

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Bekerja di Industri

Secara umum definisi mengenai industri bermacam-macam namun pada dasarnya pengertiannya tidak berbeda satu sama lainnya, adapun definisi industri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2008:534) merupakan suatu kegiatan ekonomi yang mengolah barang mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi untuk dijadikan barang yang lebih tinggi kegunaannya. Industri menurut Waluyo (2009:7) dibagi menjadi dua yakni industri jasa dan manufaktur yang untuk memproduksinya ada empat elemen yaitu pelanggan, manusia, strategi dan sistem.

Selanjutnya Scott (dalam Wijono, 2010:1) menjelaskan bahwa industri merupakan sistem kegiatan yang terkoordinasi dari suatu kelompok orang yang bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan yang sama otoritas dan kepemimpinan tertentu. Industri menurut Sukirno (2009) adalah perusahaan yang menjalankan kegiatan ekonomi yang tergolong dalam sektor sekunder. Kegiatan itu antara lain adalah pabrik tekstil, pabrik perakitan dan pabrik pembuatan rokok.

Dari beberapa pengertian industri maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa industri adalah kumpulan dari beberapa perusahaan yang memproduksi barang-barang tertentu dan menempati areal tertentu dengan output produksi berupa barang atau jasa.

Pada hakikatnya dalam kehidupan manusia, selalu terjadi berbagai aktivitas. Salah satu aktivitas ditunjukkan dalam gerakan yang dinamakan kerja. Anoraga (1992:11) menyatakan seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Bekerja berasal dari kata "kerja", menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2008:681) kerja berarti sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Dalam pandangan paling moderen mengenai kerja dikatakan bahwa kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.

Sedangkan bekerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2008:681) merupakan serangkaian kegiatan untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencari nafkah atau mata pencarian, oleh karenanya kegiatan tersebut dapat mendatangkan upah, uang atau barang". Wexley (dalam Djaali,

2008:113) mengatakan, seorang itu kerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau istirahat untuk aktif dan melakukan sesuatu. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa bekerja di industri adalah serangkaian kegiatan dari beberapa perusahaan yang memproduksi barang-barang tertentu dan menempati areal tertentu dengan output produksi berupa barang atau jasa dalam rangka mencari nafkah atau mata pencarian, yang dapat mendatangkan upah, uang atau barang.

B. Motivasi Bekerja di Industri

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya yang terang motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal

dari kata "motif" itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Ada berbagai defenisi konseptual motivasi dan motivasi kerja yang telah ditemukan seperti yang diungkapkan oleh Murray (dalam Wijono, 2010:20) memberi defenisi motivasi sebagai berikut :

"...sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu bereaksi. Penghilangan mengacu pada terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan."

Kemudian Zainal (dalam Wijono, 2010:21) memberi defenisi motivasi sebagai berikut :

"...sebagai sesuatu yang bersumber dari dalam atau dari luar. Ia mempunyai tugas dan arah serta akan terus terjadi sehingga menghasilkan apa yang individu tersebut hayati. Proses ini terus berjalan sebagai satu perputaran di dalam perilaku seseorang."

Motivasi menurut Sumadi Suryabrata (dalam Djaali, 2008:101) adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Adapun Greenberg (dalam Djaali, 2008:101) menyebutkan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan, dan memantapkan perilaku arah suatu tujuan. Sedangkan Slameto (1995:170) merumuskan pengertian motivasi

yaitu suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi serta arah umum dari tingkah laku manusia.

Sementara itu Mc.Donald (dalam Sardiman, 2010:73) mengemukakan motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc.Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu :

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem *neurophysiological* yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/*feeling* afeksi (tingkah laku) seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena ada tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan hal ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Sehubungan dengan kebutuhan hidup manusia yang mendasari timbulnya motivasi, Maslow (dalam Djaali, 2008:101) mengungkapkan bahwa kebutuhan dasar hidup manusia itu terbagi atas lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Sementara itu Mc.Clelland (dalam Djaali, 2008:103) mengemukakan bahwa diantara kebutuhan hidup manusia terdapat tiga macam kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk memperoleh makanan.

Menurut Morgan dan ditulis kembali oleh Nasution (dalam Sardiman, 2010:78), manusia hidup dengan memiliki berbagai kebutuhan.

1. Kebutuhan untuk berbuat sesuatu untuk suatu aktivitas.
2. Kebutuhan untuk menyenangkan orang lain.
3. Kebutuhan untuk mencapai hasil.
4. Kebutuhan untuk mengatasi kesulitan.

Anoraga (1992:35) menjelaskan kebutuhan manusia pada umumnya menjadi dua bagian yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Kebutuhan manusia seperti telah dijelaskan di atas senantiasa akan selalu berubah. Begitu juga motif, motivasi yang selalu berkait dengan kebutuhan

tentu akan berubah-ubah atau bersifat dinamis, sesuai dengan keinginan dan perhatian manusia.

Selanjutnya Milton (dalam Wijono, 2010:21) berdasarkan Steers & Layman melihat motivasi kerja mengandung tiga komponen utama, yaitu yang menggerakkan (*energizing*), perilaku, dan tujuan secara intensif. Menggerakkan timbul apabila individu mempunyai kehendak atau keinginan ini yaitu motif dan merupakan sebab munculnya perilaku. Vinecke juga (dalam Wijono, 2010:21) menegaskan motivasi memang pada tingkatan-tingkatan tingkah laku yang mempengaruhi prestasi dan dapat didefinisikan, yaitu secara tidak langsung konsep motivasi itu dapat dioperasionalisasikan.

Sementara itu Kendler (dalam Wijono, 2010:21) menyatakan konsepnya bahwa tingkah laku sebagai gambaran empat proses dasar dan saling terpisah, yaitu sensasi (*sensation*), pembelajaran (*learning*), persepsi (*perception*), dan motivasi (*motivation*). Selanjutnya Peak (dalam Wijono, 2010:21) mengatakan bahwa dalam membicarakan tingkah laku, perlu mempertimbangkan aspek-aspek pembelajaran, motivasi, persepsi, sikap, dan harapan. Ini berarti motivasi merupakan salah satu sebab atau penentu tingkah laku. Sesungguhnya suatu tingkah laku itu adalah dimunculkan oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal tersebut adalah motivasi.

Menurut Anoraga (1992:35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja

dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya etos kerja. Selanjutnya Pinder (2009) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Sedangkan motivasi kerja menurut Waluyo (2009:74) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi yang proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan dan akan berusaha untuk mencari, menemukan atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk *performance* yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika didorong, dipaksa (dariluar dirinya) untuk bekerja.

Banyak teori motivasi yang telah dikembangkan, menurut Waluyo (2009:75) terdapat delapan teori yang telah memberikan sumbangan berarti pada motivasi kerja.

1. Teori Tata Tingkat Kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Dalam situasi dan kondisi tertentu, kebutuhan-kebutuhan dapat menimbulkan motivasi proaktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif.

2. Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan

Teori motivasi ini yang dikenal sebagai teori ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth Needs*) dikembangkan oleh Aldefer. Aldefer mengelompokkan kebutuhan kedalam tiga kelompok yaitu kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*), kebutuhan hubungan (*Relatedness Needs*), dan kebutuhan pertumbuhan (*Growth Needs*). Teori ERG tidak mencerminkan adanya kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke motivasi kerja yang proaktif ataupun reaktif.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini juga dinamakan teori *hygiene*-motivasi di kembangkan oleh Herzberg. Ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (Motivator) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang

menimbulkan motivasi kerja yaitu tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian dan pengakuan. Sedangkan yang termasuk dalam faktor *hygiene* yaitu administrasi dan kebijakan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi serta kondisi kerja.

4. Teori motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation*)

Teori ini lebih tepat disebut teori kebutuhan dari McClelland, karena ia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*Need For Achievement*), tetapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (*Need For Power*), dan kebutuhan untuk berhubungan (*Need For Affiliation*).

5. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini mempunyai dua aturan pokok: aturan pokok yang berhubungan dengan perolehan jawaban-jawaban yang benar dan aturan pokok lain yang berhubungan dengan penghilangan jawaban-jawaban yang salah. Pengukuhan dapat terjadi positif (pemberian ganjaran untuk satu jawaban yang diinginkan) atau negatif (menghilangkan satu rangsang *aversif* jika jawaban yang diinginkan telah diberikan), tetapi organisme harus membuat antara aksi atau tindakanya dengan sebab akibat.

6. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Locke mengusulkan model kognitif, yang dinamakan teori tujuan yang mencoba menjelaskan hubungan niat (*intention*)/tujuan dengan perilaku, dengan penetapan dari tujuan secara sadar.

7. Teori Harapan (*Expectancy*)

Menurut Lawler, faktor-faktor yang menentukan E-P (kemungkinan besarnya upaya menyebabkan tercapainya unjuk kerja yang diinginkan) ialah harga diri atau kepercayaan diri, pengalaman lampau dalam situasi serupa, situasi sekarang, komunikasi (informasi dan persepsi) dari orang lain. Sedangkan besar kecilnya P-O (sebesar apa kemungkinan untuk mendapatkan berbagai hasil keluaran jika mencapai unjuk kerja tertentu) yang ditentukan oleh faktor seperti prospek kerja, kesejahteraan, bidang pekerjaan dan lingkungan.

8. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams, salah satu asumsi Adams ialah jika orang melakukan pekerjaan dengan imbalan gaji/penghasilan, mereka memikirkan tentang apa yang mereka berikan pada pekerjaan (masukan) dan apa yang mereka terima untuk keluaran kerja mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi bekerja di industri adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja di industri menjadi tindakan atau perilaku dalam rangka memenuhi dan memuaskan kebutuhan berdasarkan pada dorongan / kekuatan mental dalam memenuhi harapan serta tujuan yang ingin dicapai oleh seorang individu / mahasiswa. Indikator instrumen penelitian motivasi bekerja di industri adalah prospek kerja, kesejahteraan, bidang pekerjaan yang menarik dan lingkungan.

C. Minat Bekerja di Industri

Persoalan motivasi dapat dikaitkan dengan persoalan minat. Minat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2008:916) adalah kecendrungan hati yang tinggi, gairah, keinginan terhadap sesuatu. Selanjutnya Slameto (1995:180) menyatakan minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat.

Dari pendapat diatas diketahui bahwa minat dapat timbul karena ketertarikan terhadap sesuatu yang ditunjukkan melalui suatu aktivitas. Dengan adanya minat seseorang terhadap suatu aktivitas maka isi dari aktivitas tersebut akan terserap dengan baik. Minat dapat timbul karena daya tarik dari luar dan juga karena datang dari hati sanubari. Minat yang besar

terhadap sesuatu merupakan modal yang besar, artinya untuk mencapai/memperoleh benda atau tujuan yang diminati itu.

Sementara Crow and Crow (dalam Djaali, 2008:121) mengatakan bahwa minat berhubungan dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan, pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri. Minat juga diartikan Sardiman (2010:76) sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri.

Oleh karena itu, apa yang dilihat seseorang sudah tentu akan membangkitkan minatnya sejauh apa yang dilihat itu mempunyai hubungan dengan kepentingannya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa minat merupakan kecendrungan jiwa seseorang kepada seseorang (biasanya disertai dengan perasaan senang), karena itu merasa ada kepentingan dengan sesuatu itu. Menurut Bernand (dalam Sadirman, 2010:76) minat timbul tidak secara tiba-tiba/spontan, melainkan timbul akibat dari partisipasi, pengalaman, kebiasaan pada waktu belajar atau bekerja. Jadi jelas bahwa soal minat akan selalu berkait dengan soal kebutuhan atau keinginan.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang menemukan berbagai objek, peristiwa, kegiatan dan kenyataan-kenyataan. Dari sekian banyak peristiwa yang ditemukan seseorang tidak semuanya menarik perhatiannya. Ada peristiwa tertentu yang menarik seseorang sehingga dia merasa senang

terlibat di dalamnya. Kesenangan seseorang untuk menggeluti suatu kegiatan objek atau suatu peristiwa yang menarik bagi dirinya mengandung arti bahwa dia berminat dalam bidang tersebut. Minat juga dapat menyebabkan seseorang giat melakukan sesuatu yang telah menarik minatnya.

Minat seseorang terhadap suatu pekerjaan tidak timbul dengan sendirinya, karena minat dibangkitkan oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam dan dari luar diri sendiri maupun obyek pekerjaan itu sendiri. Faktor dari dalam misalnya: keinginan, kemampuan, perasaan senang, dan tindakan/tingkah laku. Faktor dari luar seperti: keluarga, lingkungan, informasi, kesejahteraan. Sedangkan obyek pekerjaan itu sendiri seperti: kedudukan di tengah-tengah masyarakat, tugas-tugas, profesionalisme, kesejahteraan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Djaali (2008:121) bahwa "minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan diperoleh dikemudian". Minat bekerja di industri dapat timbul karena seseorang mempunyai bakat yang dapat dilatih sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal itupun dapat terwujud, jika orang tersebut mempunyai keinginan yang kuat.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa minat bekerja di industri bersifat aktif dan menetap serta sebagai pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya di industri yang mana minat tersebut dapat dibangkitkan oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam dan dari luar

diri sendiri maupun obyek pekerjaan itu sendiri. Indikator dari instrumen penelitian minat bekerja di industri adalah keinginan, kemampuan, perasaan senang, dan tindakan.

D. Hasil Belajar Mata Kuliah Keahlian Berkarya

Pada prinsipnya, tujuan akhir dari suatu proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan hasil belajar yang baik dan memuaskan. Hasil belajar merupakan interpretasi dari suatu prestasi yang dicapai oleh seorang pelajar setelah mengikuti proses belajar mengajar.

Proses penilaian yang dilakukan berdasarkan pada suatu kriteria tertentu. Penilaian yang dilakukan terhadap mahasiswa menurut Buku Pedoman Akademik UNP (2007:51) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hubungan antara Nilai Angka (NA), Nilai Mutu (NM), Angka Mutu (AM) dan Sebutan Mutu (SM)

Nilai Angka (NA)	Nilai Mutu (NM)	Angka Mutu (AM)	Sebutan Mutu (SM)
81 s.d. 100	A	4	Sangat Baik
66 s.d. 80	B	3	Baik
56 s.d. 65	C	2	Cukup
41 s.d. 55	D	1	Kurang
0 s.d. 40	E	0	Gagal

Sumber : Rektor UNP 2007/2008

Dari uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hasil belajar merupakan nilai yang diperoleh mahasiswa berdasarkan atas kemampuan

yang didapatnya dalam mengikuti proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Hasil belajar menurut Techonly13 (2009) adalah kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya. Hasil belajar mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran. Proses penilaian terhadap hasil belajar dapat memberikan informasi kepada guru tentang kemajuan siswa dalam upaya mencapai tujuan-tujuan belajarnya melalui kegiatan belajar. Selanjutnya dari informasi tersebut guru dapat menyusun dan membina kegiatan-kegiatan siswa lebih lanjut, baik untuk keseluruhan kelas maupun individu.

Menurut Sudjana (2009) Hasil belajar dibagi menjadi tiga macam hasil belajar yaitu : (a). Keterampilan dan kebiasaan; (b). Pengetahuan dan pengertian; (c). Sikap dan cita-cita, yang masing-masing golongan dapat diisi dengan bahan yang ada pada kurikulum sekolah.

Berdasarkan uraian diatas hasil belajar dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor Internal (dari dalam individu yang belajar) yaitu Faktor yang mempengaruhi kegiatan belajar ini lebih ditekankan pada faktor dari dalam individu yang belajar. Adapun faktor yang mempengaruhi kegiatan tersebut adalah faktor psikologis, antara lain yaitu : motivasi, perhatian, pengamatan, tanggapan dan lain sebagainya.

2. Faktor Eksternal (dari luar individu yang belajar) yaitu Pencapaian tujuan belajar perlu diciptakan adanya sistem lingkungan belajar yang kondusif. Hal ini akan berkaitan dengan faktor dari luar siswa. Adapun faktor yang mempengaruhi adalah mendapatkan pengetahuan, penanaman konsep dan keterampilan, dan pembentukan sikap.

Selanjutnya Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009), hasil belajar merupakan hal yang dapat dipandang dari dua sisi yaitu sisi siswa dan dari sisi guru. Dari sisi siswa, hasil belajar merupakan tingkat perkembangan mental yang lebih baik bila dibandingkan pada saat sebelum belajar. Tingkat perkembangan mental tersebut terwujud pada jenis-jenis ranah kognitif, afektif, dan psikomotor. Sedangkan dari sisi guru, hasil belajar merupakan saat terselesikannya bahan pelajaran. Sedangkan Hamalik (2009) menyatakan hasil belajar adalah bila seseorang telah belajar akan terjadi perubahan tingkah laku pada orang tersebut, misalnya dari tidak tahu menjadi tahu, dan dari tidak mengerti menjadi mengerti.

Berdasarkan teori Taksonomi Bloom (2009) hasil belajar dalam rangka studi dicapai melalui tiga kategori ranah antara lain kognitif, afektif, psikomotor. Perinciannya adalah sebagai berikut:

1. Ranah Kognitif berkenaan dengan hasil belajar intelektual yang terdiri dari 6 aspek yaitu pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis dan penilaian.

2. Ranah Afektif berkenaan dengan sikap dan nilai. Ranah afektif meliputi lima jenjang kemampuan yaitu menerima, menjawab atau reaksi, menilai, organisasi dan karakterisasi dengan suatu nilai atau kompleks nilai.
3. Meliputi keterampilan motorik, manipulasi benda-benda, koordinasi neuromuscular (menghubungkan, mengamati).

Tipe hasil belajar kognitif lebih dominan daripada afektif dan psikomotor karena lebih menonjol, namun hasil belajar psikomotor dan afektif juga harus menjadi bagian dari hasil penilaian dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disintesisakan bahwa hasil belajar adalah suatu penilaian akhir dari proses dan pengenalan yang telah dilakukan berulang-ulang. Serta akan tersimpan dalam jangka waktu lama atau bahkan tidak akan hilang selama-lamanya karena hasil belajar turut serta dalam membentuk pribadi individu yang selalu ingin mencapai hasil yang lebih baik lagi sehingga akan merubah cara berpikir serta menghasilkan perilaku kerja yang lebih baik.

Kurikulum program studi Teknik Elektro Industri adalah Kurikulum Berbasis Kompetensi yang disusun sesuai dengan Surat Keputusan Mendiknas Nomor 232/U/2000 tanggal 20 Desember 2000, dan Nomor 045/U/2002 tanggal 2 April 2002. Program studi Teknik Elektro Industri mempunyai konsentrasi lebih dari satu, penentuan konsentrasinya dilakukan

sesuai dengan kurikulum, oleh ketua program studi berdasarkan usulan mahasiswa dengan persetujuan Penasehat Akademis. Salah satu konsentrasi mata studi yang disesuaikan dengan kebutuhan industri adalah Mata kuliah Keahlian Berkarya (MKB) yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Pengaturan Otomatis

Sistem pengaturan membahas tentang pengertian sistem pengaturan, latar belakang matematik yang diperlukan, model matematik sistem fisik, berbagai cara pengontrolan, analisa kesalahan sistem, teknik desain dan kompensasi.

2. Dasar Pengendali Cerdas

Materi membahas tentang kecerdasan tiruan Komputasional (JTS, Fuzzy, Algoritma Genetika), struktur dasar jaringan saraf biologi dan tiruannya (JST), implementasi matematis JST, beberapa model JST, metode pembelajaran JST, perihal algoritma Genetik (AG), bagaimana cara bekerja AG.

3. Instalasi Listrik Industri

Sasaran utama bagi perencana instalasi kelistrikan adalah terjaminnya keselamatan dan berfungsinya instalasi dengan baik dengan mempertimbangkan faktor efisiensi baik teknis maupun ekonomis. Materi ini lebih ditekankan pada instalasi tenaga di dalamnya termasuk : generator, transformator, tungku pemanas, motor listrik, kapasitor yang

umumnya instalasi tiga, perlengkapan instalasi, lay out beban dalam denah dan pembuatan rencana anggaran.

4. Kualitas Daya

Menerangkan tentang urgensi kualitas daya, pengontrolan tegangan pada generator, pengaturan frekuensi pada generator, regulasi tegangan pada sistem tenaga dan gangguan pada bentuk tegangan atau arus.

5. Teknik Kontrol Industri

Mata kuliah ini mengajarkan bagaimana mahasiswa dapat memahami metode dan cara kerja peralatan kontrol industri, mengenali dan memahami blok diagram sistem kontrol mulai dari fungsi sensor kontroler dan aktuator. Tahap selanjutnya mahasiswa dapat memahami prinsip kerja dan jenis-jenis transduser serta sensor, prinsip kerja dari rangkaian pengolah sinyal jembatan dc.

6. Dasar Pengemudi Elektrik

Mata kuliah ini diajarkan kepada mahasiswa dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan penggunaan elektronika daya, sistem mekanis, rangkaian magnetik, dan transformer.

7. Pengaman Sistem Tenaga Listrik

Mata kuliah ini berisi materi tentang macam-macam pengaman, yakni pengaman generator, sistem dan peralatan beban.

E. Penelitian Yang Relevan

Untuk mendukung atau mempertegas teori-teori yang telah dikemukakan dalam kajian teori ini, selanjutnya dikemukakan penelitian relevan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putra Negara (2007) menyimpulkan bahwa terdapat kontribusi motivasi bekerja di industri terhadap indeks prestasi mahasiswa D3 Teknik Elektronika sebesar 23.2 % pada taraf kepercayaan 95 %.
2. Penelitian oleh Pamujo (2005) mengungkapkan terdapat kontribusi positif yang signifikan minat kerja dan kemampuan akademis terhadap kesiapan kerja siswa kelas III jurusan bangunan di SMK YPT I Purbalingga tahun pelajaran 2004/2005.
3. Penelitian oleh Yermaneli (2007) mengungkapkan minat kejuruan memberikan kontribusi terhadap hasil belajar sebesar 38,19%. Hal ini berarti semakin tinggi minat kejuruan maka hasil belajarnya juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya yaitu Putra Negara yang menyimpulkan motivasi bekerja di industri memberikan kontribusi motivasi bekerja di industri terhadap indeks prestasi mahasiswa dan Yermaneli mengungkapkan minat kejuruan memberikan kontribusi terhadap hasil belajar. Penelitian ini menggabungkan antara kontribusi motivasi dengan minat terhadap hasil belajar, bahwasanya

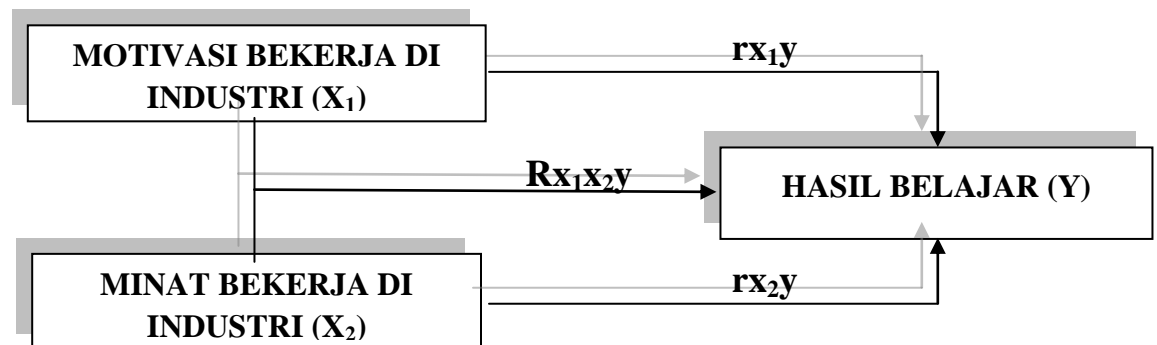
motivasi dan minat bekerja di industri terdapat kontribusi yang positif dan signifikan terhadap hasil belajar. Semakin tinggi motivasi dan minat bekerja di industri maka hasil belajarnya juga akan meningkat.

F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli (Anoraga, 1992:35; Pinder, 2009; Waluyo, 2009:74) motivasi bekerja di industri adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja di industri menjadi tindakan atau perilaku dalam rangka memenuhi dan memuaskan kebutuhan berdasarkan pada dorongan / kekuatan mental dalam memenuhi harapan serta tujuan yang ingin dicapai oleh seorang individu / mahasiswa. Sedangkan minat bekerja di industri sebagai pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya di industri yang mana minat tersebut dapat dibangkitkan oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam dan dari luar diri sendiri maupun obyek pekerjaan itu sendiri (Sadirman, 2010:76 ; Djaali, 2008:121).

Motivasi dan minat mempunyai peranan yang penting terhadap keberhasilan seseorang. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang dan menarik bagi dirinya, dengan kata lain mempunyai motivasi dan minat terhadap pekerjaan tersebut, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan. Adapun hal-hal yang mempengaruhi motivasi dan minat yaitu faktor dari dalam diri individu berupa keinginan, kemampuan,

bakat, perasaan, tingkah laku, dan faktor dorongan yang berasal dari luar diri individu seperti: keluarga, lingkungan, kesejahteraan, dan faktor obyek pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila mahasiswa mempunyai motivasi dan minat untuk bekerja di industri maka diduga hasil belajar mahasiswa dalam mata kuliah yang berkaitan dengan industri akan lebih baik. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konseptual

G. Hipotesis

Menurut Sukardi (2009:41), hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara dan bersifat teoretis. Selanjutnya Riduwan (2006:9) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan pada bagian

pendahuluan, kajian pustaka dan kerangka konseptual sebagai landasan dari penelitian ini, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

1. Terdapat korelasi yang signifikan motivasi bekerja di industri terhadap hasil belajar mahasiswa D4 Teknik Elektro Industri dalam mata kuliah Keahlian Berkarya.
2. Terdapat korelasi yang signifikan minat bekerja di industri terhadap hasil belajar mahasiswa D4 Teknik Elektro Industri dalam mata kuliah Keahlian Berkarya.
3. Terdapat korelasi yang signifikan motivasi dan minat bekerja di industri terhadap hasil belajar mahasiswa D4 Teknik Elektro Industri dalam mata kuliah Keahlian Berkarya.