

The Effect Of Participant Motivation And Learning Environment On Competence At The Work Training Center Of Disnakertrans Karawang Regency

Pengaruh Motivasi Peserta Dan Lingkungan Belajar Terhadap Kompetensi Di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang

Mela Andini¹, Aji Tuhagana², Zenita Apriani³

Universitas Buana Perjuangan karawang^{1,2,3}

mn21.melaandini@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, ajituhagana@ubpkarawang.ac.id²,

zenitaapriani@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The Job Training Center is one of the important efforts made by the Karawang Regency Government through the Manpower and Transmigration Office in order to create a workforce that meets industry demands. The purpose of this study was to analyze the extent to which participant motivation and learning environment conditions affect competency improvement at the Job Training Center. The approach used in this study was descriptive and verification, involving 48 respondents from a total of 304 participants through the probability sampling method. Data were collected online via Google Form using a Likert scale, then analyzed with SPSS 26 through a series of validity, reliability and classical assumption tests. The analysis techniques used included multiple linear regression, T test, F test and calculation of the coefficient of determination. The results of the T test showed that both motivation and learning environment had an individual influence on improving participant competency. Meanwhile, the results of the F test revealed that both variables simultaneously contributed significantly to improving the competency of training participants at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office Job Training Center.

Keywords: Motivation, Learning Environment, Competence.

ABSTRAK

Balai Latihan Kerja merupakan salah satu upaya penting yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Karawang melalui Disnakertrans dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan industri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana motivasi peserta dan kondisi lingkungan belajar memengaruhi peningkatan kompetensi di Balai Latihan Kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, dengan melibatkan 48 responden dari total 304 peserta melalui metode *probability sampling*. Data dikumpulkan secara daring melalui Google Form dengan menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan SPSS 26 melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Teknik analisis yang digunakan mencakup regresi linier berganda, uji T, uji F serta perhitungan koefisien determinasi. Hasil uji T menunjukkan bahwa baik motivasi maupun lingkungan belajar memberikan pengaruh secara individu terhadap peningkatan kompetensi peserta. Sementara itu, hasil uji F mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersamaan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Belajar, Kompetensi

1. Pendahuluan

Menurut Spreitzer dalam Laila (2020: 74), kompetensi adalah kepercayaan diri seorang individu di mana individu tersebut merasa yakin dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki dalam melakukan aktivitas dengan keahlian tertentu. Walaupun kompetensi sangat dibutuhkan di dunia kerja, upaya meningkatkan kompetensi tenaga kerja bukan merupakan sesuatu yang mudah. Oleh sebab itu, pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi salah satu cara bagi pemerintah melalui Disnakertrans Kabupaten Karawang untuk menyiapkan tenaga

kerja yang kompeten. Saat mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang, peserta pelatihan berkesempatan untuk mendapatkan dua sertifikat yaitu Sertifikat Dinas dan Sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Syarat mendapatkan sertifikat Dinas sendiri adalah menyelesaikan pelatihan hingga selesai sedangkan syarat mendapatkan sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sendiri adalah lulus uji kompetensi. Pada saat melakukan uji kompetensi, peserta tersebut akan dinilai oleh Asesor dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bekasi. Jadi, dikatakan Kompeten atau tidaknya peserta, itu yang menilai Asesor. Pada prosesnya, Nampak kendala pada pencapaian kompetensi peserta di mana sebagian peserta yang mengikuti pelatihan hingga selesai tidak mendapatkan sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Tabel 1. Data Uji Kompetensi APBN Tahun Anggaran 2023

TAHAP	PROGRAM	ORANG	KOMPETEN
I	Pembuatan Roti Dan Kue	16 Orang	16 Orang
	Plat Welder SMAW 2F PB	16 Orang	15 Orang
	Teknisi Refrigerasi Domestik	16 Orang	5 Orang
	Pengoperasian Mesin Bubut	16 Orang	8 Orang
	Mengelola Administrasi Perkantoran	16 Orang	16 Orang
	Desain Grafis Muda	16 Orang	16 Orang
	Service Sepeda Motor Sistem Konvensional	16 Orang	14 Orang
	Pemasangan Instalasi Otomasi Listrik Industri	16 Orang	16 Orang
II	Pembuatan Roti Dan Kue II	16 Orang	16 Orang
	Junior Beautician	16 Orang	16 Orang
	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana	16 Orang	16 Orang
	Menjahit Pakaian Dengan Mesin	16 Orang	16 Orang
	Operator Pengoperasian Otomasi Elektronika Industri	16 Orang	16 Orang
	Welder SMAW 3G-UP PF	16 Orang	16 Orang
	Desainer Multimedia Muda	16 Orang	16 Orang
III	Junior Beautician II	16 Orang	16 Orang
	Mengelola Administrasi Perkantoran II	16 Orang	16 Orang
	Menjahit Pakaian Dengan Mesin li	16 Orang	16 Orang
	Pengoperasian Mesin Bubut II	16 Orang	16 Orang

Sumber : UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang (2023)

Menurut data dari Disnakertrans Kabupaten Karawang tahun 2023, 7,24% peserta atau 22 dari 304 peserta yang mengikuti pelatihan hingga selesai tidak kompeten untuk mendapatkan sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Ini berarti para peserta ini hanya akan memperoleh sertifikat dinas. Walaupun ada pengaruh jurusan yang pasti memberikan dampak, nyatanya pelatihan di Balai Latihan Kerja dimulai dari hal paling dasar sehingga peserta yang berasal dari jurusan berbeda harusnya proses pembelajaran berjalan optimal.

Saat memiliki kompetensi yang baik dalam suatu bidang, individu dipercaya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan bersikap secara tepat terhadap tugas tersebut. Dalam pelatihan di Balai Latihan Kerja, kompetensi menjadi tujuan akhir yang harus dicapai setiap peserta agar dinyatakan lulus dan nantinya memiliki kemampuan untuk bersaing di dunia kerja. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak seluruh peserta mampu menguasai materi dan mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan. Hal ini terutama dialami oleh peserta yang mengikuti pelatihan yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan mereka sebelumnya.

Salah satu contoh yang dapat diamati adalah individu dengan latar pendidikan SMK jurusan otomotif yang mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja jurusan perkantoran. Peserta tersebut mengalami kesulitan dalam menguasai keterampilan perkantoran seperti pengelolaan dokumen dan administrasi. Kesulitan ini mengakibatkan rendahnya kemampuan peserta dalam bidang yang dipelajari di Balai Latihan Kerja dan pada akhirnya hanya memenuhi kriteria untuk memperoleh sertifikat dinas saja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi peserta di Balai Latihan Kerja adalah motivasi. Menurut Hasibuan dalam kutipan Yuliana dan Zulaspan (2020: 227), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong timbulnya semangat dalam bekerja dan membuat individu tersebut siap melakukan bekerja sama, bekerja secara efisien, dan menyatukan seluruh tenaganya untuk mencapai kepuasan. Alasan peserta mengikuti pelatihan yaitu untuk mencari pekerjaan, dimana Balai Latihan Kerja menjadi peran untuk peserta menaikkan kompetensinya. Ada juga peserta yang mengikuti pelatihan bertujuan untuk sekedar mengisi waktu luang. Balai Latihan Kerja juga memberikan mereka tambahan ilmu, teman dan juga relasi kepada peserta pelatihan.

Lingkungan belajar juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kompetensi. Lingkungan belajar mengacu pada kondisi fisik dan sosial dalam proses pelatihan di Balai Latihan Kerja. Lingkungan belajar di Balai Latihan Kerja ini termasuk fasilitas, kurikulum dan interaksi dengan instruktur serta sesama peserta. Ada beberapa hal yang menjadi aspek lingkungan belajar termasuk kenyamanan fasilitas, ketersediaan alat pelatihan serta dukungan dari instruktur dan sesama peserta.

Jika dikaitkan pada penjelasan di atas, pelaksanaan penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji sejauh mana peran motivasi serta lingkungan belajar dalam memengaruhi kompetensi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi motivasi individu dan kondisi lingkungan belajar terhadap peningkatan kompetensi. Penelitian ini harapannya bisa membantu dalam merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan responsif terhadap kebutuhan dunia kerja. Dengan dasar tersebut, penulis memutuskan untuk mengangkat judul "Pengaruh Motivasi Peserta dan Lingkungan Belajar Terhadap Kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang" dalam penelitian ini.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut Thomas H. Nelsen dalam kutipan Elvis & Lumingkewas (2023: 2), manajemen dipahami sebagai gabungan antara ilmu pengetahuan dan seni dalam mengintegrasikan ide, fasilitas, proses, serta individu untuk menghasilkan produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai jual yang menguntungkan. Sementara itu, Afandi yang dikutip dalam studi Dewi (2024: 387), menyatakan bahwa manajemen merupakan proses bekerja sama dengan orang lain guna mencapai tujuan organisasi melalui penerapan fungsi-fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), serta pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, manajemen dapat dipahami sebagai cara mengatur sumber daya dan tenaga kerja lewat fungsi manajerial untuk meraih target organisasi secara efisien dan menghasilkan keuntungan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hamali yang dikutip Taufiq Romadon, dkk (2023: 808) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan yang berfokus pada strategi untuk mengelola keterampilan, semangat kerja, proses pengembangan, serta penataan tenaga kerja dalam

sebuah organisasi. Di sisi lain, Saihudin dalam karya Tuhagana (2023: 25), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian kegiatan yang meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengelolaan hubungan kerja, termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja, serta jaminan keadilan di tempat kerja, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan kepentingan individu.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah usaha mengelola kemampuan, semangat dan hubungan kerja karyawan melalui rekrutmen, pelatihan, dan perlindungan demi tercapainya tujuan organisasi dan kebutuhan individu.

Motivasi

Menurut Hasibuan dalam kutipan Yuliana dan Zulaspan (2020: 227), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong timbulnya semangat kerja seseorang, sehingga individu tersebut mau bekerja sama, bekerja secara efisien, dan menyatukan seluruh tenaganya untuk mencapai kepuasan. Di sisi lain, French dan Raven dalam Ansory (2018: 259), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang menunjukkan perilaku tertentu.

Berdasarkan kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat dan keinginan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan serta memperoleh

Lingkungan Belajar

Menurut Saroni dan Kusmoro dalam kutipan Abdul Latief (2023: 63), lingkungan belajar mencakup dua komponen utama, yakni aspek fisik dan aspek sosial. Lingkungan fisik merujuk pada sarana dan kondisi nyata yang mengelilingi peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung. Sementara itu, Mariyana sebagaimana dikutip dalam Siwi, dkk (2021: 71), mengungkapkan bahwa lingkungan belajar merupakan ruang yang memberi peluang bagi siswa untuk beraktivitas, berkreasi, serta mengeksplorasi materi pelajaran.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, lingkungan belajar dapat diartikan sebagai tempat serta kondisi fisik dan sosial yang menunjang dan memengaruhi proses serta aktivitas pembelajaran peserta didik.

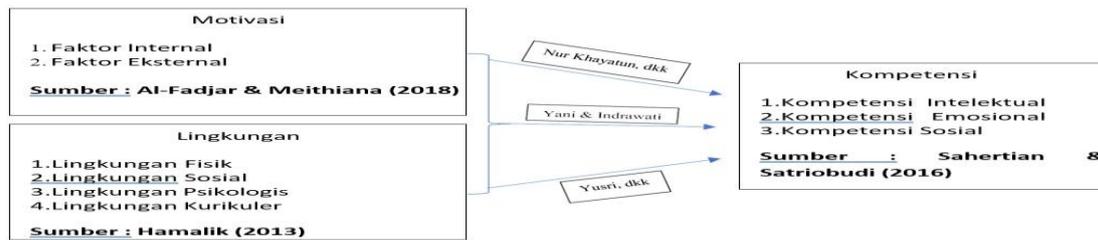
Kompetensi

Menurut penjelasan Spreitzer (dalam Laila, 2020:74), kompetensi diartikan sebagai keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, di mana individu tersebut merasa mampu menjalankan suatu aktivitas dengan keterampilan tertentu. Sedangkan Suparno dalam Islamiyah, dkk (2020: 3), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas, yang juga dapat dipahami sebagai perpaduan antara keterampilan dan kemampuan yang diperlukan.

Dari definisi tersebut, kompetensi bisa disebut sebagai perpaduan antara kemampuan dan kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas atau aktivitas sesuai dengan keahliannya.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Berdasarkan kajian kerangka pemikiran, disusunlah paradigma penelitian pada halaman berikutnya :



Gambar 1. Kerangka Berpikir
 Sumber : Diolah penulis (2025)

Hipotesis

Pada kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

1. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi
2. Secara parsial Lingkungan Belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi
3. Secara simultan Motivasi dan Lingkungan Belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

3. Metode Penelitian

Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif yang memadukan teknik deskriptif dan verifikatif. Penelitian dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang, yang berlokasi di Jl. Surotokunto No.KM. 6, Warungbambu, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41371. Balai Latihan Kerja merupakan institusi milik pemerintah yang menyelenggarakan berbagai program pelatihan kerja, simulasi uji coba, uji kompetensi, serta pelatihan pemberdayaan di bidang industri. Populasi dalam studi ini meliputi 304 peserta pelatihan APBN tahun anggaran 2023 yang mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 48 peserta dijadikan sampel dengan teknik probability sampling. Pengumpulan data sendiri meliputi penyebaran kuesioner, wawancara, serta observasi, sementara SPSS 26 digunakan untuk mengolah data.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan APBN di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang pada Tahun Anggaran 2023, yang juga menjadi populasi sekaligus objek penelitian.

Informasi mengenai identitas responden, jawaban atas kuesioner, serta pandangan mereka terhadap indikator variabel “Pengaruh Motivasi Peserta dan Lingkungan Belajar terhadap Kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang” disajikan dalam bentuk pernyataan dan dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2. Identitas Responden

Keterangan	Karakteristik	Presentasi	Total
Usia	18-23	79,17%	100%
	24-29	16,67%	
	30-35	4,17%	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	47,92%	100%
	Perempuan	52,08%	
Kejuruan	Barista	8,33%	100%
	Teknik Las	8,33%	
	Refrigeration	8,33%	
	Teknik Manufaktur	14,58%	
	Bisnis &	14,58%	

	Manajemen		
	Teknik Informasi	4,17%	
	Teknik Otomotif	8,33%	
	Teknik Listrik	10,42%	
	Tata Kecantikan	2,08%	
	Garment Apparel	12,5%	
	Elektronika	8,33%	
Tahap	I	39,58%	100%
	II	47,92%	
	III	12,5%	

Sumber :
Diolah penulis
(2025)

Berdasarkan data, sebanyak 79,17% peserta berusia antara 18–23 tahun, 16,67% berusia 24–29 tahun, dan 4,17% berada pada rentang usia 30–35 tahun. 52,08% responden perempuan dan 47,92% laki-laki. Untuk bidang kejuruan, Teknik Manufaktur serta Bisnis dan Manajemen memiliki jumlah peserta terbanyak masing-masing sebesar 14,58%, sedangkan jurusan dengan jumlah peserta paling sedikit adalah Tata Kecantikan sebesar 2,08%. Ditinjau dari tahap pelatihan yang diikuti, 47,92% berasal dari tahap II, 39,58% dari tahap I, dan 12,5% dari tahap III. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan responden di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang pada Tahun Anggaran 2023 adalah perempuan berusia antara 18 hingga 23 tahun, yang berasal dari jurusan Teknik Manufaktur serta Bisnis dan Manajemen, dan mengikuti pelatihan pada tahap II.

Uji Validitas

Fungsi Uji validitas adalah memastikan bahwa kuesioner memiliki kemampuan untuk melakukan pengukuran variabel yang diteliti. Indikator dikatakan valid apabila setiap item memiliki korelasi positif minimal sebesar 0,3 serta nilai r tabel berada di bawah r hitung.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

NO	Variabel				Keterangan
	Motivasi	Lingkungan Belajar	Kompetensi	R Tabel	
1	0,317	0,731	0,738	0.284	Valid
2	0,570	0,637	0,714	0.284	Valid
3	0,632	0,756	0,770	0.284	Valid
4	0,666	0,671	0,682	0.284	Valid
5	0,535	0,692	0,619	0.284	Valid
6	0,521	0,730	0,638	0.284	Valid
7	0,487	0,731	0,687	0.284	Valid
8	0,659	0,624	0,707	0.284	Valid
9	0,664	0,694	0,635	0.284	Valid
10	0,760	0,539	0,673	0.284	Valid
11	0,595	0,619	0,587	0.284	Valid
12	0,426	0,589	0,623	0.284	Valid

Sumber : Hasil Uji Data Primer (2025)

Hasil observasi pada Tabel 3, diperoleh bahwa seluruh nilai r hitung dari masing-masing variabel melebihi nilai r tabel, yang mengindikasikan bahwa data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Perbandingan antara nilai r dan r tabel digunakan untuk menguji keandalan penelitian dengan menerapkan metode uji statistik *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	r kritis	Keterangan
Motivasi peserta XI	0,801	0,6	Reliabel
Lingkungan belajar X2	0,883	0,6	Reliabel
Kompetensi Y	0,889	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Data Primer (2025)

Hasil uji reliabilitas tabel 4 memperlihatkan angka *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yang menandakan bahwa variabel cukup reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Uji Normalitas

Proses uji normalitas memakai teknik *Kolmogorov-Smirnov* yang kriterianya adalah data dikatakan normal jika angka signifikansinya melebihi 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78793600
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.092
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2025)

Tabel 5 memperlihatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,060, lebih tinggi dari 0,05, sehingga memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan ke uji regresi.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terdeteksi apabila VIF di atas 10 dan nilai *Tolerance* di bawah 0,1, sedangkan model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 6. Hasil Uji Data Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.522	3.249		-.161	.873		
	MOTIVASI	-.043	.111	-.103	-.388	.700	.310	3.226
	LINGKUNGAN BELAJAR	.091	.102	.235	.891	.378	.310	3.226

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2025)

Hasil Tabel 6 memperlihatkan semua variabel independen mempunyai nilai VIF di bawah 10 yang berarti model regresi ini bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Proses uji heteroskedastisitas memakai uji *Glejser*. Uji ini berfungsi untuk menguji heteroskedastisitas, di mana sebuah model tidak mempunyai masalah heteroskedastisitas jika angka signifikansinya di atas 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Data Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.522	3.249		-.161	.873		
	MOTIVASI	-.043	.111	-.103	-.388	.700	.310	3.226
	LINGKUNGAN BELAJAR	.091	.102	.235	.891	.378	.310	3.226

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2025)

Hasil Tabel 7, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 untuk variabel motivasi (0,700) dan lingkungan belajar (0,378), yang berarti bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menjelaskan data yang diperoleh dan mengolahnya menjadi indikator yang digunakan untuk merumuskan pernyataan yang relevan.

Tabel 8. Analisis Data

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	
Motivasi	Faktor Internal	Fisik		
		Proses Mental		
	Faktor Eksternal	Hereditas	206	
		Lingkungan		
Lingkungan Belajar	Lingkungan Fisik	Dukungan Sosial		
		Fasilitas (sarana dan prasarana)		
		Desain Ruang Kelas		
		Tata Letak Kursi dan Meja		
	Lingkungan Sosial	Lingkungan Psikologis	Pencahayaan	
			Ventilasi	
			Hubungan antara siswa	
		Lingkungan Kurikuler	Hubungan antara guru	208,25
			Hubungan Lingkungan Sekitar	
			Kondisi Emosional	
Kompetensi	Kompetensi Intelektual	Motivasi		
		Persepsi Siswa		
	Kompetensi Profesional	Konten		
		Metode Pembelajaran		
Kompetensi Pemahaman	Kompetensi Profesional	Pengetahuan		
		Keterampilan		
		Pemahaman		

	Konseptual	
Kompetensi Emosional	Karakter sikap	
	Perilaku/Kemauan	206,92
	Kemampuan	
	Karakter sikap	
Kompetensi Sosial	Perilaku/Kemauan	
	Kemampuan	

Sumber : Data Primer (2025)

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan belajar (X2) terhadap kompetensi (Y).

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.274	4.763		1.947	.058		
	MOTIVASI	.328	.162	.321	2.022	.049	.310	3.226
	LINGKUNGAN BELAJAR	.490	.150	.519	3.267	.002	.310	3.226

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 9, persamaan regresi yang dihasilkan dari uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,274 + 0,328X_1 + 0,490X_2$$

Konstanta (a) sebesar 9,274 menunjukkan bahwa jika motivasi dan lingkungan belajar tetap konstan, kompetensi akan bernilai 9,274. Koefisien untuk motivasi (X1) sebesar 0,328 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kompetensi, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi pula tingkat kompetensi yang dicapai. Begitu juga dengan koefisien lingkungan belajar (X2) sebesar 0,490, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan belajar, semakin tinggi kompetensi. Secara keseluruhan, motivasi dan lingkungan belajar memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi.

Uji t Parsial

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh parsial motivasi dan lingkungan belajar terhadap kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.274	4.763		1.947	.058		
	MOTIVASI	.328	.162	.321	2.022	.049	.310	3.226
	LINGKUNGAN BELAJAR	.490	.150	.519	3.267	.002	.310	3.226

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2025)

Hasil tabel 10, hasil uji menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi (X1) terhadap kompetensi (Y), nilai t-hitung sebesar 2,022 lebih besar dibandingkan t-tabel 2,011, dengan nilai signifikansi 0,02 yang lebih kecil dari 0,05.

Hal yang sama berlaku untuk variabel lingkungan belajar (X2) terhadap kompetensi (Y), dengan t-hitung 3,267 atau di atas t-tabel 2,011 dan signifikansinya 0,02 atau di bawah 0,05.

Dengan ini motivasi dan lingkungan belajar berpengaruh secara parsial pada kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang.

Uji F Simultan

Uji hipotesis mengenai pengaruh simultan antara motivasi dan lingkungan belajar terhadap kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674.168	2	337.084	41.523	.000 ^b
	Residual	365.312	45	8.118		
	Total	1039.479	47			

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN BELAJAR, MOTIVASI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2025)

Hasil tabel 11 memperlihatkan bahwa angka f hitung adalah 41,523 yang posisinya di atas f tabel 3,19, dengan angka signifikansi 0,000 yang posisinya di bawah 0,05. Oleh karena itu, motivasi dan lingkungan belajar memiliki pengaruh simultan terhadap kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi mengenai dampak motivasi dan lingkungan belajar terhadap kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang dapat ditemukan sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.649	.633	2.84922

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN BELAJAR, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2025)

Hasil tabel 12, kontribusi motivasi dan lingkungan belajar terhadap kompetensi adalah sebesar 64,9%, sementara 35,1% sebagian lainnya dipengaruhi oleh faktor tersebut dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Deskriptif

1. Motivasi (X1)

Variabel motivasi diukur melalui 12 pernyataan dengan total skor 2.476 dan rata-rata 206, yang berada dalam kategori sangat tinggi (skala 203–240), menunjukkan bahwa peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang sangat setuju terhadap faktor motivasi yang ada.

2. Lingkungan Belajar (X2)

Variabel lingkungan belajar diukur melalui 12 pernyataan dengan total skor 2.499 dan rata-rata 208,25, yang termasuk dalam kategori sangat baik (rentang 203–240), menunjukkan bahwa peserta pelatihan sangat menyetujui kondisi lingkungan belajar di

Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang.

3. Kompetensi (Y)

Variabel kompetensi diukur melalui 12 pernyataan dengan total skor 2.483 dan rata-rata 206,92, yang termasuk dalam kategori sangat baik (rentang 203–240), menunjukkan bahwa peserta pelatihan sangat menyetujui aspek kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Motivasi Peserta Terhadap Kompetensi Di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang

Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi memberikan pengaruh secara parsial terhadap kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang dengan nilai signifikan sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji T 2,022 lebih besar dari 2,011.

2. Pengaruh Lingkungan Belajar Terhadap Kompetensi Di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang

Berdasarkan hasil uji hipotesis, lingkungan belajar memiliki pengaruh secara parsial terhadap kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji T 3,267 lebih besar dari 2,011.

3. Pengaruh Motivasi Peserta dan Lingkungan Belajar Terhadap Kompetensi Di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan belajar memiliki pengaruh simultan terhadap kompetensi di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang, dengan kontribusi sebesar 64,9%, sementara 35,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi peserta dan lingkungan belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang. Temuan ini menjawab permasalahan yang disampaikan di pendahuluan, yakni adanya peserta yang gagal memperoleh sertifikat BNSP meskipun telah menyelesaikan pelatihan. Secara parsial, baik motivasi maupun lingkungan belajar terbukti memengaruhi tingkat pencapaian kompetensi, dengan kontribusi simultan keduanya sebesar 64,9% terhadap kompetensi peserta. Artinya, rendahnya pencapaian kompetensi sebagian peserta dapat dijelaskan oleh rendahnya motivasi dan kurang optimalnya lingkungan belajar, sehingga peningkatan dua faktor ini sangat krusial untuk menjamin keberhasilan pelatihan kerja.

Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola Balai Latihan Kerja untuk lebih fokus dalam membangun motivasi peserta melalui pendekatan yang mendorong semangat belajar, seperti pemberian penghargaan dan pembinaan berkelanjutan, serta meningkatkan kualitas lingkungan belajar, termasuk sarana-prasarana, metode pembelajaran, dan peran instruktur. Dengan memperhatikan dua aspek penting tersebut, efektivitas pelatihan dapat ditingkatkan sehingga peserta lebih siap bersaing di dunia kerja dan memenuhi kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri.

Daftar Pustaka

Ansory, M. D. A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Dewi, A. T. E. O. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Shakira Artha Mulia Purwakarta . *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 387.
- Elvis M. C. & Lumingkewas, S. M. (2023). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi)*. Tahta Media Group (Grup Penerbitan CV Tahta media Grup).
- Hamalik, O. (2013). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Islamiyah, A. M. F. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Wajak Studi Empiris Desa Sukoanyar, Desa Wajak, Desa Sukolilo, Desa Blayu dan Desa Patokpicis. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 3.
- Laila Meiliyandrie Indah Wardani, S. F. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 74.
- Latief, A. (2023). Peranan Pentingnya Lingkungan Belajar Bagi Anak. *Jurnal Kependidikan* , 63.
- Sahertian, H. J., & Satriobudi, V. J. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kota Malang. *Competence: Journal of Management Studies*, 10(2). 125-149.
- Siwi Utaminingtyas, S. E. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar dan Lingkungan Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 71.
- Taufiq Romadon, N. Z. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 808.
- Tuhagana, D. T. A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 25.
- Yuliana Fransiska, Z. T. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 227.