

**HUBUNGAN ANTARA PENDEKATAN PEMBELAJARAN DENGAN  
MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA  
KHUSUS PERDAGANGAN (BLKKP) KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)*



**Oleh :**  
**FEBRIANI PUSPA SARI**  
**72322/2006**

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2011**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Hubungan Antara Pendekatan Pembelajaran Dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan**

**Di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan(BLLKP) Kota Padang**

Nama : Febriani Puspasari  
NIM/BP : 72322/2006  
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

**Padang, 14 Februari 2011**

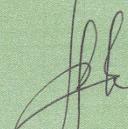
**Disetujui Oleh**

**Pembimbing I**



Ismaniar, S.Pd, M.Pd  
Nip.19760623 200501 2 002

**Pembimbing II**



Drs. Jalius  
NIP. 19591222 198602 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

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

Judul : Hubungan Antara Pendekatan Pembelajaran Dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan Di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan (BLLKP) Kota Padang  
Nama : Febriani Puspasari  
Nim/BP : 72322/2006  
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 14 Februari 2011

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Ismaniar, S.Pd, M. Pd	
2. Sekretaris : Drs.Jalius	
3. Anggota : Drs. Wisroni, M.Pd	
4. Anggota : Dra. Syur'aini, M.Pd	
5. Anggota : Drs. Djusman, M.Si	

## MOTTO DAN PERSEMPAHAN

*Motto:*

- *Sesungguhnya sesudah kesulitan pasti ada kemudahan maka apabila kamu sudah selesai dalam suatu urusan, lakukanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu lah hendaknya kamu berharap (Q.S. Al-Insyirah: 6-8)*
- *Jangan kau kira kesuksesan seperti buah kurma yang kau makan, engkau tidak akan meraih kesuksesan sebelum meneguk pahitnya kesabaran (Sabda Nabi Muhammad SAW)*
- *Keberhasilan tidak akan pernah diraih tanpa ketekunan, keprihatinan dan kesabaran.*

*Karya in kupersembahkan kepada:*

1. *Ayah dan Ibu tercinta, terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan serta doa restumu kuraih masa depanku.*
2. *My Twins dan adik ku tersayang, Terimakasih.*
3. *Special for 06' PLS thanks for everything.*
4. *Almamater Ku*

## **ABSTRAK**

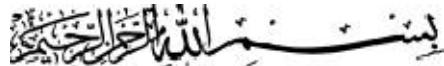
**Febrani Puspa Sari : Hubungan Antara Pendekatan Pembelajaran dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan (BLKKP) Kota Padang**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya motivasi belajar peserta pelatihan yang dilihat dari banyaknya peserta yang bertanya dan mengemukakan pendapatnya serta mereka bersemangat dalam kegiatan pelatihan dimana mereka tekun dan serius dalam menyelesaikan tugasnya, berkerjasama dengan sesamanya dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan instruktur dengan tepat waktu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: gambaran pendekatan pembelajaran yang digunakan instruktur, motivasi belajar peserta pelatihan.

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif korelasional, menggambarkan serta mencari hubungan antar variabel. Variabel penelitian ini adalah pendekatan pembelajaran (X) dan motivasi belajar (Y). Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Jumlah populasi 60 orang dan jumlah sampel 30 orang. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yakni motivasi belajar dan data sekunder yakni pendekatan pembelajaran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan alat pengumpul data tersebut yaitu angket. Data diolah dengan menggunakan teknik analisis data persentase dan product moment.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa: Pendekatan pembelajaran yang digunakan oleh instruktur di BLKKP sudah dilaksanakan dengan *cukup baik*. Motivasi belajar peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan di BLKKP sudah *cukup tinggi*, dapat dilihat dari persentase responden yang menjawab sering menunjukkan angka tertinggi, motivasi belajar ini dapat dilihat dari peserta memiliki semangat yang tinggi dalam kegiatan, usaha untuk mencapai prestasi yang lebih baik serta tanggung jawab terhadap kegiatan pelatihan. Terdapat hubungan yang signifikan antara pendekatan pembelajaran yang digunakan oleh instruktur dengan motivasi belajar peserta pelatihan, dimana didapat  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Saran untuk penelitian ini adalah: Kepada instruktur di BLKKP kota Padang agar dapat mempertahankan dan meningkatkan pendekatan pembelajarannya. Kepada peserta pelatihan yang berikutnya agar juga dapat memiliki motivasi belajar yang baik dalam melaksanakan pelatihan. Diharapkan pada peniliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dapat melihat variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pendekatan pembelajaran atau motivasi belajar

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Pendekatan Pembelajaran Dengan Motivasi belajar Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan (BLKKP) Kota Padang”. Skripsi ini merupakan persyaratan guna memperoleh gelar sarjana strata satu pada Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Banyak bantuan yang datang kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Ibu Ismaniair S.Pd M.Pd sebagai penasehat akademik sekaligus Pembimbing I, yang memberikan bimbingan, arahan dan motivasi. Bimbingan, motivasi dan teladan yang diberikan kepada penulis semoga menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT dan selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan teladan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
2. Bapak Drs. Jalius selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta jalan keluar atas permasalahan yang penulis temui dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. Djusman, M.Si sebagai ketua jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Rektor Universitas Negeri Padang
6. Bapak Drs Zudarmi, M.Si selaku kepala BLKKP dan Bapak Syirwan S.Sos selaku Kepala Tata usaha BLKKP serta seluruh Staff di BLKKP yang telah mengizinkan pelaksanaan penelitian.
7. Peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Khsus Pedagangan (BLLKP) Padang
8. Spesial untuk keluarga besar Penulis Orang Tua tercinta serta saudara ku yang telah memberikan dukungan yang tidak bisa di ukur dengan apapun.
9. Staf pengajar serta karyawan/ti Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
10. Seluruh rekan-rekan satu angkatan dan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis menerima kritikan yang bersifat membangun dari pembaca dan berbagai pihak untuk kesempurnaan dalam penulisan yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca dalam memberikan referensi dan pedoman yang berguna bagi kita semua. Amien.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Padang, 14 Februari 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Asumsi .....	7
G. Pertanyaan Penelitian.....	7
H. Manfaat Penelitian .....	8
I. Defenisi Operasional .....	8
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b>	
A. Kajian Teori.....	9
1. Pengertian Pendekatan pembelajaran dan jenis-jenisnya.....	9
a. Pengertian .....	9
b. Jenis-jenisnya .....	10

2. Konsep Dasar Andragogi .....	14
a. Pengertian.....	14
b. Tujuan Pendidikan Orang Dewasa .....	15
c. Asumsi Dasar .....	15
3. Konsep Pelatihan .....	17
4. Pendekatan Pembelajaran dalam pelatihan .....	17
a. Performansi Instruktur.....	19
b. Materi Belajar .....	20
c. Suasana Belajar .....	21
5. Motivasi belajar .....	24
a. Pengertian Motivasi.....	24
b. Pengertian Belajar .....	25
c. Fungsi Motivasi Belajar .....	27
d. Motivasi Belajar .....	27
6. Hubungan Pendekatan Pembelajaran dengan Motivasi belajar .....	30
B. Penelitian Terdahulu .....	31
C. Kerangka Konseptual .....	32
D. Hipotesis.....	33

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel .....	34

1. Populasi .....	34
2. Sampel .....	34
a. Teknik Pengambilan Sampel .....	34
b. Pengambilan Sampel.....	35
C. Jenis dan Sumber Data .....	36
D. Teknik dan Alat Pengumpul Data .....	36
1. Teknik Pengumpul Data.....	36
2. Alat Pengumpul Data .....	37
E. Teknik Analisis Data.....	37
F. Uji Coba Instrumen.....	39
1. Validitas .....	40
2. Realiabilitas .....	41

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	42
B. Pembahasan.....	55

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

<b>TABEL</b>	<b>HALAMAN</b>
1. Perbedaan Andargogi dan Pedagogi .....	14
2. Perincian Populasi dan Sampel.....	35
3. Distibusi Frekuensi Performansi Instruktur .....	43
4. Distibusi Frekuensi Materi Belajar .....	44
5. Distibusi Frekuensi Suasana Belajar.....	45
6. Distibusi Frekuensi Variabel Pendekatan Pembelajaran.....	46
7. Distibusi Frekuensi Semangat Belajar .....	48
8. Distibusi Frekuensi Usaha Belajar .....	49
9. Distibusi Frekuensi Tanggung Jawab .....	50
10. Distibusi Frekuensi Variabel Motivasi Belajar.....	51
11. Koefesien Korelasi.....	53

## **DAFTAR GAMBAR**

### **GAMBAR**

Kerangka Konseptual .....	33
Diagram Pendekatan Pembelajaran.....	46
Diagram Motivasi Belajar .....	52

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>HALAMAN</b>
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	68
2. Angket .....	69
3. Reability-Uji Validitas dan Reabilitas .....	74
4. Data Uji Coba.....	
5. Data Penelitian .....	76
6. Surat Izin uji coba instrument penelitian .....	84
7. Surat Izin penelitian dari jurusan .....	85
8. Rekomendasi dari KESBANGPOL LINMAS kota Padang .....	86
9. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	87

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, 14 Februari 2011  
Yang menyatakan,

Febriani Puspa Sari  
72297/2006

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) guna pencapaian tingkat kehidupan bangsa yang semakin maju dan sejahtera. Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan perlu diselenggarakan secara menyeluruh, terarah, dan terpadu di berbagai bidang.

Pendidikan yang diselenggarakan tersebut mempunyai tujuan sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003, Bab II Pasal 3 tentang pendidikan nasional yang berbunyi:

Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berakhhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kesadaran bahwa kebutuhan akan pendidikan tidak mungkin dipenuhi melalui jalur pendidikan sekolah saja seperti yang termuat dalam UU No. 20 tahun 2003, Bab IV Pasal 13, ayat (1) yang menyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, pendidikan informal dan pendidikan non formal yang dapat saling melengkapi dan saling memperkaya. Sebagaimana dijelaskan lebih lanjut dalam UU SISDIKNAS pasal 26 ayat (1) tahun 2003, yakni:

Pendidikan non formal di selenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai penganti, penambah atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat, memenuhi kebutuhan masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan sekolah.

Dan sesuai dengan UU SISDIKNAS Pasal 26 Ayat (3), yang berbunyi:

Pendidikan non formal meliputi pendidikan kecakapan hidup,pendidikan anak usia dini,pendidikan kepemudaan,pendidikan pemberdayaan perempuan,pendidikan keaksaraan,pendidikan ketrampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk megembangkan kemampuan peserta didik.

Memperhatikan UU SISDIKNAS Pasal 26 Ayat (3) tersebut, dapat diketahui bahwa kegiatan pelatihan termasuk ke dalam pendidikan non formal yakni pendidikan dan pelatihan kerja. Kegiatan pelatihan merupakan usaha dari pemberdayaan SDM untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Pemberdayaan merupakan *out put* atau keluaran dari upaya-upaya membangkitkan motivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk membangkitkannya (Makmur Syarif, 2008:56)

Kualitas SDM merupakan masalah pokok yang dihadapi bangsa Indonesia dalam rangka pembangunan bangsa dan negara. Walaupun angka pengangguran di Sumatera Barat telah turun pada Februari 2010 mencapai 7,57 %, yang telah mengalami penurunan dibandingkan dengan keadaan Februari 2009 ( 7,90 persen), namun jumlah angkatan kerja yang semakin bertambah pertahunnya. pada Februari 2010 mencapai 2.273.111 orang, bertambah 92.145 orang dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja pada Februari 2009 sebesar 2.180.966 orang (<http://sumbar.bps.go.id/>)

tentu mereka ini membutuhkan keterampilan dan keahlian untuk dapat memenuhi kebutuhan SDM yang dapat bersaing di dunia kerja nantinya.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia tersebut salah satunya dapat melalui pelatihan kerja. Salah satu instansi atau lembaga pemerintah yang memberikan pelatihan kepada tenaga kerja produktif adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transimigrasi kota Padang. Dinas ini menyediakan Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan (BLKKP).

Berdasarkan studi dokumentasi pada tanggal 23 Agustus 2010 di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan ini, diselenggarakan program pelatihan dengan bermacam-macam jurusan dan keahlian diantaranya jurusan automotif dengan keahlian sepeda motor, jurusan listrik dengan keahlian teknisi AC, jurusan elektro dengan keahlian teknisi computer dan teknisi *Hand Phone* serta jurusan Las listrik/Karbit.

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan instruktur pelatihan (tanggal 23 Agustus 2010) diketahui selama proses pembelajaran berlangsung peserta pelatihan terlihat aktif sekali terbukti banyak yang bertanya dan memberikan pendapat berkenaan dengan materi yang disampaikan serta jumlah kehadiran peserta juga cukup bagus, seperti pada pelatihan keterampilan komputer yang penulis lihat pada hari itu materi belajarnya adalah desain visual peserta banyak yang menanyakan tentang teknik atau cara membuat sebuah desain. Pernyataan instruktur ini sesuai dengan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 25 Agustus 2010 dan 16 September 2010 pada pelatihan komputer peserta pelatihan hampir 50% diantaranya memberikan pertanyaan dan pendapatnya. Selain itu, dapat dilihat peserta juga bersemangat dalam kegiatan pelatihan dimana mereka tekun dan serius dalam menyelesaikan tugasnya, berkerjasama

dengan sesamanya dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan instruktur dengan tepat waktu.

Banyaknya peserta yang bertanya dan mengemukakan pendapatnya serta semangat yang bagus dalam mengikuti kegiatan pelatihan merupakan bentuk dari motivasi belajar. Motivasi belajar memiliki peran penting dalam pelaksanaan kegiatan, karena merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya untuk lebih giat dan tekun mengikuti suatu kegiatan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara pendekatan pembelajaran dengan motivasi belajar peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan kota Padang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, ada berbagai faktor yang menyebabkan tingginya motivasi belajar peserta dalam mengikuti pelatihan yaitu:

### 1. Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri peserta pelatihan, faktor-faktor tersebut yakni:

#### a. Kebutuhan

Kebutuhan merupakan sesuatu yang harus dipenuhi, apabila peserta mempunyai kebutuhan yang tinggi akan pelatihan tersebut maka ia akan mempunyai motivasi belajar yang tinggi, demikian pula sebaliknya.

b. Kemauan

Merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang, bila peserta memiliki keinginan yang tinggi dalam mengikuti pelatihan maka ia akan memiliki motivasi belajar yang tinggi pula

c. Minat belajar

Minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan. Minat besar pengaruhnya terhadap belajar. Bahan pelajaran yang menarik minat peserta didik, lebih mudah dipelajari dan disimpan karena minat menambah kegiatan belajar.

## 2. Faktor eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar diri peserta pelatihan, faktor-faktor tersebut yakni:

a. Pendekatan Pembelajaran

Pendekatan pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh instruktur dalam proses pembelajaran yang dimulai dari perencanaan hingga penilaian.

b. Sarana dan prasarana yang ada

Merupakan alat dan semua perlengkapan yang dibutuhkan untuk kegiatan pelatihan, ketersediaan Sarana dan prasarana yang baik akan menimbulkan motivasi belajar yang tinggi dari diri peserta.

c. Dorongan orang tua

Jika peserta memiliki dorongan yang tinggi dari orang tua untuk mengikuti pelatihan maka hal ini akan menimbulkan motivasi belajar yang tinggi dari peserta pelatihan.

### **C. Batasan Masalah**

Idealnya semua faktor-faktor yang telah diuraikan pada identifikasi masalah di atas perlu ditelusuri. Namun, karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti maka permasalahan penelitian ini dibatasi pada pendekatan pembelajaran, lebih tepatnya mengenai hubungan antara pendekatan pembelajaran dengan motivasi belajar peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan kota Padang

### **D. Rumusan Masalah**

Dari batasan masalah di atas dapat dirumuskan masalah penelitian apakah terdapat hubungan antara pendekatan pembelajaran dengan motivasi belajar peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan Kota Padang.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Gambaran pendekatan pembelajaran yang digunakan instruktur dalam kegiatan pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan Kota Padang.
2. Gambaran motivasi belajar peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan Kota Padang.

## **F. Asumsi**

Penelitian ini dilandasi oleh asumsi bahwa semua peserta pelatihan menerima materi dan praktik yang sama dari instruktur yang sama sehingga mereka memiliki motivasi belajar yang berbeda terhadap pelatihan yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan kota Padang.

## **G. Pertanyaan Penelitian**

- a. Bagaimanakah gambaran pendekatan pembelajaran yang digunakan instruktur dalam kegiatan pelatihan.
- b. Bagaimanakah gambaran motivasi belajar peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan.
- c. Apakah terdapat hubungan antara pendekatan pembelajaran dengan motivasi belajar peserta pelatihan di BLLKP Kota Padang?

## **H. Manfaat Penelitian**

1. Secara praktis, sebagai masukan bagi instruktur dan BLKKP dalam upaya peningkatan efektivitas pelaksanaan pelatihan.
2. Secara teoritis, masukan bagi dunia pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam lingkungan pendidikan luar sekolah umumnya

## **I. Defenisi Operasional**

### **1. Pendekatan pembelajaran**

Pendekatan pembelajaran diartikan sebagai kegiatan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dengan itu seorang pendidik perlu melakukan serangkaian kegiatan pembelajaran mulai dari perencanaan, menentukan strategi, pemilihan materi, pengelolaan suasana belajar yang kondusif dan metode pembelajaran, sampai pada penilaian. (<http://banjarnegarambs.wordpress.com>)

### **2. Motivasi belajar**

Motivasi belajar merupakan suatu energi yang menggerakan peserta didik untuk belajar tetapi juga sebagai suatu yang menggarahkan aktivitas peserta didik kepada tujuan belajar". Prayitno dalam Teguh Supardiyanto (30:2006)

### **3. Pelatihan**

Merupakan usaha untuk memperbaiki penggunaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk memenuhi kebutuhan sekarang.

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Pengertian Pendekatan Pembelajaran dan Jenis-Jenisnya**

###### **a. Pengertian**

Pendekatan menurut KBBI (2008:33) adalah perihal atau usaha untuk mendekati. Menurut Gladene Robertson dan Hellmut Lang (<http://banjarnegarambs.wordpress.com>). Pendekatan pembelajaran dapat dimaknai menjadi dua pengertian, yaitu pendekatan pembelajaran sebagai dokumen tetap dan sebagai bahan kajian yang terus berkembang. Pendekatan pembelajaran sebagai dokumen tetap dimaknai sebagai suatu kerangka umum dalam praktek profesional pendidik, yaitu serangkaian dokumen yang dikembangkan untuk mendukung pencapaian tujuan belajar. Pendekatan pembelajaran sebagai bahan kajian yang terus berkembang di maknai selain sebagai kerangka umum untuk praktek profesional pendidik, juga dimaksudkan sebagai studi komprehensif tentang praktik pembelajaran, maupun petunjuk pelaksanaanya.

Menurut Zaifbio (<http://zaifbio.wordpress.com>) Pendekatan belajar adalah pola dan cara berpikir atau sudut pandang terhadap proses pembelajaran yang merupakan gambaran pola umum perbuatan pendidik dan peserta didik di dalam perwujudan kegiatan pembelajaran.

Sejalan dengan pendapat sebelumnya Akhmad Sudrajat dalam (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com>) Pendekatan pembelajaran juga dapat diartikan

sebagai titik tolak atau sudut pandang kita terhadap proses pembelajaran, yang merujuk pada pandangan tentang terjadinya suatu proses yang sifatnya masih sangat umum, di dalamnya mewadahi, menginsiprasi, menguatkan, dan melatari metode pembelajaran dengan cakupan teoretis tertentu.

Selain itu untuk pendekatan pembelajaran diartikan sebagai kegiatan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dengan itu seorang pendidik perlu melakukan serangkaian kegiatan pembelajaran mulai dari perencanaan, menentukan strategi, pemilihan materi, pengelolaan suasana belajar yang kondusif dan metode pembelajaran, sampai pada penilaian. Serangkaian kegiatan pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut sering disebut dengan pendekatan pembelajaran. (<http://banjarnegarambs.wordpress.com>)

Jadi, pendekatan pembelajaran dapat diartikan sebagai usaha atau perihal yang dilakukan oleh pendidik (instruktur) terhadap pelaksanaan pembelajaran mulai dari perencanaan, menentukan strategi, pemilihan materi dan metode pembelajaran, sampai pada penilaian.

## **b. Jenis-Jenis Pendekatan Pembelajaran**

Ada beberapa macam pendekatan pembelajaran menurut Syaiful Sagala (2008:71-94) yakni sebagai berikut:

### 1) Pendekatan Kontekstual

Pendekatan konstekstual berlatar belakang bahwa peserta didik belajar lebih bermakna melalui kegiatan mengalami sendiri dalam lingkungan alamiah,

tidak hanya sekedar mengetahui, mengingat, dan memahami. Proses pembelajaran lebih diutamakan daripada hasil belajar, sehingga sumber belajar dituntut untuk merencanakan strategi pembelajaran yang variatif dengan prinsip membelajarkan dan memberdayakan peserta didiknya.

## 2) Pendekatan Deduktif

Merupakan proses penalaran yang bermula dari keadaan umum menjadi keadaan khusus sebagai pendekatan pengajaran yang bermula dengan menyajikan aturan,prinsip umum diikuti dengan contoh-contoh khusus,prinsip umum itu kedalam prinsip khusus.

## 3) Pendekatan Induktif

Disebut juga dogmatif artinya bersifat mempercayai begitu saja tanpa diteliti secara rasional. Berpikir induktif adalah suatu proses dalam berpikir yang berlangung dari khusus menuju umum.

## 4) Pendekatan Ekpositori

Pendekatan ini bertolak dari pandangan, bahwa tingkah laku kelas dan penyebaran pengetahuan dikontrol dan ditentukan oleh pengajar. Hakekat mengajar menurut pandangan ini adalah menyampaikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, peserta didik dianggap sebagai objek yang menerima apa saja yang diberikan guru.

### 5) Pendekatan Heuristik

Merupakan pendekatan pengajaran yang menyajikan sejumlah data dan peserta didik diminta untuk membuat kesimpulan menggunakan data tersebut, implementasinya dalam pengajaran menggunakan metode penemuan dan metode inkuiiri.

### 6) Pendekatan Konsep

Pembelajaran dengan menggunakan pendekatan konsep berarti peserta didik dibimbing memahami suatu bahasan melalui pemahaman konsep yang terkandung di dalamnya. Dalam proses pembelajaran tersebut penguasaan konsep dan subkonsep yang menjadi fokus.

### 7) Pendekatan Proses

Pada pendekatan proses, tujuan utama pembelajaran adalah mengembangkan kemampuan peserta didik dalam keterampilan proses seperti mengamati, berhipotesa, merencanakan, menafsirkan, dan mengkomunikasikan.

Selain itu, Pendekatan pembelajaran dalam pendidikan luar sekolah pada biasanya dikenal dengan dua hal yakni:

#### a. Pedagogi

Secara bahasa pedagogi berasal dari bahasa yunani kuno terdiri dari dua kata yaitu Pais yang berarti anak (child) dan Agi yang berarti memimpin (lead), jadi pedagogi berarti lead the child atau memimpin anak. Dalam

perkembangannya pedagogi sering dimaknai sebagai pendidikan/ilmu mendidik (ilmu mendidik anak yang belum dewasa) sehingga biasanya pedagogi diartikan sebagai pendekatan pembelajaran yang digunakan pada peserta didik yang belum dewasa.

b. Andragogi

Sudjana (2005), menyebutkan bahwa, andragogi berasal dari bahasa Yunani "andra dan agogos". Andra berarti orang dewasa dan Agogos berarti memimpin atau membimbing, sehingga andragogi dapat diartikan ilmu tentang cara membimbing orang dewasa dalam proses belajar, atau sering diartikan sebagai seni dan ilmu yang membantu orang dewasa untuk belajar (*the art and science of helping adult learn*).

Perbedaan antara pedagogi dapat dilihat dari asumsi dasarnya yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1

Perbedaan Andragogi dan Pedagogi

ASSUMSI DASAR		
Tentang	Pedagogi	Andragogi
Konsep diri peserta didik	Pribadi yang bergantung kepada gurunya	Semakin mengarahkan diri (self-directing)
Pengalaman peserta didik	Masih harus dibentuk daripada digunakan sebagai sumber belajar	Sumber yang kaya untuk belajar bagi diri sendiri dan orang lain
Kesiapan belajar peserta didik	Seragam ( <i>uniform</i> ) sesuai tingkat usia dan kurikulum	Berkembang dari tugas hidup & masalah
Oriensi dalam belajar	Orientasi bahan ajar ( <i>subject-centered</i> )	Orientasi tugas dan masalah ( <i>task or problem centered</i> )
Motivasi belajar	Dengan pujian, hadiah, dan hukuman	Oleh dorongan dari dalam diri sendiri (internal incentives, curiosity)

Dari tabel 1 tersebut dapat kita lihat perbedaan antara pendekatan andragogi dan pedagogi, dimana pendekatan pedagogi lebih cocok digunakan pada peserta didik yang belum dewasa (anak-anak) dan pendekatan andragogi lebih cocok digunakan pada peserta didik yang telah dewasa. Dengan demikian pendekatan pembelajaran andragogi cocok digunakan oleh instruktur pada pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan mengingat peserta pelatihannya telah dewasa.

## **2. Konsep Dasar Andragogi**

### **a. Pengertian**

Pada konsep lain andragogi seringkali didefinisikan sebagai pendidikan orang dewasa atau belajar orang dewasa. Definisi pendidikan orang dewasa merujuk pada kondisi peserta didik orang dewasa baik dilihat dari dimensi fisik (biologis), hukum, sosial dan psikologis. Istilah dewasa didasarkan atas kelengkapan kondisi fisik juga usia, dan kejiwaan, disamping itu pula orang dewasa dapat berperan sesuai dengan tuntutan tugas dari status yang dimilikinya.

Bryson dalam Suprijanto (2005:13) menyatakan bahwa pendidikan orang dewasa adalah semua aktifitas pendidikan yang dilakukan oleh orang dewasa dalam kehidupan sehari-hari yang hanya menggunakan sebagian waktu dan tenaganya untuk mendapatkan tambahan intelektual. Sejalan dengan itu Reeves,Fransler dan Houle dalam Suprijanto (2005:13) mengemukakan pendidikan orang dewasa adalah suatu usaha yang ditujuakan untuk pengembangan diri yang dilakukan oleh individu tanpa paksaan legal, tanpa usaha menjadikan bidang utama kegiatannya.

Jadi, dapat diartikan pendidikan orang dewasa merupakan usaha dari aktifitas-aktifitas yang dilakukan orang dewasa untuk meningkatkan intelektualitas dirinya.

### **b. Tujuan Pembelajaran Orang Dewasa**

Menurut Hamzah B. Uno (2007:60-61) tujuan pembelajaran orang dewasa dapat dibagi menjadi dua bagian yakni:

- 1) Tujuan umum, yaitu untuk membantu peserta belajar sebagai orang dewasa uang menjalankan peran sosialnya dimasyarakat secara bertanggungjawab yang selalu mengembangkan diri melalui belajar sepanjang hayat sehingga diperoleh rasa percaya diri, mempunyai kemampuan mandiri guna berperan aktif dalam proses pembangunan.
- 2) Tujuan khusus, yaitu:
  - a) Membangkitkan semangat percaya diri dan optimisme.
  - b) Memberikan kemampuan dan keterampilan untuk berbuat sesuatu.
  - c) Memberikan kemampuan untuk dapat menerima atau menolak sesuatu atas dasar standar peraturan,nilai-nilai atau etika masyarakat yang dianutnya.

### **c. Asumsi Dasar Orang Dewasa Sebagai Peserta Pelatihan**

Peserta pelatihan yang mengikuti kegiatan pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan (BLKKP) Padang adalah orang dewasa, maka cara pembelajarannya berbeda dengan anak-anak. oleh karena itu pelaksanaan pembelajaran bagi orang dewasa harus didekati dengan cara yang berbeda pula.

Berbicara tentang asumsi dasar pendidikan bagi dewasa meliputi aspek-aspek konsep diri orang dewasa, pengalaman orang dewasa, kesiapan belajar serta orientasi waktu dan arah belajar. Berikut ini diuraikan hal-hal tersebut sebagaimana menurut Hamzah B. Uno (2007:58-59) yakni:

### **1) Konsep Diri**

Yang dimaksud dengan konsep diri adalah keyakinan diri. Asumsinya bahwa kesungguhan dan kematangan diri seseorang bergerak dari ketergantungan total menuju ke arah pengembangan diri sehingga mampu untuk mengarahkan dirinya sendiri dan mandiri. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa secara umum konsep diri anak-anak masih tergantung sedangkan pada orang dewasa konsep dirinya sudah mandiri. Karena kemandirian inilah orang dewasa membutuhkan memperoleh penghargaan orang lain sebagai manusia yang mampu menentukan dirinya sendiri (*Self Determination*), mampu mengarahkan dirinya sendiri (*Self Direction*).

### **2) Peranan Pengalaman**

Asumsinya adalah bahwa sesuai dengan perjalanan waktu seorang individu tumbuh dan berkembang menuju ke arah kematangan. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa mereka adalah heterogen dari segi latar belakang, gaya belajar, kebutuhan, minat, sasaran dan lain-lain sehingga pada saat yang bersamaan individu tersebut memberikan dasar yang luas untuk belajar dan memperoleh pengalaman baru.

### **3) Kesiapan Belajar.**

Asumsinya bahwa setiap individu semakin menjadi matang sesuai dengan perjalanan waktu, Pada seorang anak belajar karena adanya tuntutan akademik atau biologiknya. Tetapi pada orang dewasa siap belajar sesuatu karena tingkatan perkembangan mereka yang harus menghadapi dalam peranannya sebagai pekerja, orang tua atau memimpin organisasi. Hal ini membawa implikasi terhadap materi pembelajaran dalam suatu pelatihan tertentu. Dalam hal ini tentunya materi pembelajaran perlu disesuaikan dengan kebutuhan yang sesuai dengan peranan sosialnya.

### **4) Orientasi Belajar**

Asumsinya yaitu bahwa pada anak orientasi belajarnya seolah-olah sudah ditentukan dan dikondisikan untuk memiliki orientasi yang berpusat pada materi pembelajaran (*Subject Matter Centered Orientation*). Sedangkan pada orang dewasa mempunyai kecenderungan memiliki orientasi belajar yang berpusat pada pemecahan permasalahan yang dihadapi (*Problem Centered Orientation*). Hal ini dikarenakan belajar bagi orang dewasa seolah-olah merupakan kebutuhan untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan keseharian, terutama dalam kaitannya dengan fungsi dan peranan sosial orang dewasa.

## **3. Konsep Tentang Pelatihan**

Pelatihan menurut KBBI dalam (<http://id.wikipedia.org/>) adalah proses melatih; kegiatan atau pekerjaan. Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki

penggunaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk memenuhi kebutuhan sekarang (Umar Husein 2005:12)

Sedangkan tujuan pelatihan menurut Suharjo (2003:104) dapat digolongkan menjadi tiga golongan yaitu:

- a. Keterampilan. Pelatihan yang diselenggarakan bertujuan meningkatkan keterampilan para peserta pelatihan sehubungan dengan tugas yang harus diselesaikan.
- b. Sikap. Pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk menghasilkan perubahan sikap pada diri peserta.
- c. Pengetahuan. Pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan para peserta pelatihan.

Dalam pelaksanaannya pelatihan harus menggunakan strategi-strategi tertentu sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan suatu kegiatan pelatihan. Strategi pelatihan yang dikemukakan Barthos (2004:98) tersebut dikenal dengan trilogi pelatihan kerja yakni:

- a. Pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
- b. Pelatihan harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Pelatihan merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses.

#### **4. Pendekatan Pembelajaran dalam Pelatihan**

Instruktur perlu memperhatikan pendekatan belajar yang digunakan dalam kegiatan pelatihan, dengan hal itu dapat memudahkannya dalam mengarahkan peserta

pelatihan dalam pembelajaran. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya usaha atau perihal yang dilakukan oleh pendidik (instruktur) terhadap pelaksanaan pembelajaran mulai dari perencanaan, menentukan strategi, pemilihan materi dan metode pembelajaran, sampai pada penilaian. Namun, Pendekatan pembelajaran disini dibahas dari sudut pandang pelaksanaan pelatihan itu sendiri yang dilihat dari sisi performansi instruktur, materi pelatihan, serta pengelolaan suasana belajar yang kondusif.

#### **a. Performansi Instruktur**

Performansi atau penampilan instruktur sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran orang dewasa. Performansi yang dimaksud bukan hanya fisik saja tetapi juga aspek psikis. Instruktur memasuki kelas dengan bekal sejumlah pengetahuan dan pengalaman. Pengetahuan dan pengalaman ini seharusnya melebihi dari yang dimiliki oleh peserta. Seorang instruktur bukan merupakan "pemaksa" untuk terjadinya pengaruh terhadap peserta, namun pengaruh itu timbul karena adanya keterlibatan mereka dalam kegiatan belajar.

Seorang pengajar orang dewasa haruslah memenuhi persyaratan-persyaratan sebagaimana yang kutip oleh (<http://www.andragogi.com/>) yakni:

- (1) Menjadi anggota dari kelompok yang diajar
- (2) Mampu menciptakan iklim untuk belajar mengajar
- (3) Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, rasa pengabdian dan idealisme untuk kerjanya
- (4) Menyadari kelemahannya, tingkat keterbukaannya, kekuatannya dan tahu bahwa di antara kekuatan yang dimiliki dapat menjadi kelemahan pada situasi tertentu.
- (5) Dapat melihat permasalahan dan menentukan pemecahannya
- (6) Peka dan mengerti perasaan orang lain, lewat pengamatan
- (7) Mengetahui bagaimana meyakinkan dan memperlakukan orang
- (8) Selalu optimis dan mempunyai iktikad baik terhadap orang
- (9) Menyadari bahwa “perannya bukan mengajar, tetapi menciptakan iklim untuk belajar”

Kemudian Ada beberapa hal yang dianggap penting dimiliki oleh instruktur dalam proses pelajaran pada kegiatan pelatihan yang memungkinkan tumbuhnya motivasi belajar sebagaimana yang dikutip dari Basleman Anisah, (<http://www.diklat-jaati.blogspot.com/pendekatan andragogi dalam diklat>) yaitu:

- 1) Empaty, yakni mencoba melihat situasi sebagaimana peserta juga melihatnya, membiarkan **diri** sendiri menyatu dengan pengalaman peserta.
- 2) Kewajaran, yaitu bersikap jujur, apa adanya, terus terang dan membuka diri serta memberikan respon yang tulus.
- 3) Respek, berpandangan positif terhadap peserta penuh kehangatan, penuh pengertian, tidak segan memberikan penghargaan atas perasaan, pengalaman dan kemampuan peserta.
- 4) Mengakui kehadiran orang lain, tidak menonjolkan diri, memberikan kesempatan kepada orang lain untuk mengungkapkan diri, bergaul dengan peserta dan mengakui keberadaan mereka.
- 5) Tidak menggurui, tidak menjadi ahli, tidak memutus bicara, tidak berdebat, tidak deskriminatif dan berpenampilan simpatik.

### **b. Materi Belajar**

Dalam kegiatan pelatihan yang pesertanya umumnya adalah orang dewasa, materi pelatihan yang disampaikan harus dibahas, dipecahkan dan dikerjakan, Selama pelatihan berlangsung merupakan proses yang relatif tidak mudah karena pendekatan belajar orang dewasa yang berpusat pada pesertanya (*learner centered*).

Menurut Morgan dalam suatu prinsip atau pendekatan yang dapat digunakan dalam pemilihan jenis pokok bahasan, materi, dan kegiatan pengajaran yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Apakah materi tersebut menarik perhatian para peserta didik?
- 2) Apakah materi tersebut dapat dimengerti oleh para peserta?
- 3) Apakah materi tersebut bermanfaat bagi para peserta?
- 4) Apakah materi tersebut dapat membantu peserta untuk mencapai tujuan pendidikan?
- 5) Apakah materi tersebut sesuai dengan subjek yang telah ditetapkan?

### c. Pengelolaan Suasana Belajar yang Kondusif

Pengelolaan suasana belajar yang kondusif dapat dilihat dari dua aspek yakni suasana lingkungan fisik dan suasana lingkungan sosial, lingkungan fisik berkaitan dengan penataan ruangan dan tempat belajar sedangkan lingkungan social berkenaan dengan iklim atau suasana hubungan diantara semua orang yang terlibat dalam kegiatan pelatihan itu.

Lingkungan sosial yang menumbuhkan motivasi belajar peserta pelatihan sebagaimana yang dilansir dalam Basleman Anisah, (<http://www.diklat-jaati.blogspot.com/pendekatan andragogi dalam diklat>) yakni:

- 1) Suasana hormat menghormati, orang dewasa akan belajar lebih baik apabila pendapat pribadinya dihormati, dan lebih senang apabila diajak untuk berfikir dari pada diberikan teori-teori yang diberikan pada mereka. Orang dewasa tidak senang disalahkan, namun dihargai pendapat-pendapatnya.

- 2) Suasana harga menghargai, belajar bagi orang dewasa subyektif dan unik, maka lepas benar atau salah segala pendapat, perasaan, pikiran, gagasan, teori, sistem nilai perlu dihargai.
- 3) Suasana saling percaya, perlu saling percaya dan mempercayai antara pengajar dan peserta dan perlu memiliki kepercayaan pada diri sendiri. Suasana ini harus diciptakan dalam proses pembelajaran dengan difasilitasi oleh instruktur.
- 4) Situasi penemuan diri, dengan diberikan lebih banyak kesempatan untuk menemukan diri sendiri lewat bimbingan instruktur, kebutuhan pemecahan masalah, mengetahui kekuatan dan kelemahannya.
- 5) Suasana keterbukaan, terbuka untuk mengungkapkan diri dan terbuka untuk mendengarkan orang lain.
- 6) Suasana untuk mengetahui hak berbuat salah, kesalahan dan kekeliruan adalah hal yang wajar dalam belajar.
- 7) Suasana membolehkan keraguan, pemaksaan untuk menerima suatu teori sebagai yang paling tepat dan benar akan dapat menghambat proses belajar.

Sejalan dengan pendapat sebelumnya Suprijanto (2007:46-47) mengemukakan bahwa:

Suasana belajar yang kondusif bagi orang dewasa adalah sebagai berikut:

1. Mendorong peserta didik untuk aktif dan mengembangkan bakat.
2. Suasana saling menghormati dan saling menghargai.
3. Suasana saing percaya dan terbuka.
4. Suasana penemuan diri.
5. Suasana tidak mengancam
6. Suasana mengakui kekhasan pribadi
7. Suasana membolehkan perbedaan, berbuat salah dan keragu-raguan.
8. Memungkinkan peserta didik belajar belajar sesuai minat, perhatian dan sumberdaya lingkungannya.

## **5. Motivasi Belajar dalam Kegiatan Pelatihan**

### **a. Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi “*motive*” yang berarti menggerakan. Jadi motivasi merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas.

Adapun pengertian motivasi menurut Hamzah B. Uno (2007:9) “Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku, aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Selain itu, Oemar Hamalik mengemukakan motivasi mengandung tiga unsur yakni:

- 1) Motivasi dimulai karena adanya perubahan energi dalam pribadi, perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu didalam sistem neurofisiologis didalam diri manusia.
- 2) Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan, mula-mula merupakan ketegagangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif.
- 3) Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan, pribadi yang bermotivasi mengadakan respons-respons. Respons-respons itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan dalam dirinya. Setiap respons merupakan suatu langkah ke arah pencapaian tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas atau menyebabkan berbuat sesuatu dalam mencapai hasil atau tujuan yang telah ditentukan.

### **b. Pengertian Belajar**

Menurut Good dan Brophy dalam Hamzah B. Uno (2008:15) Belajar merupakan suatu proses atau interaksi yang dilakukan seseorang dalam memperoleh sesuatu yang baru dalam bentuk perubahan prilaku sebagai hasil dari pengalaman itu sendiri. Perubahan prilaku tersebut tampak pada tanggapan baru terhadap lingkungannya yang berupa keterampilan, kebiasaan, sikap atau pendirian, kemampuan, pemahaman, emosi dan apresiasi.

Sejalan dengan hal tersebut Winkel dalam Hamzah B. Uno (2008:22) belajar merupakan suatu aktivitas mental psikis manusia yang berinteraksi aktif dengan lingkungannya, dan menghasilkan perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan sikap. Perubahan tersebut bersifat konstan dan berbekas.

Dari pengertian belajar yang telah dikemukakan sebelumnya, hal tersebut sesuai dengan rumusan pendapat Hamzah B. Uno (2008:22) tentang pengertian belajar yakni:

- 1) Belajar merupakan memodifikasi atau memperteguh pengalaman
- 2) Belajar merupakan suatu proses perubahan tingkah laku individu dengan lingkungannya, perubahan tingkah laku dinyatakan dalam bentuk penggunaan, penggunaan dan penilaian atau mengenai sikap, nilai-nilai pengetahuan

dan kecakapan dasar yang terdapat dalam bidang studi atau lebih luas lagi dalam berbagai aspek kehidupan.

- 3) Belajar selalu menunjukkan suatu proses perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.

Jadi, dapat disimpulkan belajar merupakan suatu proses interaksi yang dilakukan individu dengan lingkungannya yang menunjukkan perubahan perilaku berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.

### **c. Fungsi Motivasi dalam Belajar**

Menurut Sardiman (2009:85) ada tiga fungsi motivasi dalam belajar yakni:

- 1) Mendorong seseorang untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan seseorang yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

### **d. Motivasi Belajar**

Membicarakan motivasi belajar , tentu tidak lepas dari kata “motivasi” dan ‘belajar’. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas atau menyebabkan

berbuat sesuatu dalam mencapai hasil atau tujuan yang telah ditentukan, dan belajar adalah suatu proses interaksi yang dilakukan individu dengan lingkungannya yang menunjukkan perubahan perilaku berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.

Setelah mengetahui pengertian motivasi dan prestasi maka selanjutnya akan dibahas pengertian motivasi belajar. Sardiman (2009:75) mengemukakan bahwa “Dalam kegiatan belajar motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak didalam diri peserta didik yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subyek belajar itu tercapai.

Selain itu, Prayitno dalam Teguh Supardiyanto (30:2006) mengatakan bahwa “Motivasi belajar tidak saja merupakan suatu energi yang menggerakkan peserta didik untuk belajar tetapi juga sebagai suatu yang menggarahkan aktivitas peserta didik kepada tujuan belajar”. Sejalan dengan pendapat sebelumnya Andriansyah (2008:18) mengemukakan “Motivasi belajar adalah daya penggerak dari dalam sebagai perubahan dalam perbuatan melalui aktivitas dan praktek dan pengalaman dengan proses untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Jadi dapat disimpulkan motivasi belajar adalah daya penggerak yang menimbulkan aktivitas ,praktek dan pengalaman untuk mencapai tujuan yang dikehendaki atau yang diharapkan.

Motivasi belajar dalam penelitian ini dilihat dari tiga aspek yakni:

- 1) Semangat belajar peserta dalam melaksanakan pelatihan

Peserta pelatihan yang memiliki motivasi belajar akan memiliki pula semangat belajar dalam melaksanakan pelatihan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wlodkowski dan Jaynes (<http://hackz-zone.blogspot.com>) mengemukakan bahwa motivasi belajar merupakan suatu proses internal yang ada dalam diri seseorang yang memberikan gairah atau semangat dalam belajar dan mengandung usaha untuk mencapai tujuan belajar

## 2) Usaha belajar dalam pelatihan

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya seseorang yang memiliki motivasi belajar akan memiliki tujuan yang akan dicapainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Aam dalam (<http://id.shvoong.com>) Dalam motivasi belajar pesertadidik harus memiliki usaha belajar yang bertujuan. Setiap usaha yang dilakukan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Semakin jelas tujuan yang ingin dicapai, akan semakin kuat dorongan untuk belajar

Seseorang yang memiliki usaha belajar akan memiliki ketekunan dan usaha menghadapi masalah atau rintangan yang dihadapinya, pendapat ini sesuai dengan menurut Sardiman A.M bahwa” Motivasi belajar memiliki beberapa ciri-ciri Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak pernah berhenti sebelum selesai). Ulet menghadapi masalah atau kesulitan”.

## 3) Tanggung jawab terhadap kegiatan pelatihan

Peserta pelatihan yang memiliki motivasi belajar akan memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan pelatihan yang ditandai dengan kesanggupan mereka menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Instruktur perlu memperhatikan hal ini,

hal ini sesuai dengan pendapat Gavin Reid “Gagasan penting untuk mengembangkan pembelajaran yang efektif merupakan proses bertahap dan membutuhkan waktu untuk meraihnya, melalui tanggung jawab peserta didik terhadap kegiatan pembelajaran. Hal tersebut dapat diberikan dengan dimulai dari cara yang kecil, tetapi tanggung jawab ini harus menjadi sasaran dari semua program pembelajaran.

## **6. Hubungan Pendekatan Pembelajaran dengan Motivasi Belajar**

Sebagaimana telah dikemukakan tadi Pendekatan pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh instruktur mulai dari perencanaan, pelaksanaannya sampai pada penilaian. Apabila proses pendekatan belajar dapat diterapkan dengan baik oleh instruktur maka akan berdampak pada timbulnya motivasi belajar dalam diri peserta.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari rumusan center *For International Education University of Masachuzett* dalam Solfema (1995:50) “Orang dewasa akan belajar dengan baik bila materi yang diberikan berhubungan dengan kebutuhan belajarnya dan disampaikan dengan cara yang menarik”. Jadi, materi yang sesuai dengan kebutuhan belajar peserta pelatihan serta disampaikan dengan pendekatan belajar yang bagus akan membangkitkan motivasi belajar dalam kegiatan pelatihan itu sendiri.

Selain itu menurut Knowles dalam Solfema (1995:70) “Pelibatan warga belajar peserta pelatihan dalam perumusan kegiatan belajar dapat mempertinggi motivasi belajar dalam mengikuti kegiatan belajar”.

Pendekatan pembelajaran yang akan mempengaruhi motivasi belajar peserta pelatihan dapat juga dilihat dari aspek performansi instruktur dimana Miller dan

Rubenson dalam Solfema (1995:60) menyatakan performansi instruktur dalam kelas yang dipimpin akan mempengaruhi motivasi peserta dalam suatu pelatihan sedangkan motivasi itu sendiri berkorelasi dengan prestasi belajar peserta.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Mahasiswa PLS tahun 2006 yaitu Natul Hasiah dengan judul “Hubungan antara motivasi berprestasi dengan tingkat partisipasi peserta dalam kegiatan pelatihan di Balai Latihan Tenaga Kerja (BLTK) Kabupaten Padang Pariaman” dalam penelitiannya ia mengungkapkan hasil penelitian nya yakni: (1) motivasi peserta dalam kegiatan pelatihan cenderung tinggi, (2) partisipasi peserta dalam kegiatan pelatihan cenderung tinggi, (3) hasil ujicoba hipotesis diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi belajar dengan tingkat partisipasi peserta dalam kegiatan pelatihan.

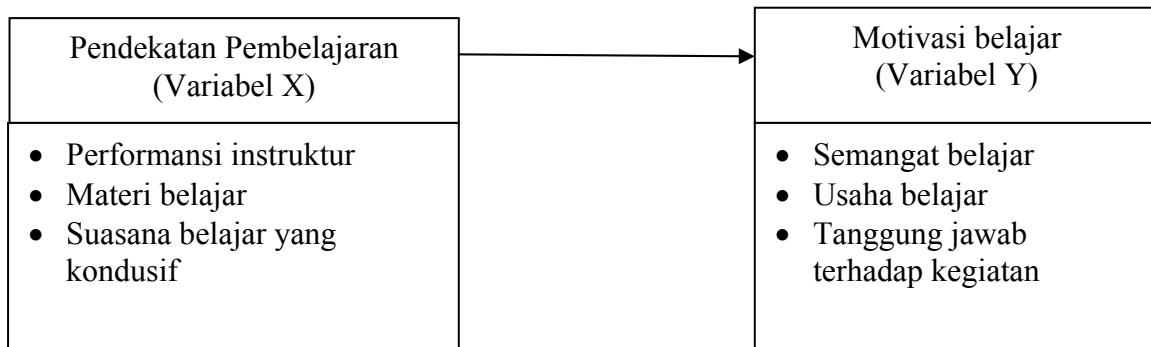
Adapun penelitian ini membahas tentang hubungan antara pendekatan pembelajaran dengan motivasi belajar peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan (BLKKP) kota Padang dengan mengambarkan masing-masing variabelnya dan melihat hubungan diantara variable tersebut

## **C. Kerangka Konseptual**

Pendekatan pembelajaran pada hakikatnya adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan dalam pembelajaran, pelaksanaan kegiatan tersebut tentu tidak lepas dari motivasi, yakni motivasi belajar karena orang atau peserta yang memiliki motivasi belajar yang tinggi akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang diikutinya dapat memberikan hasil yang maksimal dan lebih baik bagi kegiatan yang dilaksanakannya.

Dengan demikian, pendekatan pembelajaran yang digunakan instruktur mempunyai hubungan dengan motivasi belajar peserta pelatihan. Semakin baik pendekatan yang digunakan instruktur dalam pelaksanaan pelatihan maka motivasi belajar peserta pelatihan akan semakin tinggi pula.

Pendekatan pembelajaran merupakan variabel bebas (variabel X) yang dipengaruhi oleh Performansi instruktur, Materi belajar, Pengelolaan suasana dan lingkungan belajar sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi belajar peserta pelatihan (variabel Y) yang lebih jelasnya dapat dilihat dari kerangka konseptual dibawah ini:



#### D. Hipotesis

Dalam hal ini diajukan hipotesis alternatif ( $H^0$ ) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara pendekatan pembelajaran yang digunakan instruktur dengan motivasi belajar peserta pelatihan di balai latihan kerja khusus perdagangan kota Padang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pendekatan pembelajaran yang digunakan oleh instruktur di BLKKP sudah dilaksanakan dengan *cukup baik*. Hal ini dapat dilihat dari persentase responden yang menjawab selalu dan sering menunjukkan angka yang sama tinggi.
2. Motivasi belajar peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan di BLKKP sudah *cukup tinggi*, dapat dilihat dari persentase responden yang menjawab sering menunjukkan angka tertinggi, motivasi belajar ini dapat dilihat dari peserta memiliki semangat yang tinggi dalam kegiatan, usaha untuk mencapai prestasi yang lebih baik serta tanggung jawab terhadap kegiatan pelatihan.
3. Dari hipotesis yang diajukan, terdapat hubungan yang signifikan antara pendekatan pembelajaran yang digunakan oleh instruktur dengan motivasi belajar peserta pelatihan, dilihat dari hasil analisis data. Dimana didapat  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ).

#### **B. Saran**

1. Kepada instruktur di BLKKP kota Padang agar dapat mempertahankan dan meningkatkan pendekatan pembelajarannya.
2. Kepada peserta pelatihan yang berikutnya agar juga dapat memiliki motivasi belajar yang baik dalam melaksanakan pelatihan

3. Diharapkan pada peniliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dapat melihat variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pendekatan pembelajaran atau motivasi belajar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi.2005. *Manajemen Penelitian*.Jakarta:Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Barthos, Basir. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Basleman, Anisah.2009.pendekatan andragogi dalam diklat (<http://www.diklat-jaati.blogspot.com/>) diakses September 2010
- Cholid, Narbuko dkk.*Metodologi Penelitian*.Jakarta:Bumi Akasara.
- Djamarah, Syaiful Bakri.1994.*Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*.Surabaya:Usaha Nasional
- Hamalik, Oemar.2000.*Psikologi Belajar Dan Mengajar*.Bandung:PT Sinar Baru.
- Kamus Besar bahasa Indonesia.2008.Jakarta:Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional ([download http://ebsoft.web.id/2010/09/03/kbbi-kamus-besar-bahasa-indonesia-offline-gratis/](http://ebsoft.web.id/2010/09/03/kbbi-kamus-besar-bahasa-indonesia-offline-gratis/))
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Natul, Hasiah.2006.*Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Tingkat Partisipasi Peserta Dalam Kegiatan Pelatihan Dibalai Pelatihan Tenaga Kerja (BLTK) Kabupaten Padang Pariaman*(Skripsi) Tidak Di Terbitkan.FIP UNP.
- Reid, Gavin.2009.*Memotivasi Siswa Di Kelas:Gagasan Dan Strategi*.Jakarta:PT Indeks.
- Sardiman A.M.2009.*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.Jakarta:Grafindo Persada
- Sagala, Syaiful.2008.*Konsep dan Makna Pembelajaran*.Bandung:Alfabeta
- Solfema.1995. *Andargogi dalam Pelatihan*.Padang. FIPIKIP.