

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

Yulia Happy Kusumastuti

*Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
happykusuma88@gmail.com*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta yang telah menempuh uji kompetensi sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linear ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik. 2) Motivasi berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik. 3) Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik. 4) Pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik. Koefisien Determinasi (R^2) ke 3 variabel bebas sebesar (0,291) atau 29,1% terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta.

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

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

Abstract: This study aims to determine the effect of training, motivation, and education level on students competency in Alfabank Yogyakarta Educational and Training Institutions either partially or simultaneously. This research is a causal associative research with quantitative approach. The sampel of this research was 40 Alfabank Yogyakarta Educational Institutions and Courses students. Technique of collecting data using questioner and data analysis used multiple linear regression. The result shown that: 1) The is no effect of training on students competency. 2) There is an effect of motivation on students competency. 3) There is no effect on the level of education on students competency. 4) There is no influence of training, motivation, and the level of education on students competency. The coefficient of determination (R^2) to 3 independent variables equal to (0,291) or 29,1% of students competencies in Alfabank Yogyakarta Educational Institutions and Courses.

Keyword: Students Competency, Training, Motivation, Education Level

PENDAHULUAN

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

Dari segi kelebihan, Pulau Jawa menjadi tempat dimana banyak menyerap tenaga kerja. Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) menyatakan Pulau Jawa masih sebagai provinsi dengan penyerapan tenaga kerja terbesar, yakni 823.678 orang sepanjang tahun lalu. Selain banyak menyerap tenaga kerja, tidak bisa dipungkiri bahwa masih ada tantangan tersendiri bagi Pulau Jawa, yaitu masih banyaknya penduduk yang belum mendapatkan pekerjaan, termasuk di DIY.

Permasalahan pengangguran yang dihadapi DIY antara lain, pertama level Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi yang terdapat pada kelompok terdidik (berpendidikan SLTA dan sarjana). Hal tersebut dapat dilihat dari data BPS DIY yang diolah dari Sakernas 2017, TPT tertinggi terjadi pada angkatan kerja dengan tingkat pendidikan universitas sebesar 4,90 persen, diikuti SMA umum dan SMA kejuruan masing-masing sebesar 4,39 persen dan 4,38 persen, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengangguran di DIY adalah pengangguran terdidik dengan pendidikan minimal SMA/SMK ke atas.

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

Pengamat Pembangunan Nasional dari ITB, Syahrial Loetan menilai pekerja dari DIY mengalami hal fenomenal. Meski angka penganggurannya sedikit, namun tingkat produktivitas pekerjaannya masuk kategori rendah. Tercatat produktivitas pekerja di DIY pada tahun 2014 sebesar 47,77 persen atau menempati posisi ketiga terendah untuk tingkat nasional. Sedangkan posisi terendah pertama dan kedua ditempati oleh NTT sebesar 31,55 persen dan NTB sebesar 39,28 persen.

Salah satu hal yang menyebabkan produktivitas kerja rendah adalah kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki. Hal tersebut dapat diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh Hari Mulyadi (2010) mengukur pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja. Diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dari beberapa pemaparan di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan penting yang harus diselesaikan oleh pihak pemerintah maupun swasta. Pertama, karena pengangguran di DIY disebabkan persaingan yang cukup ketat dan terbatasnya lapangan pekerjaan, maka tenaga kerja harus memiliki kompetensi yang baik. Kurangnya pendidikan yang dimiliki menjadi kendala untuk memperoleh pekerjaan yang biasanya memerlukan standar kualifikasi tertentu. Serta rendahnya produktivitas yang dimiliki tenaga kerja. Calon tenaga kerja maupun tenaga kerja yang sudah bekerja harus memiliki bekal standar kompetensi yang baik.

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

Keterampilan diperoleh melalui serangkaian pelatihan yang dilakukan oleh seseorang. Penelitian yang membahas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kompetensi telah dilakukan

oleh Nabilah Rizkia Mokhtar dan Heru Susilo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi peserta didik sangat dipengaruhi oleh variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan secara simultan maupun parsial.

Motivasi dapat diperoleh dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari luar diri (eksternal). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu upaya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2001). Dengan mempunyai sebuah dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mereka akan lebih giat dan merasa puas dengan pekerjaan yang digelutinya

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

Untuk membangun *skill* dan menambah pengetahuan yang dibutuhkan tenaga kerja dalam dunia kerja, serta menciptakan tenaga kerja yang terampil, pihak pemerintah maupun swasta telah menciptakan suatu lembaga pelatihan dan kursus bagi tenaga kerja, yaitu LPK atau LKP.

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

Ketua Himpunan Penyelenggaraan Pelatihan Kursus Indonesia (HIPKI) Anung Marganto menjelaskan, dari 175 LPK di seluruh DIY belum ada 50% yang sudah terakreditasi. Dari 50% itu, hanya tiga LPK yang memperoleh predikat A, sisanya didominasi nilai C. Salah satu LPK di DIY yang telah terakreditasi yaitu Lembaga Pendidikan Alfabank Yogyakarta.

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

Alfabank Yogyakarta menyediakan berbagai pelatihan yang dapat dikategorikan ke dalam lamanya pelatihan, yaitu program 1 bulan, 3 bulan, dan 1 tahun, dengan berbagai macam program pelatihan yang terbagi ke dalam bidang IT, Perbankan, dan Bahasa. Dalam pemberian materi, peserta didik tidak hanya diberikan materi sesuai dengan bidang pelatihan yang diambil masing-masing, peserta didik juga diberikan materi tambahan Bahasa Inggris serta TOEFL pada beberapa program pelatihan. Materi praktik secara penuh hanya diperuntukan untuk peserta didik yang mengambil program pelatihan 1 tahun, yaitu selama 6 bulan praktik. Sedangkan pada program 1 bulan dan 3 bulan, praktik yang diberikan lebih sedikit daripada materi yang diperoleh. Peserta didik yang mengikuti pelatihan merupakan orang yang belum mempunyai

pekerjaan maupun yang sudah mendapat pekerjaan. Dikarenakan lama program pelatihan yang diberikan cukup singkat serta praktik yang diberikan lebih sedikit daripada teori yang diterima pada beberapa program yang tersedia, peneliti tertarik untuk melihat apakah lulusan yang dihasilkan memiliki kompetensi yang baik.

Sebelum awal pembelajaran pertama kali dimulai, peserta didik diberikan motivasi yang membangun, dorongan-dorongan semangat maupun sepenggal kisah motivasi yang membangun guna membangkitkan semangat belajar diantara para peserta didik.

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

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan *kausal* adalah hubungan sebab akibat. Pada penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang ingin melihat hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan di LPK Alfabank Yogyakarta pada bulan Mei – November 2018.

Sampel penelitian ini adalah peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta yang telah menempuh uji kompetensi yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2015). Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan lima alternative jawaban serta untuk variabel lainnya menggunakan variabel dummy.

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument maka dilakukan uji coba instrumen, yang dilakukan kepada responden dengan jumlah 30 peserta didik. Adapun pengajuan hipotesis menggunakan persamaan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel bebas, yaitu pelatihan (X1), motivasi (X2) dan tingkat pendidikan (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kompetensi peserta didik (Y). Ringkasan hasil uji regresi ganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Regresi Berganda

Model	Koef. Prediktor	t hitung	Sig.	R	R ²	F
Konstanta (k)	38,754	2,306	0,028			
Professional Office Keuangan Perbankan Fotografi dan Desain Grafis	-9,904	-1,359	0,184			
Professional Programmer Manajemen Informatika dan Sekretaris Web Programmer	-3,748	-0,399	0,693			
Motivasi	10,193	0,558	0,581			
Tingkat Pendidikan	-3,228	-0,178	0,860			
Summary Regression (ANOVA)	-31,259	-1,731	0,093	0,555	0,291	1,607
	0,860	2,089	0,045			
	8,417	1,172	0,250			
			0,163			

Sumber: Data primer yang diolah

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat antara variabel pelatihan (X1) terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta, yang ditunjukkan dengan nilai dengan signifikansi masing-masing program pelatihan adalah $> 0,05$ yang berarti pelatihan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta.

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

Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,860 dengan signifikansi $0,045 < 0,05$ yang berarti apabila nilai motivasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai kompetensi peserta didik akan meningkat sebesar 0,860 satuan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Okky Satria dan Asep Kuswara dalam jurnalnya yang berjudul “pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung” dengan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi sebesar 22,85%. Menurut Michael Zwel (2000), motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorongan yang lebih bersifat psikologi membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Peserta Didik pada LPK Alfabank Yogyakarta

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel tingkat pendidikan (X3) terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 8,417 dengan signifikansi sebesar $0,250 > 0,05$ yang berarti tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik LPK Alfabank Yogyakarta.

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

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Peserta Didik LPK Alfabank Yogyakarta

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

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

tingkat penguasaan kompetensi seseorang yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

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

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

SIMPULAN

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

1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing program pelatihan $> 0,05$. nilai b sebesar -0,015 dan signifikansi 0,843 serta thitung sebesar -0,199.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai b sebesar 0,860 dan signifikansi 0,045 serta thitung sebesar 2,089.
3. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai b sebesar 8,417 dan signifikansi 0,250 serta thitung sebesar 1,172.
4. Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik pada LPK Alfabank Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 1,607 dan signifikansi F sebesar 0,163 ($F > 0,05$).

SARAN

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

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

hanya pada satu lembaga saja melainkan dapat di beberapa lembaga dalam suatu daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS DIY. 2017. *Keadaan Ketenagakerjaan Yogyakarta Agustus 2017*. Diakses dari <https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2017/11/06/494/keadaan-ketenagakerjaan-yogyakarta-agustus-2017.html> pada 16 April 2018. Bafadal, Ibrahim. (2004). *Manajemen perlengkapan sekolah: teori dan aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara
- BPS DIY. 2017. "Statistik Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta 2016-2017." Diakses dari <https://yogyakarta.bps.go.id/publication/2017/08/01/8f9598dceb30c18c3817cf71/statistik-ketenagakerjaan-daerah-istimewa-yogyakarta-2016-2017.html> pada 15 April 2018.
- Mustaf, Jujen. 2005. *Pelatihan yang Efektif*. Diakses dari <http://m.artikel.com/2017/10/01/pelatihan-yang-efektif> pada 20 Februari.
- Tempo.co. *BKPM: Pulau Jawa Masih Serap Tenaga Kerja Terbesar*. Diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/743767/bkpm-pulau-jawa-masih-serap-tenaga-kerja-terbesar> pada 16 April 2018.
- Satria, R. Okky & Asep Kuswara. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung*. Jurnal: Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Volume 7 Nomor 2.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunartono. 2017. *Banyak LPK Tak Kantongi Akreditasi*. Diakses dari <http://m.semarangpos.com/2017/10/01/lembaga-kursus-pelatihan-banyak-LPK-tak-kantongi-akreditasi-855925> pada 4 Maret.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Siagian, Sondang P. (1985). *Sistem informasi untuk pengambilan keputusan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Wijayanto, Aris. Dkk. 2011. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan*, Jurnal Manajemen IKM, Vol. 2 No. 2, p 81-87 .
- Wima, Pinka. 2006. *Keberhasilan Karier*. Diakses dari <http://m.artikel.com/2017/10/01/Keberhasilan-Karier> pada 20 Februari.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta
- <https://alfabankjogja.com/kursuskomputer/>