

**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI INSTRUKTUR
DAN LINGKUNGAN BELAJAR DENGAN MOTIVASI
BELAJAR PESERTA PELATIHAN PADA UPTD
BALAI LATIHAN KERJA KOTA PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



oleh

GUSTINA MASYA FITRI

NIM. 18005011

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

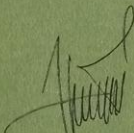
2022

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN LINGKUNGAN
BELAJAR DENGAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN PADA
UPTD BALAI LATIHAN KERJA KOTA PAYAKUMBUH**

Nama : Gustina Masya Fitri
NIM/TM : 18005011/2018
Departemen : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Mengetahui,
Ketua Departemen


Dr. Ismaniar, M.Pd.
NIP. 19760623 200501 2 002

Padang, Juni 2022
Disetujui oleh,
Pembimbing


Prof. Dr. Solfema, M.Pd
NIP. 19581212 198503 2 001

HALAMAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul Skripsi : Hubungan antara Kompetensi Instruktur dan Lingkungan Belajar
dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan
Kerja Kota Payakumbuh
Nama : Gustina Masya Fitri
NIM/TM : 18005011/2018
Departemen : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juni 2022

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Prof. Dr. Solfema, M.Pd

1.....

2. Penguji : Dr. Ismaniar, M.Pd

2.....

3. Penguji : Vevi Sunarti, M.Pd

3.....

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gustina Masya Fitri
NIM/BP : 18005011/2018
Departemen : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan antara Kompetensi Instruktur dan Lingkungan Belajar dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila kemudian hari ditemukan kesamaan atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab untuk menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari berbagai pihak, saya ucapkan terima kasih.

Padang, Juni 2022

Saya yang menyatakan



Gustina Masya Fitri
NIM. 18005011

ABSTRAK

Gustina Masya Fitri. 2022. Hubungan Kompetensi Instruktur dan Lingkungan Belajar dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh motivasi belajar yang rendah pada pelatihan yang dilakukan pada UPTD Balai Latihan kerja Kota payakumbuh, hal ini diduga adanya hubungan kompetensi instruktur dan lingkungan belajar dengan motivasi belajar peserta pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran dari kompetensi instruktur, lingkungan belajar dan motivasi belajar serta mengetahui hubungan antar kompetensi instruktur dengan motivasi belajar, lingkungan belajar dengan motivasi belajar serta mengetahui hubungan antara kompetensi instruktur dan lingkungan belajar secara simultan dengan motivasi belajar peserta pelatihan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan tujuan untuk mengetahui gambaran kompetensi instruktur, lingkungan belajar dan motivasi belajar, serta hubungan antara kompetensi instruktur dan motivasi belajar, hubungan antara lingkungan belajar dan motivasi belajar serta hubungan antara kompetensi instruktur dan lingkungan belajar dengan motivasi belajar peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi berganda yang di olah melalui *SPSS versi 22 for windows*. Dengan populasi berjumlah 32 orang dengan sampel menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi instruktur dikategorikan cukup baik, (2) Lingkungan belajar dikategorikan kurang baik, (3) Motivasi belajar dikategorikan cukup baik, (4) adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi instruktur dengan motivasi belajar, (5) adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan belajar dengan motivasi belajar, (6) Adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi instruktur dan lingkungan belajar dengan motivasi belajar peserta pelatihan di UPTD BLK Payakumbuh. disarankan kepada: (1) instruktur pelatihan agar senantiasa meningkatkan kompetensi kepribadian instruktur dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan (2) peneliti selanjutnya untuk dapat mengidentifikasi karakteristik atau variabel lain yang berhubungan dengan motivasi belajar.

Kata Kunci: Kompetensi Instruktur, Lingkungan Belajar, Motivasi Belajar

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warrohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur kita ucapkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kompetensi Instruktur dan Lingkungan Belajar dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh”. Shalawat berangkaikan salam semoga tercurahkan kepada Nabi besar kita yakni Nabi Muhammad SAW karena beliau telah membawa kita dari alam kebodohan hingga alam yang berilmu pengetahuan seperti pada saat sekarang ini.

Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Departemen Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terlepas dari perhatian, bimbingan, dan dukungan dari pihak yang sangat berharga bagi penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Rusdinal, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan.
2. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf

3. Ibu Dr. Ismaniar, M.Pd selaku ketua Departemen Pendidikan Luar Sekolah sekaligus penguji ujian skripsi yang telah memberikan kemudahan.
4. Bapak Alim Harun Pamungkas, S.Pd., M.Pd selaku Sekretaris Departemen Pendidikan Luar Sekolah.
5. Ibu Prof. Dr. Solfema , M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktu dengan penuh kesabaran bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Ibu Dr. Setiawati, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik Departemen Pendidikan Luar Sekolah.
7. Ibu Vevi Sunarti, M.Pd selaku dosen penguji skripsi yang juga telah banyak membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua Bapak/Ibu staf pengajar Departemen Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Padang yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Patrianus Syahid, S.Sos selaku Kepala Lembaga UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh dan staf yang telah membantu penulis dalam penelitian di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh.
10. Teristimewa kepada ibu dan bapak, yang berjuang melalui doa dan bekerja keras demi kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi ini hingga selesai.
11. Dan tak lupa untuk keluarga tercinta, nenek dan adik-adik penulis yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini, tidak lupa seluruh kerabat keluarga yang telah memberikan doa dan dukungannya.

12. Kakak Senior Pendidikan Luar Sekolah Aminah S.Pd yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi-motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini. Tak lupa kepada kakak-kakak senior lainnya, yang telah membantu dan memotivasi penulis.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang didapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya.

Padang, Juni 2022
Penulis

Gustina Masya Fitri
NIM. 18005011/2018

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
G. Definisi Operasional.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kajian Pustaka.....	14
B. Penelitian Relevan	34
C. Kerangka Berfikir	35
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
C. Instrumen dan Pengembangan.....	38
D. Pengumpulan Data	42
E. Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
SUMBER RUJUKAN.....	72
LAMPIRAN.....	75
DOKUMENTASI	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data peserta pelatihan pada pelatihan teknisi telepon seluler BLK Payakumbuh .	5
Tabel 2 Rincian jumlah peserta pelatihan pada UPTD BLK Kota Payakumbuh.....	37
Tabel 3. Instrumen penelitian untuk variabel kompetensi instruktur.....	39
Tabel 4. Instrumen penelitian untuk variabel lingkungan belajar	39
Tabel 5. Instrumen penelitian untuk variabel motivasi belajar	40
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Instruktur	47
Tabel 7. Kecenderungan variabel kompetensi instruktur.....	48
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Belajar	50
Tabel 9. Kecenderungan Variabel Lingkungan Belajar	51
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Belajar.....	52
Tabel 11. Kecenderungan Variabel Motivasi Belajar	53
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	55
Tabel 13. Hasil Uji Linearitas	55
Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 15. Ringkasan hasil korelasi regresi sederhana menggunakan <i>SPSS 22.0</i> (X_1-Y).	58
Tabel 16. Ringkasan hasil Regresi Sederhana menggunakan <i>SPSS</i> versi 22 (X_2-Y).....	59
Tabel 17. Ringkasan hasil korelasi regresi berganda dengan <i>SPSS Versi 22 for windows</i> (X_1-X_2-Y)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka berfikir	36
Gambar 2 Diagram Kecenderungan Kompetensi Instruktur.....	49
Gambar 3 Diagram Kecenderungan Lingkungan Belajar	51
Gambar 4 Diagram Kecenderungan Variabel Motivasi Belajar	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian.....	76
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reabilitas.....	81
Lampiran 4. Tabulasi Data.....	87
Lampiran 5. Deskriptif.....	89
Lampiran 6. Uji Normalitas	93
Lampiran 7. Uji Linearitas	94
Lampiran 8. Uji Multikolinearitas	97
Lampiran 9. Uji Regresi Sederhana	99
Lampiran 10. Uji Regresi Berganda	101
Lampiran 11. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif.....	102
Lampiran 12. Dokumentasi.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh rakyat Indonesia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana yang disebutkan dalam Pembukaan UUD 1945. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan dapat diakses dari mana saja, tidak hanya melalui jalur formal, nonformal, dan informal. Pendidikan nonformal adalah proses pembelajaran yang luas yang berlangsung di luar sistem pendidikan formal dengan tujuan memberikan akses yang sama kepada kelompok penduduk kurang mampu terhadap pendidikan, keterampilan, dan kecakapan hidup. Pendidikan nonformal meliputi Pendidikan Kecakapan Hidup, PAUD, Keaksaraan Fungsional, dan pendidikan lainnya, dengan satuan pendidikan seperti Lembaga Kursus, Lembaga Pelatihan, Kelompok Studi PKBM, dan satuan pendidikan lainnya, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang mengatur tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Seiring perkembangan zaman, pendidikan bisa didapatkan dan diperoleh dengan mudah dan meluas. Ini ditandai dengan munculnya lembaga-lembaga atau institusi yang membuka kesempatan belajar bagi masyarakat baik itu berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, mengembangkan keahlian dan lainnya. Ini menjadi kesempatan bagi seluruh masyarakat untuk merasakan pendidikan. Mereka atau anak-anak yang putus sekolah pada umur sekolah, bisa

berkesempatan melanjutkan pendidikan seperti Program Kesetaraan pada pendidikan nonformal.

Dalam definisi klasik yang dikemukakan oleh Coombs dan Ahmed (1985) dalam buku milik Yoyon Suryono dan Entah Tohani (2016) yang mengungkapkan bahwa pendidikan nonformal ialah suatu kegiatan terstruktur dan sistematis yang berlangsung di luar sistem sekolah dan dilaksanakan dengan maksud untuk membantu siswa dalam mencapai tujuan pendidikannya. Dalam mengembangkan kemampuan kerja dan memperoleh skill dalam pekerjaan, Pendidikan Non Formal juga dibutuhkan oleh masyarakat yang ingin memperoleh kemampuan kerja dan bisa membuka lapangan kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Lembaga non formal yang menyediakan pelatihan kerja dan kemampuan life skill diantaranya adalah Balai Latihan Kerja, Lembaga Kursus dan Pelatihan dan lembaga – lembaga pelatihan lainnya.

Pada Bab 1 Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 mengungkapkan bahwa Balai Latihan Kerja adalah tempat peserta pelatihan mendapatkan pelatihan kerja agar dapat menguasai jenis dan tingkat keahlian kerja tertentu guna mempersiapkan pasar kerja dan/atau memulai usaha sendiri, serta sebagai tempat dimana mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2012)

Kehadiran BLK sangat bermanfaat bagi masyarakat karena dapat membantu pemberdayaan masyarakat calon tenaga kerja dengan dibekali keterampilan skill dalam bidang yang mereka inginkan. Sehingga, BLK mampu menjadi solusi

untuk mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Pelatihan kerja yang diberikan kepada masyarakat, diharapkan mampu meningkatkan dan mengembangkan keterampilan kerja.

Begitu pula halnya dengan keberadaan BLK di Payakumbuh. UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh yang hadir mendampingi masyarakat di Sumatera Barat memperoleh pelatihan tenaga kerja yang terampil, mandiri dan produktif sebagai mana visi dari BLK Payakumbuh. BLK payakumbuh menyediakan program pelatihan yang berbeda setiap tahunnya tergantung jumlah anggaran dana yang disediakan dan program pelatihan apa yang akan diberikan. Dalam melaksanakan pelatihan kerja di BLK dibutuhkan tenaga pendidik, kurikulum, sarana dan prasarana pelatihan yang sesuai dengan jenjang pelatihan, serta anggaran pelatihan yang memadai. Menurut Palan dalam penelitian miliki Rosmawaty (2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik, pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul.

Menurut H.M Hatta dalam bukunya yang berjudul “Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesional Guru”. Kompetensi pribadi adalah jenis kompetensi atau kemampuan yang berkaitan dengan perilaku pengajar yang menjunjung tinggi prinsip moral, yang akan terlihat dalam sikap pergaulannya sewaktu melaksanakan tanggung jawab sebagai seorang pendidik. (M.Hatta, 2018). Selanjutnya M. Hatta juga mengungkapkan dalam pelaksanaan kompetensi kepribadian intruktur dalam proses pembelajaran, diantaranya: Pendidik / instruktur harus memahami kepribadian dan emosi dari peserta didik, pendidik

mampu memahami motivasi dari peserta didik, pendidik mampu memahami perilaku peserta didik dalam kelompok kerja, mampu memahami perilaku individu peserta didik, dan Kebiasaan sikap peserta didik sehari – hari di dunia pendidikan terhadap pembelajaran dan tugas – tugas yang diberikan pendidik, serta pendidik mampu menjaga kedisiplinan anak dalam proses pembelajaran. (M.Hatta, 2018)

Bukan hanya dari pendidiknya tetapi motivasi belajar peserta pelatihan juga dipengaruhi oleh lingkungan belajarnya. Menurut Syah dalam penelitian milik Septa Tri Suryanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan belajar yaitu faktor eksternal yakni dari kondisi lingkungan di sekitar peserta didik dan faktor internal yakni keadaan/kondisi jasmani dan rohani peserta didik serta faktor pendekatan belajar yakni upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan saat proses pembelajaran.

Salah satu bentuk program pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Payakumbuh adalah Teknisi Telepon Seluler/Handphone yang banyak diminati oleh remaja-remaja putus sekolah sebagai ladang usaha jasa yang dilakukan secara mandiri atau tidak. Ini sangat diperlukan seorang yang ahli dalam bidang tersebut dan mampu mendidik dan membimbing peserta pelatihan untuk memiliki kemampuan dalam teknisi telepon seluler ini.

Program Teknisi Telepon Seluler di BLK Payakumbuh terdiri dari 16 peserta pelatihan dalam satu kelas program pelatihan dengan masa pelatihan selama 40 hari dan di bimbing oleh seorang instruktur dan asisten instruktur.

Tabel 1 Data peserta pelatihan pada pelatihan teknisi telepon seluler BLK Payakumbuh

Tanggal Observasi	Jumlah Peserta	Hadir	Fokus Belajar	Tidak Fokus Belajar
19 Agustus 2021	16 orang	12 orang/ 75%	7 orang/ 58%	5 orang/ 42%
30 Agustus 2021	16 orang	11 orang/ 69%	5 orang/ 45%	6 orang/ 54%

Pada tabel diatas, kita ketahui bahwa hanya 12 dari 16 orang atau 75% yang berada didalam kelas pada saat peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada tanggal 19 Agustus 2021. Terdapat 5 dari 12 orang atau 42% diantara mereka melakukan kegiatan lain yakni mereka menggunakan fasilitas BLK seperti komputer untuk hal – hal yang tidak berkaitan dengan pelatihan yang sedang berlangsung dan 7 orang atau 58% lainnya fokus mengerjakan apa yang diperintahkan oleh instrukturnya. Pada tanggal 30 Agustus 2021 menunjukkan hal yang sama, pada absensi semua peserta hadir. Namun yang berada di dalam ruang pelatihan hanya 11 orang dari 16 orang atau 69% pada absensi. Terdapat 5 dari 11 orang atau 45% yang mengikuti pelatihan dengan sungguh – sungguh dan selebihnya hanya duduk dan tidak mengikuti proses pembelajaran dan pelatihan. Dari pengamatan tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya, peserta pelatihan pada program teknisi telepon seluler memiliki motivasi belajar yang rendah.

Menurut Uno dalam penelitian milik Putri Aulia (2020) terdapat dua macam motivasi yaitu: motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik merupakan motivasi tanpa adanya dorongan dari luar individu saat melaksanakan sesuatu atau bisa disebut akibat adanya rangsangan dalam diri individu sesuai

dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang muncul akibat adanya rangsangan dari pihak luar.

Dengan kondisi demikian, seorang instruktur yang berkompeten dalam bidangnya harus mampu membangkitkan motivasi belajar dari peserta pelatihan tersebut. Menurut Siti (2017), seorang guru dinilai tidak hanya berdasarkan pengetahuannya, tetapi juga berdasarkan kepribadiannya. Kepribadian mengacu pada bagaimana sikap seseorang untuk berperilaku, tahu, berpikir, dan merasa diatur ketika dia berinteraksi dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan. Begitu pula yang disampaikan oleh Humaira Dzisy (2019) kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang instruktur yang berkaitan dengan sikap dengan pribadi yang cakap, sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi sebagai subjek.

Seorang instruktur harus memiliki kompetensi pendidik agar mampu melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dan mencapai tujuan dari pembelajaran yang dilakukan. Seorang pendidik yang memiliki kemampuan kepribadian yang baik dan menyenangkan akan membuat peserta didiknya nyaman dalam proses pembelajaran ataupun dalam pelatihan. Seorang instruktur harus mampu memotivasi peserta pelatihan untuk giat dan sungguh – sungguh mengikuti pelatihan. Dengan demikian, ilmu yang diberikan oleh instruktur akan bermanfaat dan bisa diterapkan pada saat sudah lulus dari pelatihan tersebut serta mampu membuka usaha dari keahlian yang dimilikinya.

Bukan hanya dari pendidiknya tetapi motivasi belajar peserta pelatihan juga dipengaruhi oleh lingkungan belajarnya. Menurut Yuli Fitriani (2020)

Lingkungan belajar yang kondusif, secara tidak langsung memberikan dampak pada peserta pelatihan, seperti adanya motivasi belajar peserta pelatihan yang muncul dalam kegiatan pembelajaran. Melalui lingkungan pembelajaran yang kondusif ini, akan membuat motivasi yang dimiliki peserta pelatihan tersebut akan menjadi meningkat dan bisa mendorong peserta belajarnya lebih giat dalam belajar.

Apabila lingkungan belajarnya tidak mendukung untuk peserta didik atau peserta pelatihan untuk belajar, maka ini akan berpengaruh kepada motivasi belajar dari peserta pelatihan. Dilihat dari pelayanan yang diberikan lembaga untuk pelaksanaan pelatihan sudah bagus tetapi masih kurang dalam fasilitas pelaksanaan pelatihan yang tersedia kurang memadai dan sudah mulai usang.

Berdasarkan penjabaran di sebelumnya, peneliti akan melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Kompetensi Instruktur dan Lingkungan Belajar dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh”

B. Identifikasi Masalah

Dari tantangan yang dijabarkan di latar belakang, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Semangat belajar peserta pelatihan yang kurang
2. Belum maksimalnya kompetensi kepribadian instruktur dalam menanggapi peserta pelatihan yang kurang motivasi belajar serta kedisiplinan belajarnya
3. Lingkungan belajar siswa yang kurang mendukung dalam kegiatan pelatihan.
4. Adanya pengaruh teman sebaya dalam proses pembelajaran.

5. Terdapat kondisi yang kurang stabil dalam keinginan mereka untuk belajar.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan terhadap masalah diberikan agar penelitian ini bisa dilakukan dengan lebih efektif dan efisien, berdasarkan dari apa yang telah tercantum dalam identifikasi masalah. Sehingga pembatasan masalah dalam penelitian ini lebih memfokuskan kepada adakah hubungan kompetensi kepribadian instruktur dan lingkungan belajar sosial dengan motivasi belajar peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Payakumbuh.

D. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan penelitian, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kompetensi instruktur (X1) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh?
2. Bagaimanakah gambaran lingkungan belajar (X2) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh ?
3. Bagaimanakah gambaran motivasi belajar (Y) peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh?
4. Adakah korelasi yang signifikan antarakompetensi instruktur (X1) dengan motivasi belajar (Y) peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh?

5. Adakah korelasi yang signifikan antara lingkungan belajar (X2) dengan motivasi belajar (Y) peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh?
6. Adakah korelasi yang signifikan antara kompetensi instruktur (X1) dan lingkungan belajar (X2) dengan motivasi belajar (Y) peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari rumusan masalah yaitu:

1. Mengetahui gambaran kompetensi kepribadian instruktur (X1) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh.
2. Mengetahui gambaran lingkungan belajar (X2) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh.
3. Mengetahui gambaran motivasi belajar (Y) peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh.
4. Mengetahui korelasi yang signifikan antara kompetensi kepribadian instruktur (X1) dengan motivasi belajar (Y) peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh.
5. Mengetahui korelasi yang signifikan antara lingkungan belajar (X2) dengan motivasi belajar (Y) peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh.

6. Mengetahui korelasi yang signifikan antara kompetensi kepribadian instruktur (X1) dan lingkungan belajar (X2) dengan motivasi belajar (Y) peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh.

F. Manfaat Penelitian

Secara praktis dan teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk pengembangan keilmuan mengenai hubungan kompetensi instruktur dan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar peserta pelatihan pada Balai Latihan Kerja Payakumbuh.

2. Secara Praktis

- a. Bagi instruktur

Menjadi masukan bagi instruktur dalam meningkatkan kompetensi instruktur pelatihan BLK Payakumbuh.

- b. Bagi lembaga

Menjadi sumber pengetahuan untuk memotivasi siswa belajar melalui lingkungan belajar yang mendukung dan guru yang kompeten di bidang ajarnya.

- c. Bagi peneliti

Sebagai sumber keilmuan dan pengalaman dalam meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar melalui kompetensi instruktur dan lingkungan belajar.

G. Definisi Operasional

1. Kompetensi Instruktur

Kompetensi instruktur meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, serta perumusan

kompetensi dan subkompetensi sebagai pelaksana pembelajaran pada kursus dan pelatihan, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2014 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Tenaga Pengajar Kursus dan Diklat.

Pada penelitian ini, lebih difokuskan kepada kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian didefinisikan sebagai kemampuan seorang pendidik untuk mengajarkan kepada peserta didik tentang sikap, moral, dan perilaku sekaligus menjadi teladan dan berakhlak mulia. Menurut H.M Hatta (2018) Kompetensi pribadi adalah jenis kompetensi atau kemampuan yang berkaitan dengan perilaku pengajar yang menjunjung tinggi prinsip moral, yang akan terlihat dalam sikap pergaulannya sewaktu melaksanakan tanggung jawab sebagai seorang pendidik. (M.Hatta, 2018)

Pada penelitian ini kompetensi kepribadian instruktur diukur berdasarkan pandangan dari peserta pelatihan yang dilihat dari bagaimana instruktur itu memahami kepribadian dan emosi dari peserta didiknya, mampu memahami motivasi, tingkah laku, perilaku, sikap, semangat belajar, kedisiplinan, keuletan dan kesungguhan belajar dari peserta didik. Sebagaimana menurut M. Hatta (2018) peran pendidik dalam beraktivitas akan mendapat penilaian dari lingkungan kerjanya, baik oleh sesama pendidik, oleh peserta didik, maupun masyarakat yang berda di lingkungan pendidik tersebut.

Menurut M.Hatta (2018) dalam pelaksanaan kompetensi kepribadian intruktur dalam proses pembelajaran, diantaranya: Pendidik / instruktur harus memahami kepribadian dan emosi dari peserta didik, pendidik mampu memahami

motivasi dari peserta didik, pendidik mampu memahami perilaku peserta didik dalam kelompok kerja, mampu memahami perilaku individu peserta didik, dan Kebiasaan sikap peserta didik sehari – hari di dunia pendidikan terhadap pembelajaran dan tugas – tugas yang diberikan pendidik, serta pendidik mampu menjaga kedisiplinan anak dalam proses pembelajaran. (M.Hatta, 2018)

2. Lingkungan Belajar

Semua bentuk yang berada di dalam sekitar yang bermakna dan berpengaruh terhadap suatu individu termasuk dalam lingkungan belajar. Lingkungan belajar juga diartikan sebagai lingkungan pendidikan. Dalam penelitian Yulia Fitriani (2020) dengan lingkungan belajar yang aman dan nyaman serta mampu memberikan rasa puas akan merangsang peserta didik untuk belajar yang berakibatkan tercapainya tujuan dari pembelajaran tersebut. (Fitriani, 2020)

Lingkungan belajar terbagi atas dua yaitu lingkungan belajar sosial dan lingkungan belajar nonsosial. Menurut Arinda Yuliani (2017) lingkungan belajar sosial yaitu lingkungan yang berada disekitar peserta didik yang mencakup orang tua, pendidik, teman sesama peserta didik. Dengan baiknya hubungan antara peserta didik dengan lingkungan sosialnya akan mempengaruhi motivasi serta semangat belajar dari peserta didik tersebut.

Sedangkan lingkungan nonsosial atau fisik merupakan lingkungan tempat peserta didik itu berada seperti sumber belajar, tempat belajar, dan suasana belajar. Dengan bantuan lingkungan fisik yang kondusif dan nyaman dalam proses pelatihan dan pembelajaran, akan dapat meningkatkan kemauan peserta didik

untuk belajar dan mampu menimbulkan motivasi belajar yang tinggi. (Yuliani, 2017)

Pada penelitian ini, lebih menfokuskan kepada lingkungan sosial. Lingkungan sosial didefinisikan sebagai lingkungan yang meliputi hubungan peserta didik dengan sekitarnya terutama hubungannya dengan peserta didik lainnya dan pendidik dalam proses pembelajaran dan pelatihan. Lingkungan sosial terdiri atas lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan teman sejawat.

3. Motivasi Belajar

Menurut Thomas M Risk dalam Rohani (2004: 11) Motivasi adalah upaya bersama oleh pendidik untuk mendorong siswa agar berpartisipasi pada kegiatan yang mendukung agar tercapainya tujuan pembelajaran. Motivasi belajar juga diartikan sebagai suatu bentuk dorongan yang datang dari dalam maupun dari luar diri seorang peserta didik yang menyebabkan timbulnya suatu tindakan atau perbuatan maupun perubahan perilaku dalam bentuk suatu kegiatan belajar yang akan memungkinkan untuk mencapai tujuannya.

Adapun cita-cita atau tujuan, kemampuan belajar, situasi siswa, dan unsur – unsur dinamis dalam belajar dan upaya pendidik dalam mendidik anak didiknya merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Dengan lima kebutuhan yang diungkapkan dalam teori motivasi dari Abraham Mallow yaitu Hierarki Maslow diantaranya *Physical Needs*, *Safety Needs*, *Social Needs*, *Esteem Needs*, *Self actualization*.