



**ANALISIS PELATIHAN DAN PENDIDIKAN KARAKTER TERHADAP
SEMANGAT KERJA DI YAYASAN
BANGGA JADI INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**

OLEH

ANDRE SAPUTRA

NPM : 1415310666

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2021



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANDRE SAPUTRA
NPM : 1415310666
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PELATIHAN DAN PENDIDIKAN KARAKTER
TERHADAP SEMANGAT KERJA DI YAYASAN BANGGA JADI
INDONESIA

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHAP, S.E., S. PSI, M. SI

PEMBIMBING I

NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM., CIQ_{IR}, C.DMP

MEDAN, Juni 2021

DEKAN

DR. ONNY MEDALINE, S.H, M.KN

PEMBIMBING II

HASRUL AZWAR HASIBUAN, SE., MM





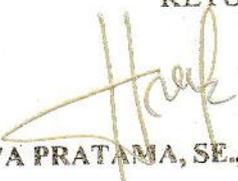
**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : ANDRE SAPUTRA
NPM : 1415310666
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PELATIHAN DAN PENDIDIKAN KARAKTER
TERHADAP SEMANGAT KERJA DI YAYASAN BANGGA JADI
INDONESIA

MEDAN, Juni 2021
ANGGOTA-I

KETUA


SISWA PRATAMA, SE.,MM


NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM, CIQR, C.DMP

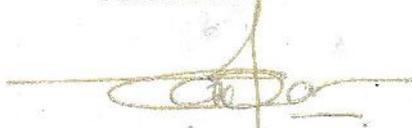
ANGGOTA-II


HASRUL AZWAR HASIBUAN, SE., M

ANGGOTA-III


RAMADHAN HARAHAP, S.E., S. PSI. M.Si

ANGGOTA IV


RIZAL AHMAD, SE.,MSi

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

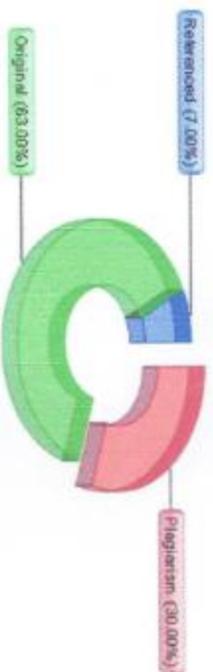
NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.


Ka.LPMU
LEMBAGA PENJAMIN MUTU UNIVERSITAS
UNPAB
INSTITUT MUTU DAN RITONGA, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



Relation chart:



Distribution graph:



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: ANDRE SAPUTRA
NPM	: 1415310666
Fakultas/ Program Studi	: SOSIAL SAINS/ MANAJEMEN
Judul Skripsi	: ANALISIS PELATIHAN DAN PENDIDIKAN KARAKTER TERHADAP SEMANGAT KERJA DI YAYASAN BANGGA JADI INDONESIA.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Member izin hak bebas Royalty Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021
Yang membuat pernyataan



(Andre Saputra)
NPM: 1415310666



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YANIVA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telo, 061-30106057 Fax. 0611-4514808
MEDIAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : sdhtrng@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDRE SAPUTRA
NPM : 1415310666
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nasrudin Seliswan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Perubahan dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja di Yayasan Bangga Jadi Indonesia

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
25 Januari 2021	aca sidang meja hijau	Disebut	
02 Juli 2021	aca jilid lux	Disebut	

Medan, 09 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Nasrudin Seliswan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 P.O. BOX 1099 Telp. 061-30105057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDRE SAPUTRA
NPM : 1415310666
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasbuan, SE, MM
Judul Skripsi : Analisis Pelatihan dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja di Yayasan Bangsa Jadi Indonesia

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
25 Januari 2021 09 Juli 2021	AOC sidang Meja hijau aoc jild lux	Disetujui Disetujui	

Medan, 09 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasbuan, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3832/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : ANDRE SAPUTRA
N.P.M. : 1415310666
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 10 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Maret 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 Maret 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDRE SAPUTRA
 Tempat/Tgl. Lahir : Jambi / 1993-06-05
 Nama Orang Tua : AGUSTAMAR
 N. P. M : 1415310666
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081263381224
 Alamat : Komplek Pamen No G 19 Padang Bulan, Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pelatihan dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja di Yayasan Bangsa Jadi Indonesia, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan Jilid kertas Jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKROL (pada saat pengambilan Ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimakoud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.
4. [221] Bebas LAB	: Rp.
Total Biaya	: Rp. 0

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ANDRE SAPUTRA
 1415310666

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan.
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ANDRE SAPUTRA
 Tempat/Tgl. Lahir : Jambi / 05 Juni 1993
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310666
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.46
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Analisis Pelatihan dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja di Yayasan Bangga Jadi Indonesia	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Pengaruh Pelatihan dan karakteristik individu terhadap Semangat Kerja di Yayasan Bangga Jadi Indonesia	<input type="checkbox"/>
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja di Yayasan Bangga Jadi Indonesia	<input type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

Rektor I,

Cahyo Pramono, SE., MM

Medan, 11 Agustus 2018

Permohonan,

 (ANDRE SAPUTRA)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRIKA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nasrudin Setiawan, SE., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Masru Alwar, SE., MM.)

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ANDRE SAPUTRA
N. P. M : 1415310666
Tempat/Tgl. Lahir : Jambi / 1993-06-05
Alamat : Komplek Pamen No G 19 Padang Bulan, Medan
No. HP : 081263381224
Nama Orang Tua : AGUSTAMAR/TAO MANUHARI SIAGIAN
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Pelatihan dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja di Yayasan Bangsa Jadi Indonesia

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

15 Maret 2021
Ambuat Pernyataan



ANDRE SAPUTRA
1415310666

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andre Saputra
Tempat/Tanggal Lahir : Jambi/05 Juni 1993
NPM : 1415310666
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Komp. Pamen No G19. Pdang Bulan. Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021
Yang membuat pernyataan



(Andre Saputra)
NPM: 1415310666



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nasrudin Setiawan, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Hasrul Azwar, SE., MM
 Nama Mahasiswa : ANDRE SAPUTRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310666
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

Analisis Perhatian dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja di Yayasan Gunung Jati Indonesia.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
08/8/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NP	Diperbarui
	Bab II Landasan teori	NP	~
	Kerangka konseptual	NP	~
	Analisis Data	NP	~
	Quisones	NP	~

Doping I


 Nasrudin Setiawan, SE., MM

Medan, 11 Agustus 2018
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

*) Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja tentunya diperlukan untuk mencapai tujuan Yayasan Bangsa Jadi Indonesia. Tentu saja hal itu didukung oleh pelatihan dan pendidikan karakter, yang diharapkan bisa mendorong sumber daya manusia yang bekerja di yayasan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan memiliki kepribadian yang kuat yang akan selalu menjadi magnet untuk orang-orang sekitarnya, memiliki jiwa kepemimpinan untuk mencapai tujuan, dimana tulisan Yayasan Bangsa Jadi Indonesia memiliki arti sebagai “rumah keluarga kebangsaan” yang akan menyebarkan semangat kesadaran kepada para generasi muda Indonesia dengan pendekatan metode edukasi, pembentukan karakter kuat dan tangguh yang berkeIndonesiaan, membangkitkan kembali nilai-nilai luhur budaya bangsa Indonesia, beretika, bermoral dan ber-Ketuhanan Yang Maha Esa, sangat gigih dan tekun dalam menjalani hidup, jiwa berani dan mental yang kuat yang selalu siap untuk menghadapi situasi sesulit apapun dengan antusiasme yang besar dan semua ini menjadi dasar dari visi dan misi Yayasan bangsa Jadi Indonesia yaitu, Visi : Bangsa jadi anak Indonesia yang berkarakter Keindonesiaan dan berdaya saing Internasional 2025, Misi : Meningkatkan rasa nasionalisme dan patriotisme dikalangan pemuda/pemudi dalam upaya menghadapi tantangan global demi kepentingan berbangsa dan bernegara. Sehingga lahirlah Indonesia Youth Icon yang diwadahi oleh Yayasan Bangsa Jadi Indonesia yang merupakan aktivitas kepemudaan yang memberikan pelatihan, pendidikan mental dan karakter serta aspek kehidupan lainnya . Penelitian ini dilakukan terhadap Finalis Indonesia *Youth Icon*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan (X1) dan pendidikan Karakter (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y2) secara langsung. Sampel penelitian terdiri dari 40 orang yang diambil dari keseluruhan populasi sejumlah 40 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran angket.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Karakter, budaya, pembentukan karakter kuat dan tangguh.

ABSTRACT

The existence of human resources who have a passion for work is certainly needed to achieve the goals of the Proud So Indonesia foundation. Of course, this is supported by training and character education, which are expected to encourage the human resources who work at the foundation to do their job well and have a strong personality that will always be a magnet for those around them, have a leadership spirit to achieve goals. , where the writings of the Proud Jadi Indonesia Foundation have the meaning as "the home of the national family" which will spread the spirit of awareness to the younger generation of Indonesia with an educational method approach, the formation of strong and tough characters who are Indonesian, revive the noble values of Indonesian culture, ethics, moral and believe in the Almighty God, very persistent and diligent in living life, a brave soul and a strong mentality who is always ready to face any difficult situation with great enthusiasm and all of this is the basis of the vision and mission of the proud So Indonesia Foundation, namely, Vision: Proud to be a child of Indonesia Indonesia with Indonesian character and international competitiveness 2025, Mission: To increase the sense of nationalism and patriotism among young people in an effort to face global challenges for the sake of the nation and state. So that the Indonesia Youth Icon was born, which was accommodated by the Proud Jadi Indonesia Foundation, which is a youth activity that provides training, mental and character education as well as other aspects of life. This research was conducted on the finalists of Indonesia Youth Icon. This study was conducted with the aim of analyzing the effect of training (X1) and character education (X2) directly on work morale (Y2). The research sample consisted of 40 people who were taken from a population of 40 people. The sampling technique in this study used quantitative methods by distributing questionnaires.

Keywords: Education, training, character, culture, the formation of strong and resilient.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana strata satu (S-1) Program studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Untuk itu saya telah mendapatkan rencana judul skripsi yang akan saya teliti. Judul yang saya teliti yaitu **“Analisis Pelatihan Dan Pendidikan Karakter Terhadap Semangat Kerja Di Yayasan Bangga Jadi Indonesia.”**

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala dilapangan. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM.,CIQnR,C.DMP selaku dosen pembimbing I penulis, yang telah banyak memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, SE., MM, selaku dosen pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Mora Nasution selaku *Founder* Yayasan Bangga Jadi Indonesia dan *On The stage Personality & Skill Development*, yang memberikan kesempatan untuk dapat belajar, mengembangkan diri dan membantu menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada orang tua di rumah yang senantiasa selalu memberikan semangat dan menjadi pengingat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar dan staff administrasi pada fakultas sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
9. Dan semua teman – teman seperjuangan yang selalu membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.

Demikianlah yang dapat saya sampaikan, mudah-mudahan Proposal ini dapat diterima oleh Bapak/Ibu Dosen Pembimbing di Universitas Pembangunan Panca Budi, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Medan, Juni 2021

Penulis,

ANDRE SAPUTRA

Npm. 1415310666

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pendidikan Karakter.....	8
2.1.2 Pembangunan Pendidikan Karakter.....	12
2.1.3 Pelatihan.....	13
2.1.4 Hubungan Peltihan Dan Pendidikan Karakter.....	18
2.1.5 Semangat Kerja.....	22
2.2 Indikator Variabel.....	27
2.3 Penelitian Terdahulu.....	27
2.4 Kerangka Konseptual.....	29
2.5 Hipotesis.....	29
BAB III METOE PENELITIAN	30
3.1 Pendekatan Penelitian.....	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.3 Populsi dan Sample Penelitian.....	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sample.....	31
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5 Variabel penelitian dan Defenisi Operasional.....	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7 Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	35
1. Uji Reliabilitas.....	35
2. Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	36
1. Uji Normalitas.....	36
2. Uji Heterokedastisitas.....	36
3. Uji Multikolinearitas.....	37
3.7.3 Uji Kesesuaian.....	37

	1. Uji Determinasi	37
	2. Uji T (Parsial)	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
	4.1 Hasil Penelitian	39
	4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	39
	1. Sejarah terbentuknya Yayasan Bangga Jadi Indonesia	39
	2. Visi Yayasan bangga Jadi Indonesia.....	40
	3. Misi Yayasan bangga Jadi Indonesia	40
	4. Lambang Yayasan bangga Jadi Indonesia.....	40
	5. Struktur Organisasi	43
	4.1.2 Deskripsi karakteristik Responden	44
	1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
	2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
	3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
	4.1.3 Penyajian Data Jawaban Responden	45
	4.1.4 Uji Kualitas Data	58
	1. Uji Validitas	58
	2. Uji Reliabilitas	59
	4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	61
	1. Uji Normalitas.....	61
	2. Uji Multikolinearitas	63
	3. Uji Heterokedastisitas.....	64
	4.1.6 Uji Kesesuaian	65
	1. Uji T (Parsial)	65
	2. Determinasi	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	67
	2. Kesimpulan	67
	3. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terciptanya kaum-kaum individualis, apatis, hedonis, egois dan anarkis (5-is) yang dipengaruhi oleh kemajuan tatanan ekonomi dunia dalam bidang teknologi serta derasny arus informasi yang masuk menyebabkan terkikisnya nilai-nilai luhur budaya dan karakter bangsa Indonesia yang selalu mengedepankan budaya musyawarah, mufakat dan gotong royong. Sehingga nilai-nilai yang telah ditegakkan untuk menjadi pedoman bagi bangsa telah tergantikan dengan faham yang menjauhkan keluhuran dan kemuliaan bangsa Indonesia.

Kita juga semakin sulit menemukan Sumber Daya Manusia yang ikhlas, jujur, dan benar. Dalam skala yang lebih besar, keprihatinan akan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia secara politis dan ekonomis akan sangat dipertaruhkan dalam waktu 5 – 10 tahun mendatang. Begitu juga kekayaan alam Indonesia yang selalu menjadi rebutan bagi bangsa-bangsa di dunia dengan berbagai cara dan strategis, terus memaksa Indonesia untuk memiliki bagian poin yang lemah dan diposisikan untuk terus bergantung pada negara luar.

Fenomena yang kami lihat bahwa kemajuan ekonomi dunia dalam teknologi informasi dan teknologi membuat kurangnya kepedulian dalam membina hubungan sosial bermasyarakat, nilai – nilai moral dan pemahaman wawasan kebangsaan dan derasny arus informasi yang cenderung mengutamakan

unsur hiburan dan rating semata. Efek dari kemajuan ini juga adalah timbulnya degradasi dari sisi etika sosial yang dipicu dari cukup bebasnya akses informasi yang tersedia dan rendahnya frekuensi pertemuan antara anggota keluarga, sehingga keluarga bukan lagi tempat yang nyaman untuk mendapatkan panduan berkehidupan, posisi ini telah diambil alih oleh teman - teman offline maupun online. Sehingga, fenomena sosial terciptanya kaum – kaum individualis yang tidak peka dengan kondisi sekitar, terjadi pengelompokan, hilangnya kepedulian, egois yang tinggi serta terkikisnya nilai – nilai luhur budaya bangsa yaitu musyawarah dan gotong royong.

Kokohnya sebuah tatanan negara tidak terlepas dari peran generasi muda sebagai harapan bangsa. Pemuda adalah kelompok kelompok usia yang sangat dinamis dan labil dalam pencarian jati diri.

Sebagai sebuah yayasan yang fokus pada pembangunan karakter dan peduli akan nasib bangsa dan negara, Yayasan Bangsa Jadi Indonesia memberikan kontribusi sebaik mungkin dalam memberikan solusi pada permasalahan diatas.

Didasarkan pada keyakinan bahwa peningkatan Daya Apresiasi Sosial merupakan syarat penting untuk mencapai peningkatan Sumber Daya Manusia, nilai-nilai apresiasi seperti Originalitas (kejujuran), Spontanitas, Keberanian dan kemerdekaan berfikir, merupakan esensi “Pembangunan Mental Manusia”.

Maka digagaslah sebuah konsep besar untuk membangun kader bangsa yang bersatu padu dan bersinergi menjaga keselamatan bangsa dan negara melalui program yang diberi nama “Indonesia Youth Icon”, yaitu sebuah upaya

pengembalian mindset anak bangsa kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan pemahaman dan pengaplikasian didalam kehidupan sehari-hari.

Dalam hal ini, kegiatan kami sebagai sebuah wadah aktivitas kepemudaan yang telah berdiri selama 6 tahun, telah menggelar beberapa kegiatan mulai dari:

- 1) Deklarasi *Indonesia Youth Icon* sekaligus audiensi ke beberapa media, lembaga pemerintahan maupun swasta, meliputi: kordinasi kegiatan pameran Alutsista 3 matra (TNI AD, AU, AL), Komisi Tinju Indonesia, Media Harian, Waspada *Online*, Tribun Medan, Kemenpora RI, dan DANMENWA, (05 Mei 2015),
- 2) *Marketing Gathering I* (08 Mei 2015),
- 3) *Marketing Gathering II* (21 Mei 2015),
- 4) Cinta Ibu Kepada Anak Indonesia (06 Agustus 2015),
- 5) *Roadshow "Be Admired"* (21 September – 16 Oktober 2015).
- 6) *Technical Meeting* Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (17 Oktober 2015),
- 7) Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (PKMP) (19 – 24 Oktober 2015),
- 8) Acara Puncak IYI "Bangga Jadi Indonesia" (28 Oktober 2015),
- 9) *Social Movement* (penyerahan tiang dan bendera kepada para *official* IYI, SMA/SMK. *Sponsor*, dll) dan
- 10) Kegiatan Finalis *Indonesia Youth Icon* 2015 Angkatan I. Menyusul di tahun selanjutnya, berbagai kegiatan *Indonesia Youth Icon* diadakan sedikit berbeda pada tahun sebelumnya. Yayasan Bangga Jadi Indonesia menggelar acara mulai dari:
- 11) Konser Theatrical Audivisual "Bangga Jadi Indonesia" (05 Mei 2016),

- 12) Beasiswa YBJI Program Anak Asuh (23 Agustus 2016),
- 13) Pembentukan Kader Bela Negara Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (29–31 Agustus 2016),
- 14) *Roadshow “Be Admired”* atau kunjungan ke sekolah–sekolah (03 September–29 September 2016),
- 15) *Technical Meeting* Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (15 Oktober 2016),
- 16) Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (PKMP) (21–24 Oktober 2016),
- 17) Acara Puncak IYI “Bangga Jadi Indonesia” (28 Oktober 2016),
- 18) Kegiatan Finalis *Indonesia Youth Icon* 2015 Angkatan II,
- 19) *Technical Meeting* Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (20 Oktober 2017),
- 20) Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (PKMP) (21–26 Oktober 2017),
- 21) Acara Puncak IYI “Bangga Jadi Indonesia” (28 Oktober 2017).

Pembinaan yang dilaksanakan untuk menciptakan remaja untuk memiliki karakter bersih, berbadan sehat dan jiwa yang sehat, memiliki jiwa kepemimpinan, rasa kepedulian, kreatif, mampu bekerjasama, bersahabat, dikagumi dan disenangi.

Pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki harus dikembangkan dengan harapan generasi muda Indonesia dapat berperan sebagai Pionir Perubahan atau Ikon Muda Indonesia yang diharapkan keterampilan hidupnya meningkat dan mendorong perilaku positif pada remaja lain.

Generasi muda sebagai kekuatan terbesar bangsa, harus memperkuat diri dan menyatukan tekad untuk kembali kepada nilai-nilai asli bangsa Indonesia dan

bersatu padu mengawal program pembangunan nasional dengan cara menjaga stabilitas Negara serta menyebarkan energy sosial ini kepada seluruh komponen bangsa.

Generasi muda harus menyatukan seluruh energi dan keunggulan-keunggulan yang dimiliki untuk membesarkan bangsa Indonesia, perjuangan yang bersifat kelompok tidak akan mampu membawa bangsa Indonesia mencapai tujuan.

Waktunya kita bangun dari tidur dan melakukan langkah – langkah kongkrit bersama dengan mengasah kepedulian dan kepekaan untuk menambah kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, menggali kreativitas dan mobalitas pemuda dengan kegiatan positif yang bukan theoretical saja tetapi practical agar para pemuda ikut merasakan kehidupan yang sesungguhnya, terbentuk karakter dan disiplin serta kepedulian untuk membantu rakyat.

Yayasan Bangsa Jadi Indonesia menyadari bahwa upaya ini akan melalui proses yang panjang dan berkesinambungan, namun dengan metode 3B (Bertahap, Bertingkat, Berlanjut) maka hasil akhir yang bersama – sama kita idamkan untuk negeri tercinta ini akan tercapat secara maksimal.

Tujuan akhir yayasan ini adalah menciptakan generasi muda Indonesia yang siap menjawab tantangan persaingan global internasional dari sisi kewirausahaan dan keintelektualan yang merupakan potensi utama kemajuan Indonesia dalam persiapan menciptakan sumber daya manusia yang handal, kuat, tangguh dan berkarakter "keindonesiaan" agar dimasa yang akan datang dapat menjadi pemimpin Indonesia yang lebih mengedepankan kepentingan berbangsa

dan bernegara. Semoga Allah SWT senantiasa menolong dan memberkahi setiap niat mulia, kerja keras dan langkah kita, Amin.

Besar keyakinan kami untuk bisa saling bahu – membahu bersama membangun Negeri Indonesia Hebat. Gemilang dan Generasi Muda Indonesia mampu menjadi pilar – pilar utama pembangunan Negara Republik Indonesia.

1.2. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Kurangnya pelatihan dan pendidikan karakter di Yayasan Bangsa Jadi Indonesia.
- 2) Rasa percaya diri dan rasa hormat yang masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya peserta di yayasan yang masih tidak peduli terhadap sesama.
- 3) Tingkat Absensi yang rendah peserta pada saat pelatihan dimana menjadi salah satu kendala untuk meningkatkan semangat kerja.

1.2.2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup manajemen sumber daya manusia, yaitu hubungan antara Pelatihan dan Pendidikan Karakter terhadap semangat kerja dalam lingkungan Yayasan Bangsa Jadi Indonesia.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1). Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Yayasan Bangga Jadi Indonesia?
- 2). Apakah pendidikan karakter secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Yayasan Bangga Jadi Indonesia?
- 3). Apakah pelatihan dan pendidikan karakter secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Yayasan Bangga Jadi Indonesia?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara pelatihan dan pendidikan karakter dengan semangat kerja pada Yayasan Bangga Jadi Indonesia.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang aspek-aspek yang terdapat dalam Yayasan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi Yayasan Bangga Jadi Indonesia tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan dampak praktik manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan program kerja untuk membangun semangat kerja di Yayasan Bangga Jadi Indonesia.

3) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. (Hariyanti, 2005: 155). Sedangkan Menurut Hasibuan (2009: 94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2003: 305) yang mengatakan bahwa: Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang

memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.(2003: 305)

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.(Danim, 2004: 48). Menurut Syukria (2004: 30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan

konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan. (Hasibuan,2005: 158).

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik

Menurut Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah 1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja 2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang 3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki

status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja 4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja 5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425)

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerjanya yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga

sesuai dengan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2010 : 427), diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

1. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tidak menunda pekerjaan
3. Mempercepat pekerjaan

b. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

1. Cuti
2. Keterlambatan
3. Alfa

4. Sakit

c. Labour Turn Over

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi Labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu

1. Setia terhadap perusahaan
2. Senang bekerja di dalam perusahaan

d. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagaan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

1. Kepuasan Kerja
2. Ketenangan dalam bekerja
3. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
4. Hubungan kerja yang harmonis

2.1.2 Pendidikan Karakter

Kamus Besar Bahasa Indonesia belum memasukkan kata karakter, yang ada adalah kata 'watak' yang diartikan sebagai: sifat batin manusia yang mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku, budi pekerti; tabiat. Jadi, dapat diartikan secara umum bahwa karakter itu berkaitan dengan kekuatan moral,

berkonotasi, ‘positif’ orang berkarakter adalah orang yang punya kualitas moral tertentu) yang positif. Dengan demikian pendidikan membangun karakter secara implisit mengandung arti membangun sifat atau pola perilaku yang didasari atau berkaitan dengan dimensi moral yang positif atau yang baik, bukan yang negatif atau yang buruk.

Pendidikan karakter adalah suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut, baik terhadap TuhanYang Maha Esa ,diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia insan kamil. Dalam pendidikan karakter di sekolah, semua komponen (stakeholders) harus dilibatkan, termasuk komponen-komponen pendidikan itu sendiri, yaitu isi kurikulum, proses pembelajaran dan penilaian, kualitas hubungan, penanganan atau pengelolaan mata pelajaran, pengelolaan sekolah, pelaksanaan aktivitas atau kegiatan ko-kurikuler, pemberdayaan sarana prasarana, pembiayaan, dan ethos kerja seluruh warga dan lingkungan sekolah. Menurut Mochtar Buchori (2007), pendidikan karakter seharusnya membawa peserta didik ke pengenalan nilai secara kognitif, penghayatan nilai secara afektif, dan akhirnya ke pengamalan nilai secara nyata. Permasalahan pendidikan karakter yang selama ini ada di SMK perlu segera dikaji, dan dicari alternatif-alternatif solusinya, serta perlu dikembangkannya secara lebih operasional sehingga mudah diimplementasikan di sekolah.

Manullang (2013) mengatakan bahwa “*the end of education is character*”, jadi seluruh aktivitas pendidikan semestinya bermuara kepada pembentukan karakter. Kegiatan intra dan ekstra kurikuler sebagai inti pendidikan di sekolah

harus dilakukan dalam konteks pengembangan karakter. Karakter generasi emas 2045 diharapkan menunjukkan sosok kepribadian yang utuh dan orisinal, apa yang dipikirkan harus sesuai dengan apa yang diucapkan dan apa yang diperbuat.

Menurut Soemarno Soedarsono (2009), dalam bukunya karakter merupakan “sesuatu” dalam diri manusia yang tidak bersifat turunan (diwariskan), melainkan harus dicari, ditemukan, dan ditempa karena sebenarnya sudah melekat pada tiap manusia sejak seseorang dilahirkan dan menjadi bagian kolektif dari suatu masyarakat. Dengan demikian menurut pemahaman makna karakter tersebut merupakan sifat-sifat kejiwaan yang dapat dibentuk, ditemukan dan ditempa untuk dapat meyakini nilai-nilai yang baik dan melekat dalam diri setiap individu dan berguna dalam kehidupan ini.

Menurut Amir (2011:31) Pendidikan karakter bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan di sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan akhlak peserta didik secara utuh, terpadu dan seimbang, sesuai dengan standart kompetensi kelulusan. Melalui pendidikan karakter peserta didik SMK mampu meningkatkan dan menggunakan pengetahuannya, mengkaji dan menginternalisasi serta mempersonalisasi nilai-nilai karakter dan akhlak mulia sehingga terwujud dalam perilaku sehari-hari. Menurut Asmani tujuan pendidikan karakter adalah penanaman nilai dalam diri siswa dan pembaharuan tata kehidupan bersama yang lebih yang lebih menghargai kebebasan individu.

Pendidikan Karakter Menurut Lickona (2012) adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti.

Pendidikan Karakter Menurut Suyanto (2009) mendefinisikan karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara.

Pendidikan Karakter Menurut Kertajaya: Karakter adalah ciri khas yang dimiliki oleh suatu benda atau individu. Ciri khas tersebut adalah asli dan mengakar pada kepribadian benda atau individu tersebut, serta merupakan “mesin” yang mendorong bagaimana seorang bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu (Kertajaya, 2010).

Unsur terpenting dalam pembentukan karakter adalah pikiran, karena pikiran yang di dalamnyaterdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya, merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapatmembentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya. Jika program yang tertanam tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip kebenaran universal, maka perilakunya berjalan selaras dengan hukum alam. Hasilnya, perilaku tersebut membawa ketenangan dan kebahagiaan. Sebaliknya, jika program tersebut tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hukum universal, maka perilakunya membawa kerusakan dan menghasilkan penderitaan. Oleh karena itu, pikiran harus mendapatkan perhatian serius.Thomas Lickona menjawab dengan tegas ada 7 (tujuh) unsur karakter esensial yang penting harus ditanamkan kepada peserta didik, yaitu sebagai berikut:

1. ketulusan hati atau kejujuran (*honesty*)
2. belas kasih (*compassion*)

3. kegagahberanian (*courage*)
4. kasih sayang (*kindness*)
5. kontrol diri (*self-control*)
6. kerja sama (*cooperation*)
7. kerja keras (*diligence or hand work*).

Tujuh karakter inti (*core characters*) itulah, menurut Thomas Lickona yang paling penting dan mendasar untuk dikembangkan pada peserta didik selain sekian banyak unsur-unsur karakter yang lain. Jika kita analisis dari sudut kepentingan restorasi kehidupan bangsa kita menurut istilah Sutawi (2008:7) maka ketujuh karakter tersebut memang benar-benar menjadi unsur-unsur yang sangat esensial. Katakanlah unsur ketulusan hati atau kejujuran, bangsa saat ini sangat memerlukan kehadiran warga negara yang memiliki tingkat kejujuran yang tinggi.

Manusia dihadapkan dengan permasalahan yang sama, yaitu kehidupan duniawi, akan tetapi respon yang diberikan terhadap permasalahan tersebut berbeda-beda. Misalnya, ada yang hidup penuh semangat, sedangkan yang lainnya hidup penuh malas dan putus asa. Di antara kelompok manusia juga ada yang hidup dengan keluarga yang damai dan tenang, sedangkan yang lain hidup dengan kondisi keluarga yang berantakan. Begitu juga manusia yang hidup dengan perasaan bahagia dan ceria, sedangkan yang lain hidup dengan penuh penderitaan dan keluhan. Padahal semua berangkat dari kondisi yang sama, yaitu kondisi ketika masih kecil yang penuh semangat, ceria, bahagia, dan tidak ada rasa takut atau pun rasa sedih (Gunawan, 2005:27). Pada dasarnya pengembangan karakter, dengan pola pendekatan apapun, harus tetap berlandaskan pada nilai-nilai

universal. Sejalan dengan itu, nilai-nilai etika sebagaimana yang dikembangkan Josephson Institute of Ethics yang terjabar dalam buku *Making Ethical Decisions*, menjelaskan adanya enam pilar karakter (Josephson, 2005: 7-12) yaitu :

1. *Trustworthiness* (rasa percaya diri)
2. *Respect* (rasahormat)
3. *Responsibility* (rasa tanggung jawab)
4. *Caring* (rasa kepedulian)
5. *Citizenship* (rasa kebangsaan)
6. *Fairness* (rasa keadilan)

2.1.3 Pembangunan Pendidikan Karakter

Pembangunan karakter bangsa memiliki cakupan dan tingkat urgensi yang sangat luas dan bersifat multidimensional. Ditegaskan dalam Kebijakan tersebut sangat luas karena memang secara substantif dan operasional terkait dengan "...pengembangan seluruh aspek potensi-potensi keunggulan bangsa dan bersifat multidimensional karenamencakup dimensi-dimensi kebangsaan yang hingga saat ini sedang dalam proses "menjadi" (Udin S.Winataputra: online). Dalam hal ini dapat juga disebutkan bahwa (1) karakter merupakan hal sangat esensial dalam berbangsa dan bernegara, hilangnya karakter akan menyebabkan hilangnya generasi penerus bangsa; (2) karakter berperan sebagai "kemudi" dan kekuatan sehingga bangsa ini tidak terombang-ambing; (3) karakter tidak datang dengan sendirinya, tetapi harus dibangun dan dibentuk untuk menjadi bangsa yang bermartabat. Selanjutnya, ditegaskan bahwa pembangunan karakter bangsa harus difokuskan pada "...tiga tataran besar, yaitu (1) untuk menumbuhkan dan memperkuatjati diri bangsa, (2) untuk menjaga keutuhan Negara Kesatuan

Republik Indonesia (NKRI), dan (3) untuk membentuk manusia dan masyarakat Indonesia yang berakhlak mulia dan bangsa yang bermartabat.”

2.1.4 Pelatihan

Secara garis besar pelatihan dapat dikatakan sebagai metode atau bentuk edukasi bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan serta dapat memenuhi tantangan dalam bekerja demi memenuhi tujuan perusahaan untuk tetap dapat berkembang dan bersaing di era globalisasi.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Ada dua tujuan diadakannya program pelatihan. Pertama, pelatihan dilakukan untuk menutupi “gap” antara kecapakan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini disampaikan definisi dari beberapa ahli : Menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto (2013:1), mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”

Secara teknis Veithzal Rivai (2005 : 226) mengatakan bahwa : “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam

waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori”.

Menurut Viethzal Rivai (2005 : 231-233), manfaat dari pelatihan, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat untuk karyawan :

- a. Membantu pengembangan keterampilan, mendengar, berbicara dan menulis dengan latihan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- c. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- d. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- e. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif

2. Manfaat untuk perusahaan :

- a. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- b. Memperbaiki moral sumber daya manusia
- c. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
- d. Membantu pengembangan perusahaan
- e. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja

- f. Membantu meningkatkan efisien, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja
- g. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan
- h. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal

3. Manfaat untuk hubungan sumber daya manusia, intra dan antar group :

- a. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
- b. Meningkatkan keterampilan interpersonal
- c. Meningkatkan kualitas moral
- d. Membangun kohesivitas dalam kelompok
- e. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

Dimensi dan Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b). Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a). Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b). Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a). Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b). Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c). Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a). Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b). Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.1.5 Hubungan Pelatihan dan Pendidikan Karakter

Secara garis besar pelatihan dapat dikatakan sebagai metode atau bentuk edukasi bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan serta dapat memenuhi tantangan dalam bekerja demi memenuhi tujuan perusahaan untuk tetap dapat berkembang dan bersaing di era globalisasi. Dan secara garis besar pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan

potensi secara optimal, baik pola pikir maupun sikap serta perilaku yang terdapat di dalam diri sumber manusia tersebut. Secara teknis Veithzal Rivai (2005 : 226) mengatakan bahwa : “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori”. Malayu S.P. Hasibuan (2005), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, Gary Dessler (2003 : 280) mengungkapkan bahwa : “Pelatihan merupakan metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya”.

Menurut Gary Dessler (2003 : 285) ada beragam metode yang digunakan perusahaan untuk menyampaikan pendidikan dan pelatihan, antara lain:

- a. On the job training atau pelatihan langsung kerja Metode ini berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan dan langsung mengerjakannya. Metode ini juga digunakan secara luas pada level manajemen tingkat atas. Dalam metode ini terdapat jenis pelatihan yang paling dikenal yaitu metode coaching atau understudy. Dalam metode coaching ini seorang pekerja yang telah berpengalaman ditugaskan untuk melatih karyawan.
- b. Magang Suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pembelajaran di kelas dan

pelatihan langsung di pekerjaan. Metode ini telah ada sejak abad pertengahan.

- c. Belajar secara informal Metode yang dilakukan bukan melalui program pelatihan formal
- d. Job instruction training Metode pekerjaan yang terdiri dari sebuah rangkaian langkah logis yang diajarkan secara bertahap.
- e. Pengajaran Metode ini adalah cara yang sederhana dan cepat untuk memberikan pengetahuan kepada sekelompok orang yang akan dilatih.
- f. Pelajaran yang terprogram Metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan pekerjaan dengan memberikan fakta atau pertanyaan, yang memungkinkan orang untuk memberikan respon dan memberikan orang yang belajar jawaban timbal balik yang akurat. Metode ini menggunakan media berupa buku teks, komputer atau internet.
- g. Teknik pelatihan kemampuan membaca dan menulis Metode ini merupakan aspek dari program pelatihan keberagaman. Dalam pelatihan ini karyawan dituntut untuk dapat membaca, menulis dan aritmatika. Dimana dengan metode ini dapat diketahui apakah karyawan buta huruf atau tidak.
- h. Pelatihan dengan peralatan audiovisual Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti power point, film, kaset atau video.

- i. Pelatihan dengan simulasiSebuah metode dimana orang yang dilatih belajar dengan peralatan sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih di luar pekerjaan.
- j. Pelatihan berbasis komputerDengan pelatihan berbasis komputer orang yang dilatih menggunakan sistem berbasis komputer untuk secara interaktif meningkatkan pengetahuan atau keterampilannya.
- k. Sistem pendukung kinerja elektronikSistem ini adalah kumpulan peralatan dan tampilan komputer yang mengotomatisasi pelatihan, dokumentasi dan dukungan telepon, mengintegrasikan otomatisasi ini ke dalam aplikasi dan memberikan dukungan yang lebih cepat, lebih murah, dan lebih efektif daripada metode tradisional.
- l. Pelatihan jarak jauh berbasis internetMetode belajar jarak jauh. Metode yang digunakan antara lain kursus korespondensi tradisional, teletraining, video konferensi dan pelatihan berbasis internet.
- m. Pelatihan melalui internetPelatihan dengan berbasis web ini semakin populer akan tetapi pada praktiknya, pelatihan ini bukanlah pilihan dari bentuk pelatihan. Kecenderungan dari metode ini adalah menuju solusi pembelajaran terpadu, dimana peserta pelatihan menggunakan metode penyampaian seperti hard copy manual untuk mempelajari materi pelatihan.
- n. Rotasi pekerjaan

Teknik pelatihan manajemen dengan cara memindahkan orang yang dilatih dari departemen satu ke departemen lainnya untuk memperluas pengalamannya dan mengenali kekuatan dan kelemahan dirinya.

- o. Pendekatan belajar sambil dibimbing Orang yang dilatih bekerja secara langsung dengan seorang manajer senior atau dengan orang yang akan digantikannya.

- p. Belajar bertindak

Teknik pelatihan dimana calon manajemen di izinkan untuk bekerja penuh untuk menganalisis dan menyelesaikan permasalahan di departemen lain.

Gary Dessler (2003 : 281) menyatakan, terdapat lima langkah dalam proses pendidikan dan pelatihan kerja karyawan, yaitu :

- a. Analisis kebutuhan Mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, serta mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur dan tujuan prestasi.
- b. Merencanakan instruksi Untuk memutuskan, menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan dan aktivitas.
- c. Validasi
Dimana orang yang terlibat membuat sebuah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa orang yang mewakili.
- d. Menerapkan program Melatih karyawan yang akan dilatih.

e. Evaluasi

Merupakan tindak lanjut, dimana dalam hal ini perusahaan menilai keberhasilan atau kegagalan dari program in

2.2 Indikator Variabel

Tabel 2.2.1
Indikator Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Veithzal Rivai (2015) mengatakan bahwa : “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori”.	1. Instruktur	Likert
		2. Peserta	
		3. Materi	
		4. Metode	
		5. Tujuan	
Pendidikan Karakter (X2)	Pendidikan Karakter Menurut Suyanto (2018) mendefinisikan karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara.	1. Rasa Percaya diri	Likert
		2. Rasa Hormat	
		3. Rasa Tanggung Jawab	
		4. Rasa Kebangsaan	
		5. Rasa Kepedulian	
Semangat Kerja (Y)	Hasibuan (2017), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal	1. Naiknya produktivitas karyawan	Likert
		2. Tingkat Absensi Rendah	
		3. Labour turn over	
		4. Berkurangnya kegelisahan	

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3.1

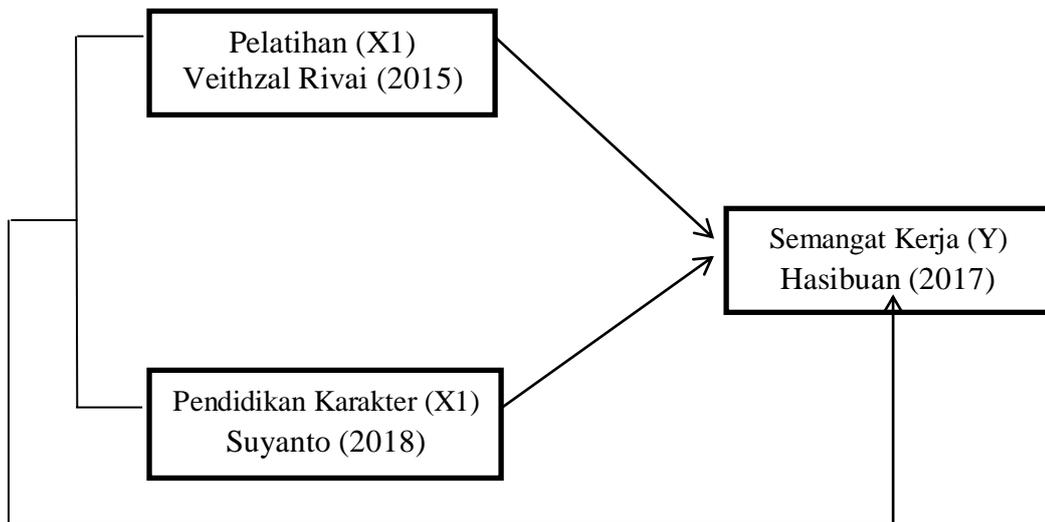
No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variavbel Penelitian	Hasil Penelitian
----	----------------	------------------	----------------------	------------------

1	Sidig Triwibowo (2014)	Pengaruh Pendidikan Karakter Dan Praktek Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Studi Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 1 Seyegan	Pendidikan Karakter	Pendidikan karakter berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan karakter yang dilaksanakan maka akan meningkatkan kesiapan kerja siswa Kelas XII Program Studi Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 1 Seyegan.
			Praktik Kerja Industri	Praktik Kerja Industri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin sering praktik kerja dilaksanakan maka akan meningkatkan kesiapan kersa siswa Kelas XII Program Studi Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 1 Seyegan.
			Kesiapan Kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan, baik secara langsung maupun tidak langsung dari vasiabel pendidikan karakter dan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa.
2	Ayunig Mustika Ati (2012)	Pengaruh Perkuliahan Pendidikan Karakter Dan Pelatihan Esq Terhadap Pembentukan	Pendidika Karakter	Pendidikan karakter berpengaruh signifikan terhadap pembentukan kepribadian Mahasiswa . Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan karakter

		Kepribadian Mahasiswa Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta Angkatan 2010	Pelatihan ESQ	yang dilaksanakan maka akan meningkatkan pembentukan kepribadian Mahasiswa. Pelatihan ESQ berpengaruh signifikan terhadap pembentukan kepribadian Mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan semakin sering pelatiha ESQ dilaksanakan makan akan meningkatkan pembentukan Karakter Mahasiswa
--	--	--	---------------	--

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.4.1



Dimana :

X1 : Pelatihan

X2 : Pendidikan Karakter

Y : Semangat Kerja

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
2. Pendidikan Karakter secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
3. Pelatihan dan Pendidikan Karakter secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2013 : 14), Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Lokasi Dan Waktu

3.2.1 lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Yayasan Bangga Jadi Indonesia yang beralamat di Setiabudi Center B1-B2. Jl. Setiabudi, Medan Sumatra Utara, 20132.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Mei hingga Oktober 2017.

Tabel 3.2.2.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	2021					
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pengajuan Judul	■					
2	Pengajuan Proposal		■				
3	Bimbingan Proposal			■			
4	Seminar Proposal			■			
5	Pengolahan Data				■		
6	Analisis dan Evaluasi Data				■		
7	Penulisan Skripsi				■		
8	Bimbingan Skripsi				■	■	
9	Sidang Meja Hijau						■

3.3 Populasi Dan Sample

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

Populasi dalam penelitian ini adalah para Finalis Indonesia Youth Icon Angkatan ke III tahun 2017 yang berjumlah 40 peserta.

3.3.2 Sample

Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu Finalis Indonesi Youth Ico Angkatan ke III. Sampel penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 40 peserta.

3.4 Jenis dan sumber data

Penelitian ini merupakan penelitian jenis data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber aslinya (*Indonesia Youth Icon Angkatan III*).

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari penilaian harian selama karantina Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (PKMP) terhadap finalis *Indonesia Youth icon* Angkatan III.

3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian juga didefinisikan sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010:2-3).

2. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel indenpenden.

Defenisi untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Menurut Sugiyono (2010:4) Variabel dependen atau dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).
- b. Menuru Sugiyono (2010:4) variabel Indenpenden atau dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan bebas adalh variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadi perubahannya atau

timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Pendidikan Karakter (X2)

3.6 Tekni Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan tugas akhir adalah :

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) dalam penelitian dilaksanakan wawancara secara langsung dengan Finalis Indonesia Youth Icon.

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

c. Angket (Kuisoner)

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah angket atau kuisoner, angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topic tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu, secara preferensi, keyakinan, minat dan perilaku (Mustafidah,2012:44).

d. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari buku atau literature sebagai bahan referensi untuk memperoleh kesimpulan pendapat ahli. Dengan mendapatkan kesimpulan tersebut sebagai metode tersendiri untuk merumuskan suatu pendapat baru yang berikutnya lebih menekankan pengutipan untuk memperoleh uraian.

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pendidikan karakter terhadap semangat kerja, maka model dan teknik analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Program for Sosial Science*) yaitu suatu program komputer statistic yang mampu memproses data statistic secara tepat dan cepat, menjadi berbagai output yang dikehendaki para pengambil keputusan. Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian (Arikunto,2006:239). Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan

Analisis data dalam penelitian ini dibagi kedalam tiga tahap. Pertama, pengujian kulaitas data. Kedua, melakukan pengujian asumsi kelasik. Ketiga, melakukan pengujian hipotesis.

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. SPSS merupakan fasilitas untuk mengukur reliabelitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,6$.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuisoner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indicator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output pearson correlation (ghozali, 2005). Apabila nila r hitung $> r$ tabel maka instrument yang digunakan dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yaitu uji normalitas data, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai kontribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan :

- 1). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.
- 2). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.

2. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafi *scatterplot*, mengenai ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED diaman sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-studentized. Adapun analisisnya sebagai berikut :

- 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi bahwa telah terjadi heterokedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinearitas antara variabel dalam model regresi.

3.7.3 Uji Kesesuaian

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R² semakin kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R² mendekati

satu, maka variabel indenpenden memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (uji Statistik t)

Menurut Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2013), Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
4. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

3. UJI F

Menurut Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2013), Uji f dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji f pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%.

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$$\text{Rumus F tabel} = F(k;n-k)$$

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Apabila nilai $\text{Sig} < 0,05$ dan $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka H_3 diterima.

Apabila nilai $\text{Sig} > 0,05$ dan $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka H_3 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

1) Sejarah terbentuknya Yayasan Bangga Jadi Indonesia.

Sebuah yayasan yang telah dirancang jauh hari hingga kemudian didirikan 2 Mei 2015 lalu, bertepatan dengan Hari Pendidikan Nasional. Berangkat dari keprihatinan seorang ibu bernama Mora Nasution yang melihat kondisi remaja saat ini yang hidup dengan mementingkan kesenangan semata, hura-hura dan kurang bersosialisasi. Hal itu membuat Mora tergerak dan ingin mencegahnya sesegera mungkin, sebelum kedua anaknya mengalami hal yang serupa.

Secara sadar tak ingin remaja melupakan Lagu Kebangsaan Indonesia dan lebih memilih lagu-lagu luar merupakan suatu hal yang dikhawatirkan oleh Mora pada awalnya, begitu pun dengan rasa nasionalisme, saling menghargai, etika dan kebiasaan remaja zaman sekarang. Hingga akhirnya tergeraklah hatinya untuk membentuk sebuah Yayasan Bangga Jadi Indonesia-Indonesia Youth Icon. Wadah tersebut diharapkan mampu mendidik dan membina, membimbing remaja untuk menjadi pemimpin di masa yang akan datang dengan rasa memiliki yang kuat. Dengan diadakannya Indonesia Youth Icon, Mora selaku Founder menginginkan terciptanya aktivitas kepemudaan yang memberikan ringkasan dari pekerjaan untuk menyoroti permasalahan. Dengan melahirkan serta menciptakan langkah-langkah bergerak aktif, dan nyata demi terciptanya sebuah perubahan,

yang dapat menginspirasi jutaan aksi, serta berani dalam memulai perjalanan yang akan memberikan dampak positif besar dari waktu ke waktu. Melalui langkah tersebut, Indonesia Youth Icon mulai melakukan aksi nyata dengan roadshow ke-21 sekolah pada 21 kecamatan di Kota Medan. Kemudian masing-masing dari sekolah mengirimkan perwakilannya untuk menjadi duta Indonesia Youth Icon, pun demikian dibuka pendaftaran secara online bagi seluruh pemuda/IdiIndonesia.

2) Visi Yayasan Bangga Jadi Indonesia

Bangga jadi anak Indonesia yang berkarakter keindonesian dan berdaya saing Internasional 2025.

3) Misi Yayasan Bangga Jadi Indonesia

Meningkatkan rasa Nasionalisme dan Patriotisme dikalangan pemuda/i dalam upaya menghadapi tantangan global demi kepentingan berbangsa dan bernegara.

4) Lambang Yayasan Bangga Jadi Indonesia



Arti Lambang

Tiang dan Bendera Merah Putih. Merah bermakna berani, melambangkan raga manusia, unsur merah juga melambangkan sosok ibu. Putih bermakna suci, melambangkan jiwa manusia, unsur putih juga melambangkan sosok ayah saling melengkapi dan menyempurnakan jiwa dan raga manusia untuk membangun Indonesia. Barisan tiang bendera melambangkan barisan pemuda pemudi harapan bangsa yang kuat, kokoh dan tangguh, barisan tiang bendera yang berjumlah 8 melambangkan bulan lahir Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia pada bulan agustus, yang memiliki makna bahwa bangsa Indonesia memiliki kepribadian yang kuat yang akan selalu menjadi magnet untuk orang-orang sekitarnya, memiliki jiwa kepemimpinan untuk mencapai tujuan bersama, orang-orang dermawan yang lahir dengan hati yang besar serta memiliki visi yang luar biasa untuk masa depan bangsa, sangat gigih dan tekun dalam menjalani hidup, jiwa berani dan mental kuat yang selalu siap untuk menghadapi situasi sesulit apapun dengan antusiasme besar yang selalu bersemangat untuk Indonesia, Tiang bendera adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Kita butuh Bendera tapi kita juga butuh tiang. Tiang yang menegakkan bendera, tiang yang menegakkan simbol kebanggaan pada bangsa tercinta., tiang yang kuat untuk anak cucu Indonesia. Kepulauan Indonesia melambangkan Tanah Air Negara Kesatuan Republik Indonesia, wilayah kepulauan yang membentang dari Sumatra sampai Papua, melambangkan

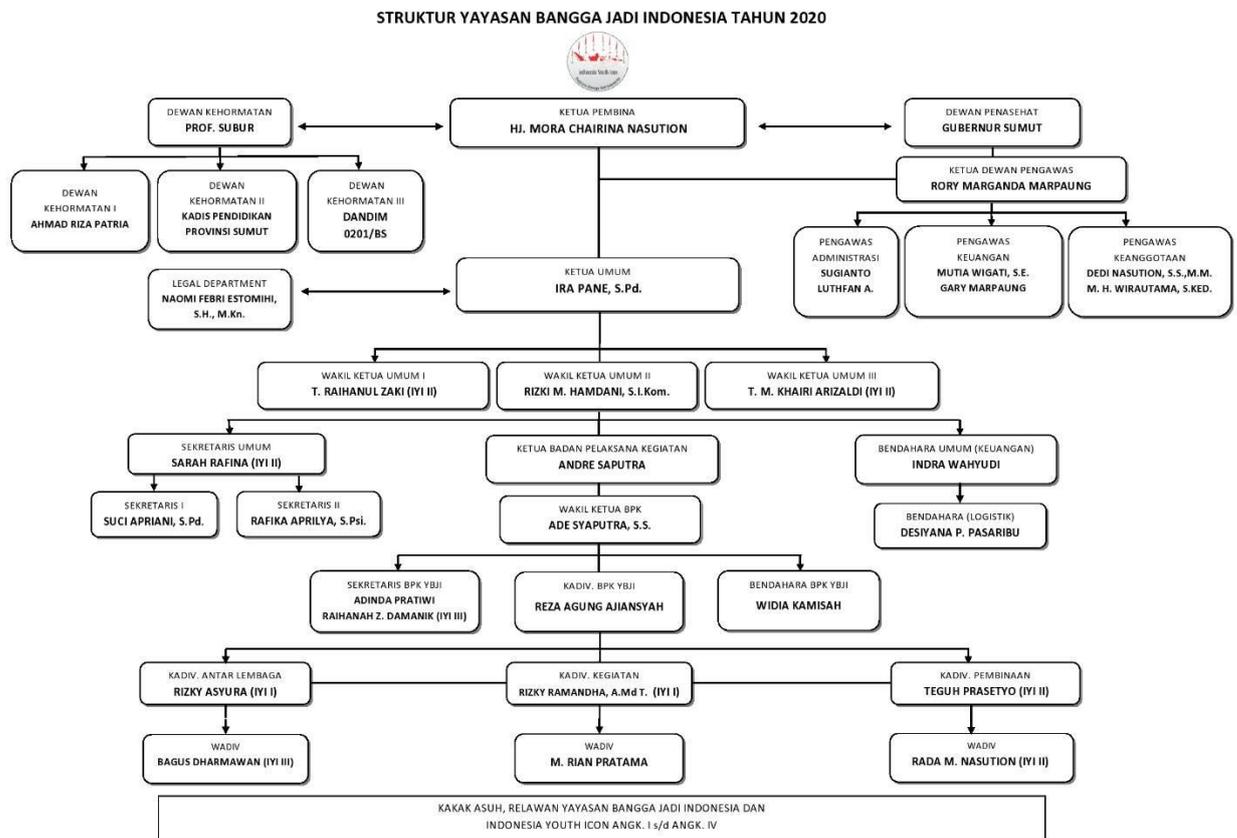
keutuhan wilayah NKRI mulai dari daratan hingga lautan yang luas. Yang didalamnya terdapat sumberdaya alam yang harus dijaga dan dipertahankan dalam rangka pembangunan yang berkelanjutan untuk kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia, barisan pemuda yang berada di dalamnya berkewajiban menjaga keamanan nasional, pertahanan Negara dan bangsa serta stabilitas kawasan. Tulisan INDONESIA YOUTH ICON bermakna ikon muda Indonesia yang artinya adalah barisan pemuda/I Indonesia yang sukses dan dikagumi yang kelak akan mengguncang dunia, mengumandangkan lagu Indonesia Raya dan menjadi tiang merah putih yang kokoh yang akan mengibarkan symbol kebanggaan bangsa tercinta, yaitu bendera merah putih di langit tertinggi dunia internasional tulisan YAYASAN BANGGA JADI INDONESIA bermakna sebagai “Rumah Keluarga Kebangsaan” yang akan menyebarkan semangat kesadaran kepada Generasi Muda Indonesia dengan pendekatan metode edukasi, pembentukan karakter kuat dan tangguh yang berkeindonesiaan, membangkitkan kembali nilai-nilai luhur budaya bangsa Indonesia, beretika, bermoral dan ber-Ketuhanan Yang Maha Esa yang berpedoman, menghayati, dan mengamalkan lima asas dasar PANCASILA, UUD 1945, Bhineka Tunggal Ika dan Negara kesatuan Republik Indonesia sehingga terlahirlah energy sosial, dan keluarga baru Indonesia yang sehat jiwa raga, yaitu pemuda-pemudi Indonesia yang berwawasan kebangsaan, SIAP kapan dan dimana saja untuk BELA NEGARA dan CINTA TANAH AIR. Lambang Yayasan Jadi Indonesia digunakan sebagai

tanda resmi dalam berbagai media termasuk bendera dan peralatan lainnya yang tidak merendahkan martabat yayasan.

5) **Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan gambaran secara skematis mengenai bagaimana pekerjaan dapat dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi

Gambar 4.1 Struktur Yayasan Bangga Jadi Indonesia



1.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap analisis pelatihan dan pendidikan karakter terhadap semangat kerja di yayasan Bangsa jadi Indonesia. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	60%
2	Perempuan	15	40%
	Total	40	100%

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia – Indonesia Youth Icon yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 60% dari total responden.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	16 - 19 Tahun	30	80%
2	20- 23 Tahun	10	20%
	Total	40	100%

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia – Indonesia Youth Icon yang menjadi responden berusia 16 - 19 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 60% dari total responden.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	30	80%
2	Pekuliahan (S1)	10	20%
	Total	40	100%

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia – Indonesia Youth Icon yang menjadi responden masih menempuh pendidikan SMA Sederajat yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 80% dari total responden.

1.1.3 Penyajian Data Jawaban Responden

Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data kuantitatif yang berasal dari sebanyak 40 orang responden dengan jumlah angket sebanyak 27 butir pertanyaan.

Tabel 4.4

Jawaban Responden Tentang Tingkat Keahlian Narasumber Dalam Menyampaikan Materi Pada Saat Pelatihan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CB	5	12.5	12.5	12.5
	B	24	60.0	60.0	72.5
	SB	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang (12.5%), yang menyatakan baik sebanyak 24 orang (60%), yang menyatakan sangat baik 11 orang (27.5%).

Tabel 4.5

Jawaban Responden Tentang Kemampuan Narasumber Dalam Mengektifitaskan Waktu Dalam Penyampaian Materi

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	4	10.0	10.0	10.0
	CB	14	35.0	35.0	45.0
	B	18	45.0	45.0	90.0
	SB	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang (10%), cukup baik sebanyak 14 orang (35%), yang menyatakan baik sebanyak 18 orang (45%), yang menyatakan sangat baik 4 orang (10%).

Tabel 4.6

Jawaban Responden Tentang Tingkat pemahaman materi yang dberikan pada saya saat pelatihan

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	4	10.0	10.0	10.0
CB	11	27.5	27.5	37.5
B	21	52.5	52.5	90.0
SB	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang (10%), cukup baik sebanyak 11 orang (27.5%), yang menyatakan baik sebanyak 21 orang (52.5%), yang menyatakan sangat baik 4 orang (10%).

Tabel 4.7

Jawaban Responden Tentang Nilai-nilai materi yang disampaikan selama pelatihan

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CB	5	12.5	12.5	12.5
B	29	72.5	72.5	85.0
SB	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang (12.5%), yang menyatakan baik sebanyak 29 orang (72.5%), yang menyatakan sangat baik 6 orang (15%).

Tabel 4.8

Jawaban Responden Tentang Tingkat ketersediaan fasilitas penunjang program pelatihan

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	1	2.5	2.5	2.5
CB	6	15.0	15.0	17.5
B	28	70.0	70.0	87.5
SB	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 orang (2.5%), cukup baik sebanyak 6 orang (15%), yang menyatakan baik sebanyak 28 orang (70%), yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang (12.5%).

Tabel 4.9

Jawaban Responden Tentang Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	6	15.0	15.0	15.0
	CB	3	7.5	7.5	22.5
	B	21	52.5	52.5	75.0
	SB	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 6 orang (15%), cukup baik sebanyak 3 orang (7.5%), yang menyatakan baik sebanyak 21 orang (52.5%), menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang (25.0%).

Tabel 4.10

Jawaban Responden Tentang Kemampuan saya dalam mengikuti pelatihan

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	2	5.0	5.0	5.0
	CB	4	10.0	10.0	15.0
	B	25	62.5	62.5	77.5
	SB	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang (5.0%), cukup baik sebanyak 4 orang (10%), yang menyatakan baik sebanyak 25 orang (62.5%), menyatakan sangat baik 9 orang (22.5%).

Tabel 4.11

Jawaban Responden Tentang Tingkat kepercayaan diri saya dalam pelatihan

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CB	5	12.5	12.5	12.5
B	29	72.5	72.5	85.0
SB	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang (12.5%), yang menyatakan baik sebanyak 29 orang (72.5%), menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang (15%).

Tabel 4.12

Jawaban Responden Tentang Peningkatam rasa percaya diri saya

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CB	6	15.0	15.0	15.0
B	20	50.0	50.0	65.0
SB	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang (15%), yang menyatakan baik sebanyak 20 orang (50%), yang menyatakan sangat baik 14 orang (35%).

Tabel 4.13**Jawaban Responden Tentang Memperbaiki Kepribadian yang saya miliki****X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	1	2.5	2.5	2.5
CB	6	15.0	15.0	17.5
B	12	30.0	30.0	47.5
SB	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 orang (2.5%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang (15%), yang menyatakan baik sebanyak 12 orang (30%), yang menyatakan sangat baik 21 orang (52.5%).

Tabel 4.14**Jawaban Responden Tentang Tingkat tanggung jawab saya setelah mengikuti pelatihan****X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	4	10.0	10.0	10.0
CB	3	7.5	7.5	17.5
B	8	20.0	20.0	37.5
SB	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang (10%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang (7.5%),

yang menyatakan baik sebanyak 8 orang (20%), yang menyatakan sangat baik 25 orang (62.5%).

Tabel 4.15

Jawaban Responden Tentang Ketelitian saya dalam mengerjakan suatu pekerjaan

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CB	4	10.0	10.0	10.0
	B	26	65.0	65.0	75.0
	SB	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang (10%), yang menyatakan baik sebanyak 26 orang (65%), yang menyatakan sangat baik 10 orang (25%).

Tabel 4.16

Jawaban Responden Tentang Tingkat pemahaman nilai-nilai luhur budaya dan karakter bangsa Indonesia

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	2	5.0	5.0	5.0
	CB	5	12.5	12.5	17.5
	B	24	60.0	60.0	77.5
	SB	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang (5%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang (12.5%), yang menyatakan baik sebanyak 24 orang (60%), yang menyatakan sangat baik 9 orang (22.5%).

Tabel 4.17**Jawaban Responden Tentang Rasa cinta Tanah Air****X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	5	12.5	12.5	12.5
CB	4	10.0	10.0	22.5
B	5	12.5	12.5	35.0
SB	26	65.0	65.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang (12.5), yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang (10%), yang menyatakan baik sebanyak 5 orang (12.5%), yang menyatakan sangat baik 26 orang (65%).

Tabel 4.18**Jawaban Responden Tentang Rasa kepedulian saya selama latihan****X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	2	5.0	5.0	5.0
CB	17	42.5	42.5	47.5
B	15	37.5	37.5	85.0
SB	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang (5%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 17 orang (42.5%), yang menyatakan baik sebanyak 15 orang (37.5%), yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang (15%).

Tabel 4.19**Jawaban Responden Tentang Tingkat kepedulian saya setelah mengikuti pelatihan**

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CB	6	15.0	15.0	15.0
B	21	52.5	52.5	67.5
SB	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang (15%), yang menyatakan baik sebanyak 21 orang (52.5%), yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang (32.5%).

Tabel 4.20

Jawaban Responden Tentang melaksanakan pekerjaan sesuai target yang saya tentukan
Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	1	2.5	2.5	2.5
CB	8	20.0	20.0	22.5
B	20	50.0	50.0	72.5
SB	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 orang (2.5%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 8 orang (20%), yang menyatakan baik sebanyak 20 orang (50%), yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang (27.5%).

Tabel 4.21

Jawaban Responden Tentang Tingkat kemampuan produktivitas yang saya miliki setelah mengikuti pelatihan
Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	2	5.0	5.0	5.0
CB	6	15.0	15.0	20.0
B	24	60.0	60.0	80.0
SB	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.21 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang (5%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang (15%), yang menyatakan baik sebanyak 24 orang (60%), yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang (20%).

Tabel 4.22
Jawaban Responden Tentang Usaha saya untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan
Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STB	1	2.5	2.5	2.5
	TB	1	2.5	2.5	5.0
	CB	11	27.5	27.5	32.5
	B	22	55.0	55.0	87.5
	SB	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1 orang (2.5%), yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 orang (2.5%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang (27,5%), yang menyatakan baik sebanyak 22 orang (55%), yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang (12.5%).

Tabel 4.23
Jawaban Responden Tentang Tingkat ketepatan waktu saya saat mengikuti pelatihan
Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TB	1	2.5	2.5	2.5
	CB	18	45.0	45.0	47.5
	B	14	35.0	35.0	82.5
	SB	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 orang (2.5%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 18 orang (45%), yang menyatakan baik sebanyak 14 orang (35%), yang menyatakan sangat baik sebanyak 7 orang (17.5%).

Tabel 4.24
Jawaban Responden Tentang Tingkat kesenangan saat melaksanakan
pelatihan

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	2	5.0	5.0	5.0
CB	17	42.5	42.5	47.5
B	18	45.0	45.0	92.5
SB	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.24 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang (5%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 17 orang (42.5%), yang menyatakan baik sebanyak 18 orang (45%), yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang (7.5%)

Tabel 4.25
Jawaban Responden Tentang Kemampuan saya dalam menghadapi
kegelisahan selama pelatihan

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	4	10.0	10.0	10.0
CB	18	45.0	45.0	55.0
B	13	32.5	32.5	87.5
SB	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.25 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang (10%), yang menyatakan cukup baik sebanyak 18 orang (45%), yang menyatakan baik sebanyak 13 orang (32.5%), yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang (12.5%)

1.1.4 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur.

Data dikatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* lebih dari 0.3 untuk setiap butir pertanyaan. Hasil uji validitas terhadap variabel pelatihan, pendidikan karakter dan semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	27.05	11.126	.651	.776
Butir 2	27.65	10.541	.569	.785
Butir 3	27.57	9.994	.700	.762
Butir 4	27.17	12.097	.498	.797
Butir 5	27.27	11.743	.496	.796
Butir 6	27.32	10.379	.467	.809
Butir 7	27.17	11.430	.453	.802
Butir 8	27.17	12.097	.498	.797

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, hasil output SPSS dari 8 (delapan) pernyataan pada pelatihan dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlation* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Pendidikan Karakter (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	28.93	16.584	.592	.823
Butir 2	28.80	15.190	.696	.808
Butir 3	28.78	15.769	.452	.844
Butir 4	28.98	17.153	.600	.825
Butir 5	29.13	15.651	.699	.809
Butir 6	28.83	15.071	.485	.844
Butir 7	29.50	15.795	.612	.819
Butir 8	28.95	16.356	.651	.817

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, hasil output SPSS dari 8 (delapan) pernyataan pada pendidikan karakter dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlation* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	18.38	8.394	.445	.790
Butir 2	18.45	7.792	.624	.750
Butir 3	18.68	8.174	.455	.789
Butir 4	18.73	7.794	.570	.762
Butir 5	18.85	7.823	.658	.744
Butir 6	18.93	7.558	.577	.760

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, hasil output SPSS dari 6 (enam) pernyataan pada semangat kerja dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlation* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas menguji kehandalan butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan handal apabila nilai *cronbach alpha* > 0.6 . Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan

oleh instrumen pengukuran. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$. Hasil uji validitas terhadap variabel

Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,812 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan Karakter (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,842 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,797 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

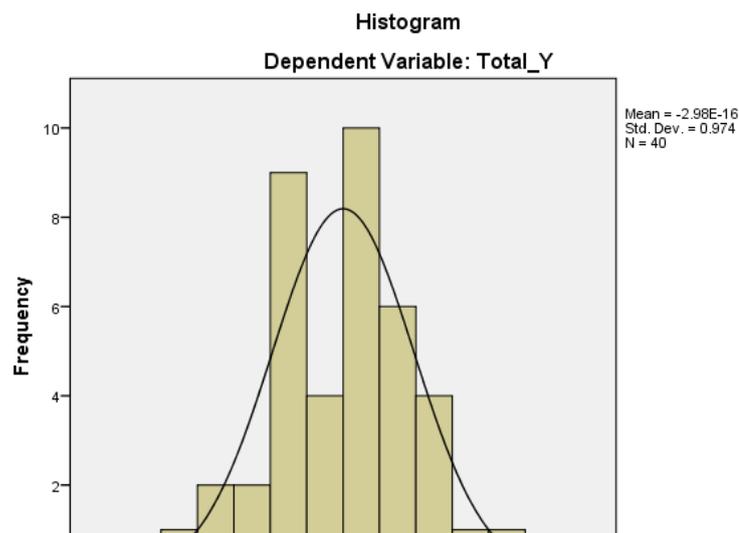
1.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui SPSS.

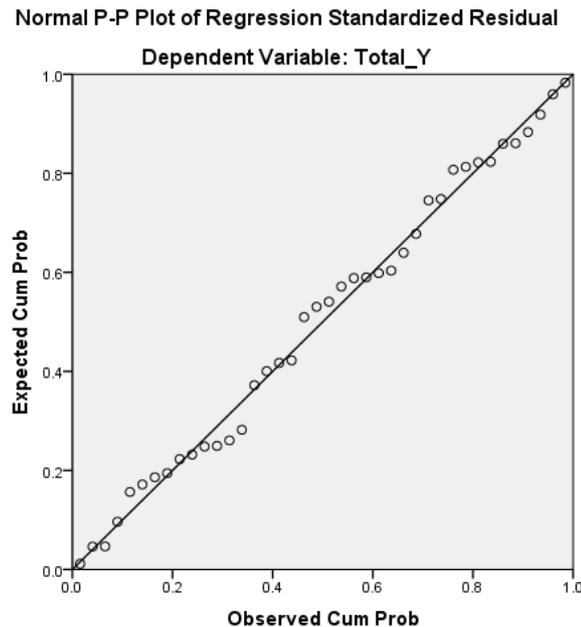
Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Histogram Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 4.2 di atas terlihat garis membentuk lonceng dan berada di tengah, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Dimana kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

Dari grafik P-P Plot di atas terlihat titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* diperoleh nilai sebesar 0.073 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$ dapat dilihat pada tabel 4.32. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut ini :

Tabel 4.32 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26559842
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.063
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui data yang dihasilkan tidak bersifat heterokedastisitas. Uji multikolinearitas dideteksi dari Nilai VIF dan *tolerance*. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka data tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinearitas Dependent Variabel Semangat kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.109	5.036		3.596	.001		
Total_X1	.015	.156	.017	.093	.926	.830	1.206
Total_X2	.116	.131	.158	.887	.381	.830	1.206

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.33 dapat dilihat nilai data pada *tolerance value* 0.830 > 0,10 dan VIF 1.206 < 10. Maka, dapat disimpulkan data tidak mengalami multikolinearitas.

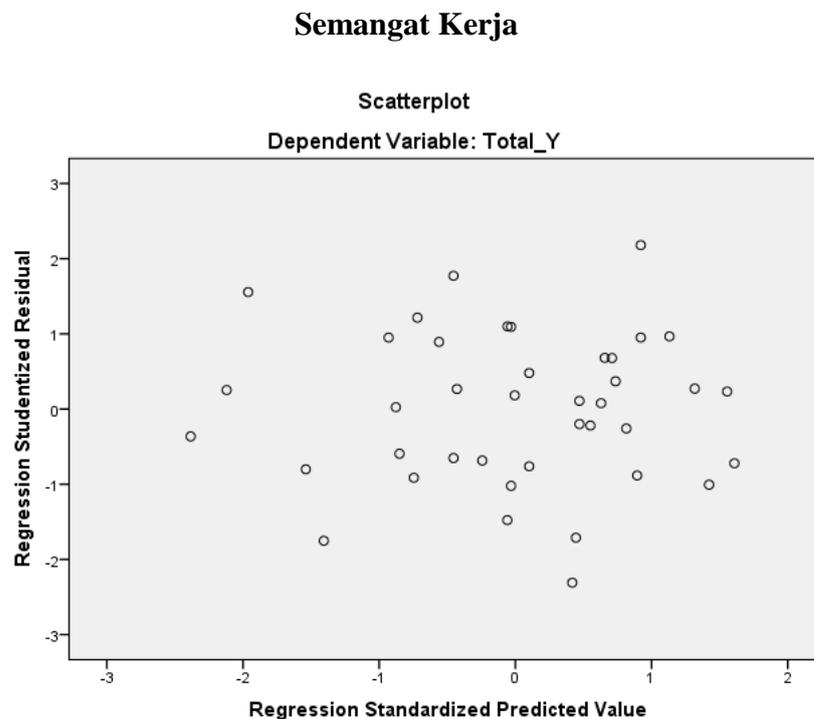
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari gambar *scatterplot*. Kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel



Pada gambar 4.4 *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model data ini bebas dari heterokedastisitas

1.1.6 Uji Kesesuaian

1. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$$\text{Rumus } t \text{ tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 37) = 2.026$$

Diketahui:

$$\text{Koefisien } (\alpha) = 5\%$$

$$\text{Jumlah sampel } (n) = 40$$

$$\text{Jumlah Variabel } x \text{ (k)} = 2$$

$$T \text{ tabel} = 2.026$$

Tabel 4.34 Hasil Uji T Pelatihan dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.109	5.036		3.596	.001
Pelatihan (X1)	.015	.156	.017	.093	.926
Pendidikan Karakter (X2)	.116	.131	.158	.887	.381

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.34 di atas dapat diketahui bahwa nilai uji-t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,926 > 0,05 dan nilai t hitung 0,093 < t tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapt pengaruh X1 terhadap Y.

2. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,381 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,887 < t$ tabel $2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$$\text{Rumus F tabel} = F(k;n-k) = F(2;38) = 3,24$$

Tabel 4.35 Hasil Uji F Pelatihan dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.699	2	5.849	.520	.599 ^b
Residual	415.901	37	11.241		
Total	427.600	39			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pendidikan Karakter (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil tabel 4.34 di atas dapat diketahui bahwa nilai uji-t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,599 > 0,05$ dan nilai F hitung $0,520 < F$ tabel $3,24$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

3. Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.36 Koefisien Determinasi Terhadap Semangat Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.165 ^a	.027	-.025	3.35270

a. Predictors: (Constant), Pendidikan Karakter (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,027, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 2,7 %.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pelatihan, dan Pendidikan Karakter terhadap Semangat Kerja terhadap Indonesia youth icon yang dinaungi oleh Yayasan bangga Jadi Indonesia diwilayah sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan pendidikan karakter terhadap semangat kerja. Pengaruhnya dapat dilihat dari respon responden dan kevalidan data yang telah diolah. Berdasarkan hasil perhitungan uji kesesuaian yang menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi diperoleh nilai t hitung $0,093 < t$ tabel $2,026$ pada H1 dan nilai t hitung $0,887 < t$ tabel $2,026$ pada H2 sedangkan pada uji koefisien determinasi mengandung arti bahwa pengaruh variabel pelatihan dan pendidikan karakter secara simultan terhadap semangat kerja sebesar $2,7\%$.

B. SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan terhadap berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan diantaranya:

1. Saran bagi yayasan, semoga dengan selesainya penelitian ini bisa dijadikan acuan dan pembelajaran agar dapat digunakan dalam mengembangkan program-program pelatihan agar lebih efisien dan berpengaruh terhadap peserta didik
2. Selalu memberikan motivasi secara berkala ataupun terus menerus sebagai pemberian semangat dan pantang menyerah dalam menjalankan pekerjaan.

Hal tersebut dilakukan bertujuan untuk peningkatan semangat dan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

3. Bagi peneliti lain, dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada yayasan lain, perusahaan lain atau industri yang lain. Kemudian, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti selain variabel pelatihan dan pendidikan karakter terhadap semangat kerja yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy M. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. AGORA, Vol. 1 No. 3.
- Agusta dan Sutanto 2013. *Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka*.
- Amir, Sofan 2011. *Pendidikan karakter bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan di sekolah*.
- Amri, Sofan. dkk. 2011. *Implementasi Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran: Strategi Analisis dan Pengembangan Karakter Siswa dalam Proses Pembelajaran*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Arikunto 2013. *Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti*.
- Arikunto 2013. *Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian*.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Buchori, Mochtar. (2007). *Pendidikan Karakter dan Kepemimpinan Kita*. Dikutip dari www.tempointeraktif.com/hg/kolom/.../kol,20110201-315,id.html
- Buchori, Mochtar 2007. *pendidikan karakter seharusnya membawa peserta didik ke pengenalan nilai secara kognitif, penghayatan nilai secara afektif, dan akhirnya ke pengamalan nilai secara nyata*.
- Dessler, Gary. (2003). *Human Resources Management*. Prentice Hall, New Jersey.
- Gary Dessler, Gary 2003. *lima langkah dalam proses pendidikan dan pelatihan kerja karyawan*
- ghozali, 2005. *Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output pearson correlation*
- Haryanti, Endang, 2005, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Hasibuan, Malayu S. P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan (2017), *Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal*
- Hariyanti, 2005. *Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik*.

- Hasley, G. 2003. *Supervising People*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Halsay 2003. *Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.*
- Josephson, M. S. (2005). *Making Ethical Devisions*. California: Josephson Institute of Ethics.
- Josephson, 2005. *Making Ethical Decisions, menjelaskan adanya enam pilar karakter*
- Kertajaya, Hermawan. 2010. *Grow with Character: The Model Marketing*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama
- Lickona T. 2012. *Educating for Character (Mendidik untuk membentuk karakter) Bagaimana sekolah dapat mengerjakan sikap hormat dan tanggung jawab (terjemahan)*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mangkunegara 2011. *dimensi dan indikator dalam pelatihan*
- Manullang (2013) “*the end of education is character*”,
- Mustafidah, 2012. *Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian*
- Mustika Ati, Ayunig 2012. *Pengaruh Perkuliahan Pendidikan Karakter Dan Pelatihan Esq Terhadap Pembentukan Kepribadian*
- Nawawi, H. 2003. *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Press
- Nawawi 2003. *faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja*
- Nitisemito Alex S. 2010 . *indicator semangat kerja yang dikemukakan*
- Nitisemito, A 2010. *Manajemen Personalia, Edisi Kedelapan*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Prayitno dan Belferik Manullang. (2011). *Pendidikan Karakter dalam Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Grasindo
- Rianto, H., & Putri, A. (2021). Pelatihan Manajemen Masjid Pada Era Industri 4.0. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 5(4), 2109-2116.
- Rifai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan daya saing Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(9), 1617-1631.

- Rusiadi 2013. *Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif*
- Rivai, Veithzal 2005. *Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.*
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Soemarno Soedarsono, 2009. *Karakter Mengantarkan Bangsa dari Gelap Menuju Terang*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Soedarsono, Soemarno (2009), *dalam bukunya karakter merupakan “sesuatu” dalam diri manusia yang tidak bersifat turunan (diwariskan), melainkan harus dicari, ditemukan, dan ditempa.*
- Sugiyono 2013. *populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan*
- sugiyono 2013. *sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.*
- Syukria 2004. *suatu kondisi rohaniah atau prilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat*
- Suyanto (2018). *karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara.*
- Suyanto (2009) *mendefinisikan karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara.*
- Suyanto. 2009. *Urgensi Pendidikan Karakter* (www.mendikdasmen.kemendiknas.go.id)
- Syukria, 2004. *Kontribusi Iklim Kerja Sama dan Semangat Kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang.*
- Tohardi, 2002. *pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan.* Tohardi,
- Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Triwibowo, Sidig 2014. *Pengaruh Pendidikan Karakter Dan Praktek Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Studi Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 1 Seyegan*