memenuhi target 	11,12, 13,14, 15		5
	Memiliki rasa tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengakui dan menjalankan kewajiban • Mampu menanggung konsekuensi dari tindakan dan keputusan 	16,17, 18,19, 20		5
	Inisiatif sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Mengambil langkah tanpa menunggu intruksi orang lain • Menunjukkan motivasi tinggi 	21,22, 23,24, 25		5
	Kontrol diri	<ul style="list-style-type: none"> • Tetap tenang dalam tekanan atau situasi apapun • Mampu menjaga kestabilan emosi 	26,27, 28,29, 30		5
Jumlah			30		30

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas merujuk pada sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur dengan tepat dan akurat sesuai dengan tujuan yang dimaksud, atau dalam istilah penelitian umum disebut valid (Abdullah et al., 2022:72). Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana sebuah kuesioner mampu mengumpulkan data atau informasi yang dibutuhkan (Paramita et al., 2021: 73).

Pernyataan yang dirancang berdasarkan indikator-indikator untuk setiap variabel akan diuji guna memastikan bahwa skala pengukuran yang digunakan telah sesuai dan mencerminkan konsep teori. Proses validasi ini dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 20 responden untuk uji coba, kemudian hasil jawaban dari kuesioner tersebut dianalisis menggunakan metode korelasi bivariat.

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

Keterangan:

r_{xy}	: koefisien korelasi
X	: jumlah skor item
Y	: jumlah skor total item
N	: jumlah responden
$\sum X^2$: jumlah kuadrat nilai X
$\sum Y^2$: jumlah kuadrat nilai Y

Hasil perhitungan nilai r_{xy} atau r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Jika r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} , maka item tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih rendah dari r_{tabel} , item tersebut dianggap tidak valid. Prosedur

validasi dipakai untuk menentukan bagaimana validitas (keshahihan) mengukur apa yang akan diukur. Karena $N=20$, maka didapatkan r_{tabel} 0,444 didasarkan pada nilai signifikansi 5%. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian data.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas

No item	R_{hitung}	$R_{tabel\ 5\% (20)}$	Kriteria
S1	0,709	0,444	Valid
S2	0,624	0,444	Valid
S3	0,740	0,444	Valid
S4	0,752	0,444	Valid
S5	0,796	0,444	Valid
S6	0,723	0,444	Valid
S7	0,891	0,444	Valid
S8	0,651	0,444	Valid
S9	0,573	0,444	Valid
S10	0,797	0,444	Valid
S11	0,763	0,444	Valid
S12	0,737	0,444	Valid
S13	0,538	0,444	Valid
S14	0,551	0,444	Valid
S15	0,527	0,444	Valid
S16	0,434	0,444	Tidak Valid
S17	0,518	0,444	Valid
S18	0,641	0,444	Valid
S19	0,611	0,444	Valid
S20	0,650	0,444	Valid
S21	0,764	0,444	Valid
S22	0,746	0,444	Valid
S23	0,721	0,444	Valid

S24	0,752	0,444	Valid
S25	0,516	0,444	Valid
S26	0,800	0,444	Valid
S27	0,703	0,444	Valid
S28	0,686	0,444	Valid
S29	0,642	0,444	Valid
S30	0,488	0,444	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen kemandirian peserta telah diuji cobakan pada 25 Oktober 2024 dengan responden ujicoba sebanyak 20 responden dan pernyataan instrumen berjumlah 20 item. Nilai r_{xy} dan r_{tabel} dibandingkan dengan n sebanyak 20, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 5% adalah $\alpha > 0,444$. Butir item dinyatakan valid kemudian digunakan untuk instrument pada *posttest*.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi yang dapat diberikan oleh suatu alat ukur dalam menghasilkan hasil yang stabil apabila digunakan pada waktu yang berbeda (Abdullah et al., 2022:77). Menurut (Ma'ruf, 2015) Reliabilitas merujuk pada seberapa konsisten hasil pengukuran saat alat ukur yang sama digunakan berulang kali. Reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat menghasilkan jawaban yang konsisten, meskipun diulang pada waktu yang berbeda dengan subjek yang sama (Paramita et al., 2021:73).

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$, maka instrumen dianggap reliabel. Sebaliknya, apabila nilai *Alpha Cronbach* $< 0,60$, instrumen dianggap tidak reliabel. Suatu instrumen dianggap dapat dipercaya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tidak reliabel bila r_{hitung} tidak memenuhi syarat tersebut (Amelia et al., 2023:150). Hasil uji reliabilitas skala kemandirian peserta menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,958

dengan nilai N berjumlah 20 item, yang menunjukkan bahwa Skala ini dianggap reliabel karena nilai *Alpha Cronbach*-nya $> 0,60$, yang menjadikannya sah untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran yang valid.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kemandirian Peserta	0,958	Reliabel

G. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dilaksanakan setelah pengumpulan informasi yang didapatkan dari seluruh responden dan sumber lainnya. Tahapan ini meliputi pengelompokan data sesuai dengan jenis responden dan variabel yang ada, penyajian data terkait setiap variabel yang dianalisis, beserta perhitungan yang dilakukan guna menjawab rumusan masalah, serta pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Analisis data merupakan proses evaluasi yang mencakup seluruh informasi yang dikumpulkan dalam sebuah penelitian, termasuk catatan, dokumen, hasil tes, dan rekaman, bertujuan untuk menyederhanakan pemahaman data dan menarik kesimpulan yang relevan (Sunarsi, 2021:201).

1) Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2016:114) Pengujian normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data dalam sampel kecil mengikuti distribusi normal. Uji ini umumnya diterapkan pada data simulasi dengan jumlah sampel tidak melebihi 50. Dalam penelitian ini, uji normalitas diterapkan pada data menggunakan *tests of normality Shapiro – Wilk* dengan bantuan SPSS karena data penelitian ini terdapat < 50 responden.

Dengan menggunakan rumus Shapiro-wilk sebagai berikut:

$$T_3 = \frac{1}{D} \left[\sum_{i=1}^k a_i (X_{n-i+1} - X_i) \right]^2$$

Keterangan:

D = berdasarkan rumus di bawah

a_i = Koefisien test Shapiro Wilk

X_{n-i+1} = Angka ke $n - i + 1$ pada data

X_i = Angka ke i pada data

$$D = \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{x})^2$$

Keterangan:

X_i = Angka ke i pada data

\bar{x} = Rata-rata data

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : data terdistribusi normal

H_1 : data tidak terdistribusi normal

Uji dilakukan pada populasi yang mengikuti distribusi normal dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0.05$) dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai sig > 0.05 maka H_0 diterima.
- b) Jika nilai < 0.05 maka H_0 ditolak.

2) One Sample T Test

One sample t-test dipakai guna menguji apakah nilai tertentu (sebagai referensi) menunjukkan perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan rata-rata sampel yang diuji. Sebuah nilai tertentu di sini biasanya digunakan sebagai parameter yang digunakan untuk menghitung populasi (Nuryadi et al., 2017:95). Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang dirumuskan oleh peneliti yakni adakah pengaruh pelatihan kerja ditinjau dari kemandirian peserta.

Kriteria pengaruh pada pengujian hipotesis pertama yaitu jika skor kemandirian peserta memenuhi kriteria yang baik yaitu lebih dari 70.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \mu = 70$: nilai kemandirian peserta sama dengan 70 (pelatihan kerja tidak terdapat perbedaan yang signifikan ditinjau dari kemandirian peserta)

$H_1 : \mu \neq 70$: nilai kemandirian peserta tidak sama dengan 70 (pelatihan kerja terdapat perbedaan yang signifikan ditinjau dari kemandirian peserta).

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_e}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan :

\bar{x} = nilai rata-rata sampel

μ = nilai uji/nilai yang dihipotesiskan (70)

S = standar deviasi sampel

N = banyaknya sampel

Kriteria keputusan :

- a. Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka H_0 diterima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Kabupaten Kendal

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing merupakan institusi pendidikan di luar jalur formal. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing didirikan oleh bapak H. Doso Ragil Haryanto pada tanggal 9 April 1988. Filosofi nama “Giyang Pacing” yaitu berasal dari kata “Giyang” yang merupakan nama ibu dari bapak H. Doso Ragil Haryanto, dan kata “Pacing” yang merupakan nama Dusun asal bapak H. Doso Ragil Haryanto yang terletak di Dusun Pacing, Desa Carikan, Kecamatan Juwiring, Kabupaten Klaten.

Pada tanggal 17 September 1986, beliau mengikuti kursus di LPK Juliana Jaya Jakarta Cabang Semarang. Pada waktu itu, beliau menjabat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Kendal. Namun, pada tahun 1988, beliau memutuskan untuk berhenti dari jabatan tersebut dan mendirikan Lembaga Pelatihan Kursus (LPK) dengan program Teknik Sepeda Motor pertama di Jawa Tengah. Jumlah alumni dari awal didirikan hingga saat ini mencapai 3.600 orang. Alamat pertama Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing terletak di Jl. Soekarno-Hatta Kendal. Pada tahun 2002, kepemimpinan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing dilanjutkan oleh generasi kedua yaitu Bapak Sugeng Rahmadi dan alamat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing pindah ke Jalan Ahmad Yani 02 Brangsong.

Lembaga Pelatohan Kerja (LPK) Giyang Pacing memiliki kerjasama dengan beberapa instansi dan perusahaan swasta yaitu: Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM), Kementerian Ketenagakerjaan RI, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kendal, Balai Latihan Kerja (BLK)

Komunitas Kabupaten atau Provinsi, SMK Al-Musyafa', SMA NU 05 Brangsong, SLB ABC Swadaya Kendal, Yayasan Panti Asuhan Sarifudin Kendal, Yayasan Panti Asuhan Rohadi, Yayasan Panti Asuhan Siti Rohmah Kendal, Yamaha Mataram Sakti, Astra Honda Motor.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing yang terletak di RT 05 RW 05 Desa Tosari, Kecamatan Brangsong, Kabupaten Kendal.

C. Tujuan

Tujuan didirikannya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan keterampilan kerja peserta
2. Memberikan pelatihan kepada masyarakat agar mampu meningkatkan kesejahteraan ekonomi

D. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai tanggal 24 Oktober 2024 hingga 30 Oktober 2024.

E. Kegiatan Pelatihan Kerja di Lembaga Pelatihan Kerja Giyang Pacing

Pelatihan yang diadakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing memiliki jadwal terstruktur sepanjang proses pelatihan. Semua peserta yang terdaftar di LPK Giyang Pacing turut serta dalam kegiatan pelatihan ini. Program pelatihan yang dijalankan oleh lembaga tersebut merupakan sebuah *treatment*/perlakuan. Adapun lebih jelasnya kegiatan dan materi pelatihan kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Kegiatan Pelatihan Kerja

Hari	Waktu	Materi Pelatihan	Jam Pelatihan	
			Teori	Praktik
Hari ke 1	08.00-09.00	Pembukaan	1	-
	09.00-11.00	Menggunakan dan memelihara alat ukur	1	2
	11.00-13.00	Mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja	1	-
Hari ke 2	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3
Hari ke 3	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3
Hari ke 4	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3
Hari ke 5	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3
Hari ke 6	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3

Hari ke 7	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, merakit dan memelihara sistem kompresi)	2	3
Hari ke 8	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, merakit dan memelihara sistem kompresi)	2	3
Hari ke 9	08.00-13.00	<i>Valve</i> (fungsi, komponen, dan cara kerja <i>valve</i>)	2	3
Hari ke 10	08.00-13.00	<i>Valve</i> (fungsi, komponen, dan cara kerja <i>valve</i>)	2	3
Hari ke 11	08.00-13.00	Karburator (fungsi, komponen, dan cara kerja karburator)	2	3
Hari ke 12	08.00-13.00	Karburator (fungsi, komponen, dan cara kerja karburator)	2	3
Hari ke 13	08.00-13.00	Transmisi (Memelihara sistem transmisi)	2	3
Hari ke 14	08.00-13.00	Transmisi (Memelihara sistem transmisi)	2	3
Hari ke 15	08.00-13.00	Transmisi (memelihara sistem kopling/ <i>clutch</i>)	2	3
Hari ke 16	08.00-13.00	Transmisi (memelihara sistem kopling/ <i>clutch</i>)	2	3
Hari ke 17	08.00-13.00	<i>Brake</i> (memelihara sistem rem)	2	3

Hari ke 18	08.00-13.00	<i>Brake</i> (memelihara sistem rem)	2	3
Hari ke 19	08.00-13.00	Roda (melepas, memasang dan menyetel roda)	2	3
Hari ke 20	08.00-13.00	Roda (melepas, memasang dan menyetel roda)	2	3
Hari ke 21	08.00-13.00	Suspensi (melepas, memasang dan menyetel suspensi)	2	3
Hari ke 22	08.00-13.00	Suspensi (melepas, memasang dan menyetel suspensi)	2	3
Hari ke 23	08.00-13.00	Kelistrikan (memperbaiki sistem stater)	2	3
Hari ke 24	08.00-13.00	Kelistrikan (memperbaiki sistem stater)	2	3
Hari ke 25	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji serta merakit kabel <i>body</i>)	2	3
Hari ke 26	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji serta merakit kabel <i>body</i>)	2	3
Hari ke 27	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji serta merakit kabel <i>body</i>)	2	3

Hari ke 28	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji, sistem penerangan)	2	3
Hari ke 29	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji, sistem penerangan)	2	3
Hari ke 30	08.00-13.00	Kelistrikan (spul, kiprok, sekring, busi, <i>ignition coil</i>)	2	3
Hari ke 31	08.00-13.00	Kelistrikan (spul, kiprok, sekring, busi, <i>ignition coil</i>)	2	3
Hari ke 32	08.00-13.00	Kelistrikan (memelihara dan mengganti baterai)	2	3
Hari ke 33	08.00-13.00	Kelistrikan (memelihara dan mengganti baterai)	2	3
Hari ke 34	08.00-13.00	Pengapian (memperbaiki sistem pengapian konvensional)	2	3
Hari ke 35	08.00-13.00	Pengapian (memperbaiki sistem pengapian konvensional)	2	3
Hari ke 36	08.00-13.00	Pengapian (memperbaiki sistem elektronik)	2	3
Hari ke 37	08.00-13.00	Pengapian (memperbaiki sistem elektronik)	2	3
Hari ke 38	08.00-13.00	PGM-FI (<i>Programmed Fuel Injection</i>)	2	3

Hari ke 39	08.00-13.00	PGM-FI (<i>Programmed Fuel Injection</i>)	2	3
Hari ke 40	08.00-13.00	PGM-FI (<i>Programmed Fuel Injection</i>)	2	3
Hari ke 41	08.00-13.00	Evaluasi	5	-
Hari ke 42	08.00-13.00	Evaluasi	5	-
Hari ke 43	08.00-13.00	Penutupan	5	-
Jumlah Jam Pelatihan			215 JPL	

F. Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing merupakan salah satu institusi pendidikan non-formal yang terdapat di Kabupaten Kendal. Sebagai sebuah lembaga pendidikan non-formal yang berfokus pada pelatihan kerja dibidang ketenagakerjaan ini mengupayakan bagaimana cara untuk meningkatkan keterampilan kerja masyarakat agar dapat meningkatkan kesejahteraan ekonominya.

Melihat penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu langkah yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. (Sofyandi, 2008:113) mendefinisikan bahwa pelatihan kerja merupakan upaya untuk memperluas wawasan dan kemampuan peserta dalam menjalankan tugas mereka, agar lebih efisien dan produktif. Pelatihan kerja adalah suatu proses yang melibatkan pemberian, penerimaan, serta peningkatan kemampuan, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan atau posisi yang dijalani. Adapun tujuannya secara umum menurut (Simamora, 2006:277) yaitu untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan, membantu memecahkan persoalan operasional, meningkatkan kesejahteraan ekonomi.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 30 responden laki-laki berusia 22 hingga 29 tahun dari peserta pelatihan kerja LPK Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal. Gambar berikut menunjukkan interpretasi dalam wujud diagram.

Gambar 5. 1 Piramida Usia Responden Penelitian

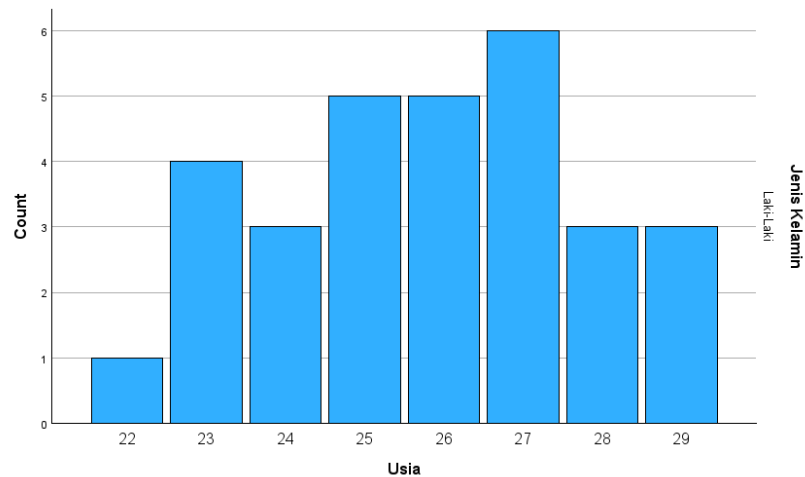
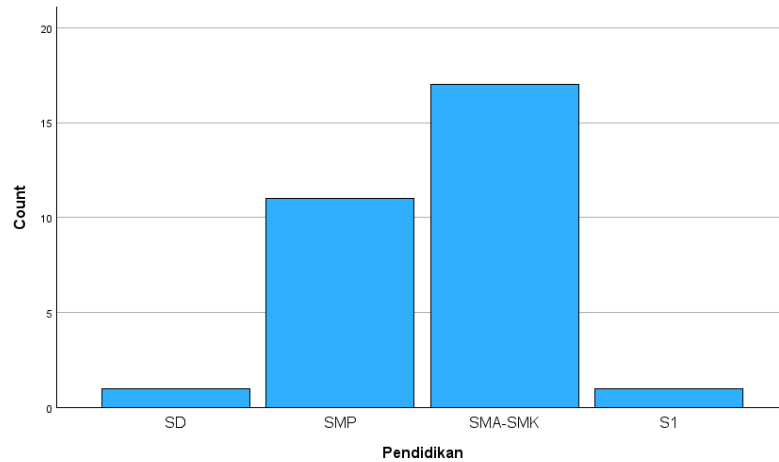


Diagram tersebut menggambarkan bahwa 13 responden berada dalam rentang usia 21-25 tahun, sementara 18 responden berada pada usia 26-29 tahun. Pendidikan terakhir responden bervariasi, mulai dari lulusan sekolah dasar hingga sarjana. Diagram berikut menyajikan interpretasi data dalam bentuk visual.

Gambar 5. 2 Piramida Pendidikan Responden Penelitian



Berdasarkan gambar, terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir Sekolah Dasar berjumlah 1 orang, Sekolah Menengah Pertama sebanyak 11 orang, Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan sejumlah 17 orang, dan lulusan Sarjana berjumlah 1 orang.

Pembahasan berikut menyajikan analisis terhadap ciri-ciri data untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Variabel penelitian mengenai kemandirian peserta diklasifikasikan ke dalam empat kategori: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Di bawah ini terdapat tabel yang menampilkan deskripsi data dari tiap variabel.

a. Variabel Kemandirian Peserta

Tabel 5. 1 Nilai Mean Indikator Ketidaktergantungan Terhadap Orang Lain

No	Ketidaktergantungan Terhadap Orang Lain	Mean
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	3,4
2	Saya mampu memenuhi kebutuhan ekonomi tanpa bergantung kepada orang lain	3,5

3	Saya mampu menghadapi tantangan tanpa meminta bantuan dari orang lain	3,2
4	Saya merasa mampu berinteraksi tanpa menunggu tindakan dari orang lain	3,2
5	Saya dapat menyelesaikan masalah sendiri	3,2
Mean keseluruhan		3,34

Keterangan:

0,00-1,00: Sangat Rendah

1,01-2,00: Rendah

2,01-3,00: Tinggi

3,01-4,00: Sangat Tinggi

Tabel tersebut menunjukkan nilai rata-rata indikator ketidatergantungan terhadap oranglain termasuk kategori Sangat Tinggi yaitu 3,34.

Tabel 5. 2 Nilai Mean Indikator Kepercayaan Diri

No	Kepercayaan Diri	Mean
1	Saya merasa percaya diri dalam membuat keputusan	3,4
2	Saya yakin dengan ide-ide saya	3,4
3	Saya tidak ragu untuk mengungkapkan pendapat	3,2
4	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan	3,5
5	Saya merasa siap menghadapi tantangan baru	3,5
Mean keseluruhan		3,42

Keterangan:

0,00-1,00: Sangat Rendah

1,01-2,00: Rendah

2,01-3,00: Tinggi

3,01-4,00: Sangat Tinggi

Tabel tersebut menunjukkan nilai rata-rata indikator kepercayaan diri termasuk kategori Sangat Tinggi yaitu 3,42.

Tabel 5. 3 Nilai Mean Indikator Berperilaku Disiplin

No	Berperilaku Disiplin	Mean
1	Saya selalu datang tepat waktu	2,9
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,3
3	Saya selalu berupaya mencapai target yang telah ditentukan	3,3
4	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan	3,3
5	Saya selalu memenuhi janji dan komitmen yang telah saya buat	3,3
Mean keseluruhan		3,24

Keterangan:

0,00-1,00: Sangat Rendah

1,01-2,00: Rendah

2,01-3,00: Tinggi

3,01-4,00: Sangat Tinggi

Tabel tersebut menunjukkan nilai rata-rata indikator berperilaku disiplin termasuk kategori Sangat Tinggi yaitu 3,24.

Tabel 5. 4 Nilai Mean Indikator Memiliki Rasa Tanggung Jawab

No	Memiliki Rasa Tanggung Jawab	Mean
1	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan selesai dengan baik	3,2

2	Saya menerima konsekuensi dari keputusan yang saya buat	3,4
3	Saya selalu siap untuk belajar dari kesalahan yang saya buat agar tidak terulang kembali	3,3
4	Saya selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang saya buat	3,64
Mean keseluruhan		3,39

Keterangan:

0,00-1,00: Sangat Rendah

1,01-2,00: Rendah

2,01-3,00: Tinggi

3,01-4,00: Sangat Tinggi

Tabel tersebut menunjukkan nilai rata-rata indikator memiliki rasa tanggung jawab termasuk kategori Sangat Tinggi yaitu 3,39.

Tabel 5. 5 Nilai Mean Indikator Inisiatif Sendiri

No	Inisiatif Sendiri	Mean
1	Saya tidak menunggu instruksi dari orang lain untuk memulai pekerjaan yang harus dilakukan	3,1
2	Saya berusaha untuk mempelajari hal-hal baru	3,3
3	Saya selalu berinisiatif untuk mengatasi masalah sebelum masalah menjadi lebih besar	3,2
4	Saya berusaha untuk mempelajari hal-hal baru	3,1
5	Saya selalu berinisiatif untuk mengatasi masalah sebelum menjadi lebih besar	3,3
Mean keseluruhan		3,23

Keterangan:

0,00-1,00: Sangat Rendah

1,01-2,00: Rendah

2,01-3,00: Tinggi

3,01-4,00: Sangat Tinggi

Tabel tersebut menunjukkan nilai rata-rata indikator inisiatif sendiri termasuk kategori Sangat Tinggi yaitu 3,23.

Tabel 5. 6 Nilai Mean Indikator Kontrol Diri

No	Indikator Kontrol Diri	Mean
1	Saya dapat mengendalikan emosi	3,4
2	Saya mampu tetap tenang dan tidak terbawa emosi ketika menghadapi situasi sulit	3,2
3	Saya sering mengevaluasi keputusan yang saya buat untuk memastikan bahwa saya mengambil langkah yang tepat	3,4
4	Saya selalu berusaha untuk tenang dan profesional ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	3,4
5	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan	3,5
Mean keseluruhan		3,41

Keterangan:

0,00-1,00: Sangat Rendah

1,01-2,00: Rendah

2,01-3,00: Tinggi

3,01-4,00: Sangat Tinggi

Tabel tersebut menunjukkan nilai rata-rata indikator kontrol diri terhadap oranglain termasuk kategori Sangat Tinggi yaitu 3,41.

Kesimpulannya yaitu bahwa dari setiap nilai rata rata indikator kemandirian peserta memiliki nilai yang sangat tinggi, artinya dalam selama sesi pelatihan kerja responden dapat menerima, memahami dan menerapkan dengan baik materi yang diberikan.

2. Deskripsi Data

Penelitian ini mengacu pada *pre-experimental*. Data hasil penelitian ini hanya satu bagian yaitu *posttest* karena penelitian ini memakai desain penelitian *one-shot case study*. Pemberian *treatment*/pelakuan dilaksanakan pada tanggal 5 september 2024 sampai dengan 4 November 2024 dengan durasi 215 jam pelatihan. Penelitian ini memperoleh hasil dari *posttest* yang telah diberikan. *Posttest* merupakan penilaian kemampuan yang diberikan kepada responden setelah diberi *treatment*/perlakuan. *Posttest* digunakan untuk mengukur keefektifan pelatihan kerja.

Peneliti menggunakan instrumen tes sebanyak 30 butir item yang di uji cobakan kepada 20 responden uji coba. Kemudian sesudah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas memperoleh hasil 29 butir item yang valid dan reliabel. Setelah uji coba dilakukan dan hasilnya diketahui, peneliti menggunakan 29 butir item tersebut untuk *posttest* yang diberikan kepada 30 responden. Adapun daftar inisial subjek serta nilai *posttest* penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 7 Rekapitulasi Hasil *Posttest*

No	Nama Subjek	Usia	Nilai Posttest
1	AAF	27	86
2	MAK	25	83
3	BK	27	102
4	SH	26	96
5	MH	24	97

6	DN	25	99
7	RDYP	26	97
8	FH	27	98
9	EP	25	99
10	MFL	26	97
11	SP	25	89
12	IM	23	91
13	MHS	23	90
14	MKF	25	93
15	DJ	22	94
16	MA	23	81
17	KU	24	107
18	AU	26	106
19	AM	24	95
20	AMU	28	104
21	HRD	28	108
22	MS	27	100
23	AMN	27	102
24	IBR	23	105
25	LDS	26	103
26	RDO	28	101
27	MM	29	96
28	IPQ	29	98
29	MFL	27	92
30	MR	29	97

3. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang memiliki distribusi

normal, dengan memanfaatkan aplikasi SPSS. Menurut (Sugiyono, 2016:114) uji normalitas biasanya dilakukan dengan menggunakan data simulasi yang terdiri dari tidak lebih dari 50 sampel. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk*, mengingat dalam penelitian ini didapati data yang digunakan kurang 50 responden. Uji ini merupakan uji pertama yang dapat mendeteksi kenormalan data berdasarkan *skewness* dan *kurtosis* atau keduanya. Apabila nilai uji *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dapat dianggap mengikuti distribusi normal (Quraisy, 2022:9). Berikut ini merupakan hipotesis untuk menguji normalitas:

H₀ : Distribusi data normal

H₁ : Distribusi data tidak normal

Tabel 5. 8 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Posttest	.115	30	.200*	.969	30	.522

Analisis data dengan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,200, sementara uji normalitas dengan teknik *Shapiro-Wilk* menghasilkan nilai Sig 0,522. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Diketahui df (derajad kebebasan) adalah 30, maka artinya jumlah sampel kurang dari 50 sehingga dalam penelitian ini teknik yang paling sesuai untuk mendeteksi kenormalan yaitu teknik *Shapiro Wilk*.

b. *One Sample T Test*

One sample t-test digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai yang dibandingkan dengan rata-rata sampel tersebut. Sebuah nilai tertentu di sini biasanya digunakan sebagai parameter menghitung populasi (Nuryadi et al., 2017:95). *One sample t-test* bertujuan untuk menanggapi rumusan masalah peneliti yaitu adakah pengaruh pelatihan kerja ditinjau dari kemandirian peserta. Kriteria pengaruh pada pengujian hipotesis pertama yaitu jika skor kemandirian peserta memenuhi kriteria yang baik yaitu lebih dari 70. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam melakukan uji *one sample t-test*:

$H_0 : \mu = 70$: Terdapat nilai kemandirian peserta sama dengan 70 (tidak terdapat perbedaan yang signifikan ditinjau dari kemandirian peserta).

$H_1 : \mu \neq 70$: nilai kemandirian peserta tidak sama dengan 70 (terdapat perbedaan yang signifikan ditinjau dari kemandirian peserta).

Hasil yang didapatkan peneliti dari nilai tes kemandirian peserta telah diujikan dengan *one sample t-test* dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Statistics. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dari uji *one sample t-test* menggunakan program SPSS Statistics

Tabel 5. 9 Hasil Uji *One Sample T-Test*

Test Value = 70						
	T	Df	Sig.(2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Posttest	21.866	29	.001	26.867	24.35	29.38

Berdasarkan hasil akhir pengolahan data dengan *one sample t-test* didapatkan (df) jumlah sampel penelitian yang dikurangi batasan independen yaitu 29 dengan t_{hitung} yaitu 21,866 dan Sig (2-tailed) 0,001 yang berarti tingkat kesalahan perhitungan pada uji ini berada pada nilai 0,001 yang merupakan nilai yang dapat ditolerir karena kurang dari 0,05. Pada kriteria pengambilan keputusan pada pengolahan data *one sample t-test* yaitu :

- a) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka H_0 ditolak.
- b) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka H_0 diterima.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan diatas maka diperoleh Sig.(2-tailed) yaitu 0,001. Dengan demikian, $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan bahwa nilai kemandirian peserta tidak sama dengan 70 atau terdapat perbedaan yang signifikan ditinjau dari kemandirian peserta. Sebagai kesimpulan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemandirian peserta di LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) Giyang Pacing.

B. Pembahasan

Pelatihan kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan kemandirian peserta merupakan variabel terikat variabel dependen. Seluruh peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing pada bulan September hingga bulan November tahun 2024 berjumlah 50 orang merupakan populasi yang dipakai dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya melibatkan satu kelas dimana semua peserta pelatihan akan mendapatkan treatment/perlakuan. Perlakuan yang didapatkan yaitu pembelajaran melalui materi teori dan praktek teknik sepeda motor. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 21 Oktober 2024 hingga 30 Oktober 2024. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini

mengungkapkan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kemandirian peserta setelah mendapatkan treatment/perlakuan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing. Adapun materi yang diajarkan sebagai berikut:

Tabel 5. 10 Materi Pelatihan

No	Materi Pelatihan	Jam Pelatihan	
		Teori	Praktik
1	Menggunakan dan memelihara alat ukur	1	2
2	Mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja	1	-
3	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	10	15
4	<i>Engine</i> /mesin (melepas, merakit dan memelihara sistem kompresi)	4	6
5	<i>Valve</i> (fungsi, komponen, dan cara kerja <i>valve</i>)	4	6
6	Karburator (fungsi, komponen, dan cara kerja karburator)	4	6
7	Transmisi (Memelihara sistem transmisi)	4	6
8	Transmisi (memelihara sistem kopling/ <i>clutch</i>)	4	6
9	<i>Brake</i> (memelihara sistem rem)	4	6
10	Roda (melepas, memasang dan menyetel roda)	4	6
11	Suspensi (melepas, memasang dan menyetel suspensi)	4	6

12	Kelistrikan (memperbaiki sistem stater)	4	6
13	Kelistrikan (memasang, menguji serta merakit kabel <i>body</i>)	6	9
14	Kelistrikan (memasang, menguji, sistem penerangan)	4	6
15	Kelistrikan (spul, kiprok, sekring, busi, <i>ignition coil</i>)	4	6
16	Kelistrikan (memelihara dan mengganti baterai)	4	6
17	Pengapian (memperbaiki sistem pengapian konvensional)	4	6
18	Pengapian (memperbaiki sistem elektronik)	4	6
19	PGM-FI (<i>Programmed Fuel Injection</i>)	6	9

Menurut (Sofyandi, 2008:113) menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan wawasan dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat bekerja dengan lebih optimal dan produktif. Artinya, semua peserta berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Pelatihan kerja merupakan lingkungan yang memberikan kesempatan bagi peserta untuk mendapatkan atau mempelajari sifat, keterampilan, pengetahuan, keahlian, dan perilaku khusus yang relevan dengan pekerjaan (Nurul Fizia, 2018). Dengan mengikuti pelatihan kerja, peserta dapat mendapatkan, memperbaiki, dan mengasah keterampilan kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap, serta motivasi kerja mereka. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja digunakan sebagai treatment/perlakuan guna mengukur pengaruh kemandirian peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal. Dalam hal

ini instruktur pelatihan kerja merupakan seorang yang memiliki pemahaman dan kemampuan untuk membantu, membimbing, mengajar, dan memberikan pengetahuan serta keterampilan untuk peserta. Ini sejalan dengan tujuan pelatihan kerja menurut (Simamora, 2006:277) yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja peserta, meningkatkan keahlian sesuai dengan kemajuan teknologi.
- b. Menurunkan jumlah waktu yang dihabiskan peserta untuk belajar dan menjadi lebih mahir.
- c. Membantu peserta dalam pemecahan masalah operasional.
- d. Mempersiapkan peserta untuk peningkatan.
- e. Memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi.

Dengan adanya pelatihan kerja, maka peserta diharapkan dapat mempelajari materi pelatihan dengan baik dan sistematis. Dengan demikian peserta diharapkan mampu menyelesaikan masalah dengan lebih efisien dan meningkatkan kemandirian peserta. Sebagaimana pengertian pelatihan kerja menurut (Supardi, Yandra Rivaldo, 2021:89) yaitu salah satu upaya meningkatkan kemampuan peserta agar terampil dan mampu menjalankan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 5. 11 Kriteria Penilaian *Posttest*

No	Nama	Posttest	Kriteria
1	Responden 1	86	Baik
2	Responden 2	83	Baik
3	Responden 3	102	Sangat Tinggi
4	Responden 4	96	Sangat Tinggi
5	Responden 5	97	Sangat Tinggi
6	Responden 6	99	Sangat Tinggi
7	Responden 7	97	Sangat Tinggi
8	Responden 8	98	Sangat Tinggi

9	Responden 9	99	Sangat Tinggi
10	Responden 10	97	Sangat Tinggi
11	Responden 11	89	Baik
12	Responden 12	91	Baik
13	Responden 13	90	Baik
14	Responden 14	93	Baik
15	Responden 15	94	Baik
16	Responden 16	81	Baik
17	Responden 17	107	Sangat Tinggi
18	Responden 18	106	Sangat Tinggi
19	Responden 19	95	Baik
20	Responden 20	104	Sangat Tinggi
21	Responden 21	108	Sangat Tinggi
22	Responden 22	100	Sangat Tinggi
23	Responden 23	102	Sangat Tinggi
24	Responden 24	105	Sangat Tinggi
25	Responden 25	103	Sangat Tinggi
26	Responden 26	101	Sangat Tinggi
27	Responden 27	96	Sangat Tinggi
28	Responden 28	98	Sangat Tinggi
29	Responden 29	92	Baik
30	Responden 30	97	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemandirian peserta. Hal ini terlihat dari hasil pengujian pengambilan keputusan yang menunjukkan nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,001, yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kemandirian peserta.

Aspek-aspek kemandirian peserta seperti emosi, ekonomi, intelektual dan sosial mengalami peningkatan yang signifikan setelah mengikuti pelatihan kerja(Sari & Rasyidah, 2020:6). Ini sejalan dengan konsep kemandirian peserta yaitu individu yang memiliki tingkat kemandirian yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi berbagai tantangan, karena mereka tidak bergantung pada orang lain dan selalu berusaha untuk mengatasi serta menyelesaikan masalah yang muncul secara mandiri.(Dariyo, 2004:97).

Melalui proses pelatihan kerja kemandirian peserta akan meningkat, karena mereka menjadi lebih sadar tentang pentingnya tidak tergantung pada orang lain, percaya diri, disiplin, bertanggung jawab, mengambil inisiatif secara mandiri dan mampu mengendalikan diri(Hidayati & Listyani, 2010). Hal ini sejalan dengan teori kemandirian peserta, yang menekankan keyakinan bahwa individu dapat mengatasi masalahnya sendiri tanpa perlu bergantung pada orang lain(Widiyono, 2023:25).

Penelitian yang dilaksanakan oleh Amalia dan Anggraini dengan judul *Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di LKP Saraswati Ponorogo* (Firza Ulynuha Amalia & Yulia Anggraini, 2023). Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh LKP Saraswati sudah cukup efektif, dari segi keunggulan dan jumlah peserta sudah baik, akan tetapi dari segi penggunaan waktu yang kurang optimal disebabkan kehadiran yang tidak menentu dari peserta menyebabkan ketrampilan peserta kurang efektif. Hasil penelitian ini bermakna bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh hasil pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di LKP Saraswati terhadap peningkatan standar sumber daya manusia dapat diketahui dari pengetahuan dan kemampuan setelah mengikuti pelatihan sudah meningkat, ditunjukkan dengan fakta bahwa jumlah kelulusan dari LKP Saraswati sudah memenuhi target.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Qomariyah dengan judul *Efektivitas Program Pelatihan Keterampilan pada BAZNAS Kabupaten Kebumen Untuk Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Mustahik* (Qomariyah, 2023). Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh BAZNAS Kabupaten Kebumen dalam rangka mendukung kemandirian ekonomi mustahik dapat dianggap efektif. Efektivitas ini terlihat dari kesesuaian antara sasaran program dengan tujuan pelatihan, yang menyoal mustahik berusia produktif hingga 45 tahun dan memiliki potensi, yang menunjukkan bahwa mustahik tersebut memiliki semangat untuk bekerja, bangkit, berkembang, dan berusaha.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Shenna dengan judul *Efektivitas Pelatihan Servis Sepeda Motor Dalam Meningkatkan Keterampilan Peserta di UPT Balai Latihan Kerja Kediri* (Shenna, 2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan servis motor di UPT Balai Latihan Kerja Kediri terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta, yang diukur melalui berbagai indikator. Pertama, berdasarkan wawancara dengan narasumber, 88% peserta telah berhasil memahami materi yang disampaikan. Kedua, 85% peserta menunjukkan kemampuan dalam menyerap pengetahuan, menerapkan teori, serta menguasai kompetensi yang diuji. Ketiga, semua peserta mengakui adanya peningkatan keterampilan di bidang otomotif setelah mengikuti pelatihan. Keempat, peserta menerima sertifikat kompetensi dari LSP yang terakreditasi BNSP setelah berhasil melewati ujian sertifikasi. Mengenai penyerapan ke dunia kerja, sekitar 90% peserta berhasil terserap, terutama di bengkel swasta dan usaha bengkel mandiri. Dari mereka yang sudah bekerja atau memulai usaha, 70% mencapai hasil yang sesuai dengan harapan, sementara 30% lainnya belum memenuhi ekspektasi.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Triyanti dan Saroyo dengan judul *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK Prima Smart) Kabupaten*

Tabalong (Triyanti & Saroyo, 2023). Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berkontribusi sebesar 50,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan di Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK PRIMA SMART) Kabupaten Tabalong, sedangkan sisanya, sebesar 49,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Kasyfillah dan Muhid dengan judul *Efektifitas Pelatihan Keterampilan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Bagi Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ): Literatur Review* (Kasyfillah, 2022). Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pemberian obat kepada individu dengan gangguan jiwa (ODGJ) tidak selalu efektif dalam menyembuhkan atau mengembalikan tingkat produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting untuk melaksanakan program pemberdayaan yang berfokus pada peningkatan produktivitas melalui pelatihan keterampilan kerja, dengan dukungan berkelanjutan dari pendamping, serta partisipasi aktif dari masyarakat dan keluarga, guna membantu memulihkan produktivitas mereka.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat secara signifikan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kemandirian peserta. Temuan penelitian mendukung teori bahwa pelatihan kerja merupakan sebuah upaya yang ampuh untuk memperluas pengetahuan, mengasah keterampilan, dan meningkatkan kemampuan, serta kemandirian peserta. Melalui pelatihan kerja, peserta dapat belajar untuk mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka sendiri (Waruwu, 2023:102). Dengan demikian, pelatihan kerja berperan penting dalam memupuk kemandirian peserta, agar peserta lebih siap untuk menghadapi tantangan dan tanggung jawab tanpa perlu selalu ketergantungan kepada individu lain. Proses pelatihan kerja yang sistematis dan terstruktur membantu peserta dalam membangun kemandirian secara efektif.

Kesimpulannya pelatihan kerja merupakan sebuah proses usaha yang efektif untuk peserta pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, serta mendorong untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Hal ini dapat mendorong peserta untuk berkontribusi pada pembentukan kemandirian agar peserta tidak ketergantungan kepada individu lain. Selain itu didasarkan pada hasil dan tujuan penelitian ini bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kemandirian peserta.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Mengacu pada hasil uji dan analisis yang telah dilakukan peneliti paparkan, menunjukkan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kemandirian peserta. Hasil uji normalitas memperlihatkan bahwa dari 30 responden memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,522 pada *posttest*. Hasil perhitungan uji normalitas pada *posttest* memperlihatkan distribusi data normal, karena nilai signifikansi dari *posttest* $> 0,05$. Selanjutnya, hasil analisis menggunakan *one sample t-test* menunjukkan nilai sig (2-tailed) sebesar $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_1 diterima, sehingga menunjukkan signifikan. Pada tabel t hitung $>$ dari sig (2-tailed) maka signifikan. Hasil dari pengujian dengan menggunakan *one sample t-test* yaitu $21,866 > 2,045$ yang berarti H_0 tidak diterima dan H_1 diterima maka menunjukkan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kemandirian peserta.

B. Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, beberapa rekomendasi untuk pihak-pihak terkait adalah sebagai berikut:

1. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal, ikut serta dalam mengontrol dan mengawasi program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan dan Kerja (LPK) khususnya di Kabupaten Kendal agar program pelatihan kerja berjalan dengan lancar dan efektif.
2. Pimpinan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Giyang Pacing, ikut serta dalam mengontrol perkembangan peserta program pelatihan kerja agar terus berpartisipasi dalam kegiatan dan memberikan kualitas pelatihan kerja yang baik sehingga menghasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan.

3. Peneliti, jika akan melaksanakan penelitian yang sejenisnya sebaiknya Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif eksperimen dengan desain *one group pretest-posttest* untuk menganalisis dampak perubahan pada peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja agar memperoleh data yang lebih komprehensif tentang efektifitas pelatihan kerja terhadap kemandirian peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L. L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Ariawan (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Anak Agung dan Anik Yuesti. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif*. CV. Noah Aletheia.
- Arrozi, Fahrudin, and K. S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Denpasar. *E-Jurnal EP Unud* 7, 12.
- BPS Kabupaten Kendal. (2023). *Data Penduduk dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kendal Tahun 2023*. BPS Kabupaten Kendal. <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/82/1/jumlah-angkatan-kerja.html>
- Dariyo, A. (2004). *Psikologi Perkembangan Remaja*. Ghalia Indonesia.
- Endah, K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat : Menggali Potensi Lokal Desa. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6.
- Firza Ulynuha Amalia, & Yulia Anggraini. (2023). Efektivitas Pelatihan dan

- Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di LKP Saraswati Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 3(1). <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v3i1.2098>
- Hidayat, A. N., Rismawan, R., & Hadi, P. A. (2023). Peran Manajemen Kurikulum dalam Mengembangkan Kompetensi Peserta Didik di Lembaga Pelatihan Kerja Irma. *Journal on Education*, 5(2), 3485–3491. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1029>
- Hidayati, K., & Listyani, E. (2010). Pengembangan Instrumen Kemandirian Belajar Mahasiswa. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 14(1). <https://doi.org/10.21831/pep.v14i1.1977>
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawanti. (2018). *Metodologi Penelitian* (I. Ismail (ed.); 1 ed.). Gunadarma Ilmu.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. 20 (2003).
- Peraturan Pemerintahan Negara Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pub. L. No. 31, 2 (2006).
- Jim Hoy Yam dan Ruhayat Taufik. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(Vol. 3 No. 2 (2021)), 97.
- Kasyfillah, M. H. (2022). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Bagi Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ): Literatur Review. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS*, 4(2), 9–

20. <https://doi.org/10.23969/humanitas.v4i2.4943>

Lourensius, N., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STIE IEU Yogyakarta*, 18.

Ma'ruf, A. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.

Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.

Muhammad Rifqi Ananto, Tazkiyyah Nururrohmah, & Desy Uli Natalia. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125–137. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i2.155>

Nurul Fizia, I. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika UMT*, 3, 1. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1091/725>

Nurul Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53. <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>

Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media.

Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian*

Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen (3 ed.). Widya Gama Press.

Purwasasmita, M. (2017). Strategi Pendampingan Dalam Peningkatan Kemandirian Belajar Masyarakat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(2).
<https://doi.org/10.17509/jap.v12i2.6379>

Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124.
<https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>

Qomariyah, S. N. (2023). *Efektivitas Program Pelatihan Keterampilan pada BAZNAS Kabupaten Kebumen Untuk Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Mustahik*. Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri.

Quraisy, A. (2022). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk. *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3(1), 7–11. <https://doi.org/10.36339/jhest.v3i1.42>

Revitasari, N., Danugiri, D., & Santika, T. (2022). Pelatihan Tata Rias Kecantikan Dalam Upaya Menumbuhkan Kemandirian Warga Belajar di Balai Latihan Kerja (BLK) Karawang. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 7(1). <https://doi.org/10.30870/e-plus.v7i1.15307>

Sa'diyah, R. (2017). Pentingnya Melatih Kemandirian Anak. *Kordinat: Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 16(1), 31–46.

<https://doi.org/10.15408/kordinat.v16i1.6453>

Sari, D. R., & Rasyidah, A. Z. (2020). Peran Orang Tua Pada Kemandirian Anak Usia Dini. *Early Childhood: Jurnal Pendidikan*, 3(1), 45–57.

<https://doi.org/10.35568/earlychildhood.v3i1.441>

Shenna, G. B. (2023). *Efektivitas Pelatihan Servis Sepeda Motor Dalam Meningkatkan Keterampilan Peserta di UPT Balai Latihan Kerja Kediri*. Institut Agama Islam Negeri Kediri.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Suharto, E. (2005). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. Refika Aditama.

Sunarsi, M. S. P. dan D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.

Supardi, Yandra Rivaldo, E. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1, 89. <https://e-journal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/AS-SAID/article/view/49/28>

Triyanti, W., & Saroyo. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada 11 Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK Prima

Smart) Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 6(2).

Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.

Waruwu, E. W. (2023). Peran Pendidikan Agama Kristen Dalam Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik Di Era Kurikulum Merdeka. *Sinar Kasih: Jurnal Pendidikan Agama dan Filsafat*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/sinarkasih.v1i2.120>

Widiyono, E. (2023). Intensitas Mengikuti Sekolah Minggu Budha dan Kemandirian Siswa Vihara Vipassana Kusalacitta. *Jurnal Agama Buddha dan Ilmu Pengetahuan*, 9(1), 22–29. <https://doi.org/10.53565/abip.v9i1.710>

Wiriani, W. T. (2021). Pengaruh Kemandirian Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Online. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 2(1), 57–63. <https://doi.org/10.33365/ji-mr.v2i1.436>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian Sebelum Uji Validitas

KUESIONER

Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal

(Identitas Responden)

Nama Lengkap :

Alamat :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

(Petunjuk Pengisian)

Berikut ini terdapat 30 butir pertanyaan, mohon baca dengan teliti dan pahami dengan baik setiap pertanyaan. Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri anda. Tidak ada jawaban benar atau salah untuk setiap jawaban. Seluruhnya adalah benar selama itu sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri Anda.

(Keterangan)

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

A. (Kemandirian Peserta)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS	SKOR
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					
2	Saya mampu memenuhi kebutuhan ekonomi tanpa bergantung pada orang lain					
3	Saya mampu menghadapi tantangan tanpa meminta bantuan dari orang lain					
4	Saya merasa mampu berinteraksi tanpa menunggu tindakan dari orang lain					
5	Saya dapat menyelesaikan masalah sendiri					
6	Saya merasa percaya diri dalam membuat keputusan					
7	Saya merasa yakin dengan ide-ide saya					
8	Saya tidak ragu untuk mengungkapkan pendapat					
9	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya merasa siap menghadapi tantangan baru					
11	Saya selalu datang tepat waktu					
12	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

13	Saya selalu berupaya mencapai target yang telah ditentukan					
14	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan					
15	Saya selalu memenuhi janji dan komitmen yang telah saya buat					
16	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya					
17	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan selesai dengan baik					
18	Saya siap menerima konsekuensi dari keputusan yang saya buat					
19	Saya selalu siap untuk belajar dari kesalahan yang saya buat agar tidak terulang kembali					
20	Saya selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang saya buat					
21	Saya tidak menunggu instruksi dari orang lain untuk memulai pekerjaan yang harus dilakukan					
22	Saya berusaha untuk mempelajari hal-hal baru					
23	Saya selalu berinisiatif untuk mengatasi masalah sebelum menjadi lebih besar					
24	Saya selalu berinisiatif untuk berinteraksi dengan orang lain					
25	Saya selalu meminimalisir kesalahan					

26	Saya dapat mengendalikan emosi					
27	Saya mampu tetap tenang dan tidak terbawa emosi ketika menghadapi situasi sulit					
28	Saya sering mengevaluasi keputusan yang saya buat untuk memastikan bahwa saya mengambil langkah yang tepat					
29	Saya selalu berusaha untuk tetap tenang dan profesional ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					
30	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 Skala Penelitian Setelah Uji Validitas

KUESIONER

**Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Kemandirian Peserta Lembaga
Pelatihan Kerja (LPK) Desa Tosari Kecamatan Brangsong Kabupaten
Kendal**

(Identitas Responden)

Nama Lengkap :

Alamat :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

(Petunjuk Pengisian)

Berikut ini terdapat 29 butir pertanyaan, mohon baca dengan teliti dan pahami dengan baik setiap pertanyaan. Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri anda. Tidak ada jawaban benar atau salah untuk setiap jawaban. Seluruhnya adalah benar selama itu sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri Anda.

(Keterangan)

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

A. (Kemandirian Peserta)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS	SKOR
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					
2	Saya mampu memenuhi kebutuhan ekonomi tanpa bergantung pada orang lain					
3	Saya mampu menghadapi tantangan tanpa meminta bantuan dari orang lain					
4	Saya merasa mampu berinteraksi tanpa menunggu tindakan dari orang lain					
5	Saya dapat menyelesaikan masalah sendiri					
6	Saya merasa percaya diri dalam membuat keputusan					
7	Saya merasa yakin dengan ide-ide saya					
8	Saya tidak ragu untuk mengungkapkan pendapat					
9	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya merasa siap menghadapi tantangan baru					
11	Saya selalu datang tepat waktu					
12	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

13	Saya selalu berupaya mencapai target yang telah ditentukan					
14	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan					
15	Saya selalu memenuhi janji dan komitmen yang telah saya buat					
16	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan selesai dengan baik					
17	Saya siap menerima konsekuensi dari keputusan yang saya buat					
18	Saya selalu siap untuk belajar dari kesalahan yang saya buat agar tidak terulang kembali					
19	Saya selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang saya buat					
20	Saya tidak menunggu instruksi dari orang lain untuk memulai pekerjaan yang harus dilakukan					
21	Saya berusaha untuk mempelajari hal-hal baru					
22	Saya selalu berinisiatif untuk mengatasi masalah sebelum menjadi lebih besar					
23	Saya selalu berinisiatif untuk berinteraksi dengan orang lain					
24	Saya selalu meminimalisir kesalahan					
25	Saya dapat mengendalikan emosi					

26	Saya mampu tetap tenang dan tidak terbawa emosi ketika menghadapi situasi sulit					
27	Saya sering mengevaluasi keputusan yang saya buat untuk memastikan bahwa saya mengambil langkah yang tepat					
28	Saya selalu berusaha untuk tetap tenang dan profesional ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					
29	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 3 Tabel *Blue Print* Kemandirian Peserta

Variabel	Indikator	Keterangan	Item		Jumlah Item
			+	-	
Kemandirian Peserta	Ketidakketertgantungan terhadap orang lain	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mampu bertindak secara mandiri ▪ Mampu menghadapi segala tantangan tanpa bantuan orang lain 	1,2,3, 4,5		5
	Kepercayaan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu untuk yakin pada diri sendiri • Mampu membuat keputusan, menyampaikan ide, dan tidak takut menghadapi tantangan 	6,7,8, 9,10		5
	Berperilaku disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu untuk mematuhi prinsip dan menunjukkan konsistensi • Mampu memenuhi target 	11,12, 13,14, 15		5

	Memiliki rasa tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengakui dan menjalankan kewajiban • Mampu menanggung konsekuensi dari tindakan dan keputusan 	16,17, 18,19, 20		5
	Inisiatif sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Mengambil langkah tanpa menunggu intruksi orang lain • Menunjukkan motivasi tinggi 	21,22, 23,24, 25		5
	Kontrol diri	<ul style="list-style-type: none"> • Tetap tenang dalam tekanan atau situasi apapun • Mampu menjaga kestabilan emosi 	26,27, 28,29, 30		5
Jumlah			30		30

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

No item	R_{hitung}	R_{tabel 5% (20)}	Keputusan
Item 1	0,709	0,444	Valid
Item 2	0,624	0,444	Valid
Item 3	0,740	0,444	Valid
Item 4	0,752	0,444	Valid
Item 5	0,796	0,444	Valid
Item 6	0,723	0,444	Valid
Item 7	0,891	0,444	Valid
Item 8	0,651	0,444	Valid
Item 9	0,573	0,444	Valid
Item 10	0,797	0,444	Valid
Item 11	0,763	0,444	Valid
Item 12	0,737	0,444	Valid
Item 13	0,538	0,444	Valid
Item 14	0,551	0,444	Valid
Item 15	0,527	0,444	Valid
Item 16	0,518	0,444	Valid
Item 17	0,434	0,444	Tidak Valid
Item 18	0,641	0,444	Valid
Item 19	0,611	0,444	Valid
Item 20	0,650	0,444	Valid
Item 21	0,764	0,444	Valid
Item 22	0,746	0,444	Valid
Item 23	0,721	0,444	Valid
Item 24	0,752	0,444	Valid
Item 25	0,516	0,444	Valid
Item 26	0,800	0,444	Valid
Item 27	0,703	0,444	Valid

Item 28	0,686	0,444	Valid
Item 29	0,642	0,444	Valid
Item 30	0,488	0,444	Valid

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	30

Lampiran 6 Jadwal Kegiatan Pelatihan Kerja

Hari	Waktu	Materi Pelatihan	Jam Pelatihan	
			Teori	Praktik
Hari ke 1	08.00-09.00	Pembukaan	1	-
	09.00-11.00	Menggunakan dan memelihara alat ukur	1	2
	11.00-13.00	Mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja	1	-
Hari ke 2	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3
Hari ke 3	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3
Hari ke 4	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3
Hari ke 5	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3
Hari ke 6	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, menilai komponen, dan merakit)	2	3

Hari ke 7	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, merakit dan memelihara sistem kompresi)	2	3
Hari ke 8	08.00-13.00	<i>Engine</i> /mesin (melepas, merakit dan memelihara sistem kompresi)	2	3
Hari ke 9	08.00-13.00	<i>Valve</i> (fungsi, komponen, dan cara kerja <i>valve</i>)	2	3
Hari ke 10	08.00-13.00	<i>Valve</i> (fungsi, komponen, dan cara kerja <i>valve</i>)	2	3
Hari ke 11	08.00-13.00	Karburator (fungsi, komponen, dan cara kerja karburator)	2	3
Hari ke 12	08.00-13.00	Karburator (fungsi, komponen, dan cara kerja karburator)	2	3
Hari ke 13	08.00-13.00	Transmisi (Memelihara sistem transmisi)	2	3
Hari ke 14	08.00-13.00	Transmisi (Memelihara sistem transmisi)	2	3
Hari ke 15	08.00-13.00	Transmisi (memelihara sistem kopling/ <i>clutch</i>)	2	3
Hari ke 16	08.00-13.00	Transmisi (memelihara sistem kopling/ <i>clutch</i>)	2	3
Hari ke 17	08.00-13.00	<i>Brake</i> (memelihara sistem rem)	2	3

Hari ke 18	08.00-13.00	<i>Brake</i> (memelihara sistem rem)	2	3
Hari ke 19	08.00-13.00	Roda (melepas, memasang dan menyetel roda)	2	3
Hari ke 20	08.00-13.00	Roda (melepas, memasang dan menyetel roda)	2	3
Hari ke 21	08.00-13.00	Suspensi (melepas, memasang dan menyetel suspensi)	2	3
Hari ke 22	08.00-13.00	Suspensi (melepas, memasang dan menyetel suspensi)	2	3
Hari ke 23	08.00-13.00	Kelistrikan (memperbaiki sistem stater)	2	3
Hari ke 24	08.00-13.00	Kelistrikan (memperbaiki sistem stater)	2	3
Hari ke 25	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji serta merakit kabel <i>body</i>)	2	3
Hari ke 26	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji serta merakit kabel <i>body</i>)	2	3
Hari ke 27	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji serta merakit kabel <i>body</i>)	2	3

Hari ke 28	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji, sistem penerangan)	2	3
Hari ke 29	08.00-13.00	Kelistrikan (memasang, menguji, sistem penerangan)	2	3
Hari ke 30	08.00-13.00	Kelistrikan (spul, kiprok, sekring, busi, <i>ignition coil</i>)	2	3
Hari ke 31	08.00-13.00	Kelistrikan (spul, kiprok, sekring, busi, <i>ignition coil</i>)	2	3
Hari ke 32	08.00-13.00	Kelistrikan (memelihara dan mengganti baterai)	2	3
Hari ke 33	08.00-13.00	Kelistrikan (memelihara dan mengganti baterai)	2	3
Hari ke 34	08.00-13.00	Pengapian (memperbaiki sistem pengapian konvensional)	2	3
Hari ke 35	08.00-13.00	Pengapian (memperbaiki sistem pengapian konvensional)	2	3
Hari ke 36	08.00-13.00	Pengapian (memperbaiki sistem elektronik)	2	3
Hari ke 37	08.00-13.00	Pengapian (memperbaiki sistem elektronik)	2	3
Hari ke 38	08.00-13.00	PGM-FI (<i>Programmed Fuel Injection</i>)	2	3

Hari ke 39	08.00-13.00	PGM-FI (<i>Programmed Fuel Injection</i>)	2	3
Hari ke 40	08.00-13.00	PGM-FI (<i>Programmed Fuel Injection</i>)	2	3
Hari ke 41	08.00-13.00	Evaluasi	5	-
Hari ke 42	08.00-13.00	Evaluasi	5	-
Hari ke 43	08.00-13.00	Penutupan	5	-
Jumlah Jam Pelatihan			215 JPL	

Lampiran 7 Rekapitulasi Hasil *Posttest*

No	Nama Subjek	Usia	Nilai Posttest
1	AAF	27	86
2	MAK	25	83
3	BK	27	102
4	SH	26	96
5	MH	24	97
6	DN	25	99
7	RDYP	26	97
8	FH	27	98
9	EP	25	99
10	MFL	26	97
11	SP	25	89
12	IM	23	91
13	MHS	23	90
14	MKF	25	93
15	DJ	22	94
16	MA	23	81
17	KU	24	107
18	AU	26	106
19	AM	24	95
20	AMU	28	104
21	HRD	28	108
22	MS	27	100
23	AMN	27	102
24	IBR	23	105
25	LDS	26	103
26	RDO	28	101
27	MM	29	96

28	IPQ	29	98
29	MFL	27	92
30	MR	29	97

Lampiran 8 Kriteria Penilaian *Posttest*

No	Nama	Posttest	Kriteria
1	Responden 1	86	Baik
2	Responden 2	83	Baik
3	Responden 3	102	Sangat Tinggi
4	Responden 4	96	Sangat Tinggi
5	Responden 5	97	Sangat Tinggi
6	Responden 6	99	Sangat Tinggi
7	Responden 7	97	Sangat Tinggi
8	Responden 8	98	Sangat Tinggi
9	Responden 9	99	Sangat Tinggi
10	Responden 10	97	Sangat Tinggi
11	Responden 11	89	Baik
12	Responden 12	91	Baik
13	Responden 13	90	Baik
14	Responden 14	93	Baik
15	Responden 15	94	Baik
16	Responden 16	81	Baik
17	Responden 17	107	Sangat Tinggi
18	Responden 18	106	Sangat Tinggi
19	Responden 19	95	Baik
20	Responden 20	104	Sangat Tinggi
21	Responden 21	108	Sangat Tinggi
22	Responden 22	100	Sangat Tinggi
23	Responden 23	102	Sangat Tinggi
24	Responden 24	105	Sangat Tinggi
25	Responden 25	103	Sangat Tinggi
26	Responden 26	101	Sangat Tinggi
27	Responden 27	96	Sangat Tinggi

28	Responden 28	98	Sangat Tinggi
29	Responden 29	92	Baik
30	Responden 30	97	Sangat Tinggi

Lampiran 9 Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kemandirian Peserta	.115	30	.200 [*]	.969	30	.522

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 10 *One Sample T-Test*

One-Sample Test

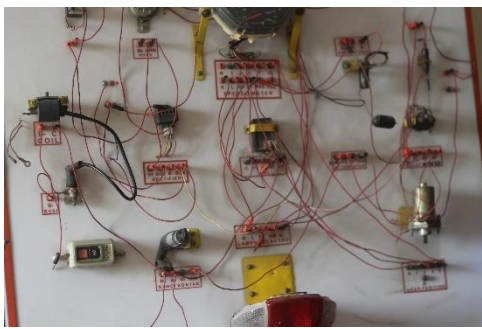
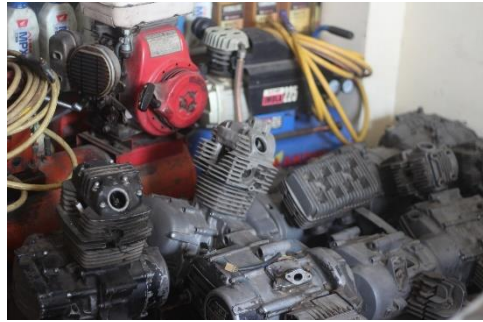
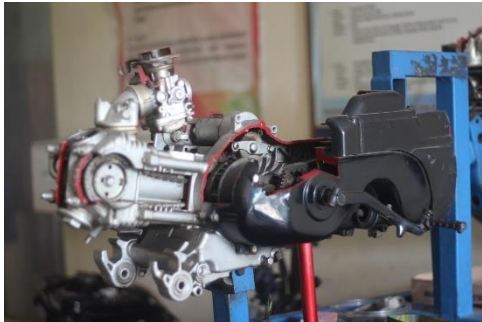
Test Value = 70

	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
Kemandirian Peserta	21.866	29	<.001	<.001	26.867	24.35	29.38

Lampiran 11 Dokumentasi









DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Muhammad Luthfi Muzhaffar
Tempat, Tanggal Lahir : Kendal, 17 Agustus 2003
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Perum BPA No 19 RT/RW 05/05 Ds. Tosari Kec.
Brangsong, Kab. Kendal
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi /
Pengembangan Masyarakat Islam
Perguruan Tinggi : UIN Walisongo Semarang
NIM : 2101046065
No. HP : 083116711308
E-mail : muhammadluthfimuzhaffar@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SD : SDN 02 Ketapang
SMP/MTS : MTS N 1 Kendal
SMA/MA : MAN Kendal
Perguruan Tinggi : UIN Walisongo Semarang