

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMPETENSI PESERTA DIDIK

(Studi pada LPK Busan Korea Center 7 Malang)

Syabina Al Qamara¹, Daris Zunaida², Rio Era Dek³

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jalan MT Haryono 193 Malang, 6514, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jalan MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: syabinaalqamara@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan utama dalam menghadapi persaingan tenaga kerja yang semakin kompetitif. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memiliki peran strategis dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten melalui penyelenggaraan program pelatihan yang terstruktur. Selain pelatihan, motivasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan peserta didik dalam mengembangkan kompetensinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi peserta didik di LPK Busan Korea Center 7 Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Sampel penelitian berjumlah 76 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta didik dengan nilai t-hitung sebesar 11,851 dan signifikansi 0,000. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta didik dengan nilai t-hitung sebesar 3,834 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi peserta didik dengan nilai F-hitung sebesar 113,999 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,751 menunjukkan bahwa 75,1% variasi kompetensi peserta didik dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas pelatihan yang baik dan motivasi belajar yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi peserta didik pada lembaga pelatihan kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kompetensi, LPK

ABSTRACT

Human resource quality improvement has become one of the main challenges in facing increasingly competitive labor market conditions. Job Training Institutions play a strategic role in preparing competent workers through structured training programs. In addition to training, motivation is an important factor influencing students' success in developing

competencies. This study aims to analyze the effect of training and motivation on student competency at LPK Busan Korea Center 7 Malang. The research employed a quantitative explanatory approach involving 76 respondents selected through simple random sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression. The findings reveal that training has a positive and significant effect on student competency ($t = 11.851$; $p < 0.001$). Motivation also has a positive and significant effect on competency ($t = 3.834$; $p < 0.001$). Simultaneously, training and motivation significantly affect student competency ($F = 113.999$; $p < 0.001$). The Adjusted R Square value of 0.751 indicates that 75.1% of competency variation can be explained by training and motivation. These findings suggest that improving training quality and strengthening learning motivation are essential strategies for enhancing student competency within job training institutions.

Keywords: *Training, Motivation, Competency*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung pembangunan dan meningkatkan daya saing bangsa di era globalisasi. Persaingan pasar kerja yang semakin kompetitif menuntut tenaga kerja tidak hanya memiliki pendidikan formal, tetapi juga kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Kompetensi menjadi salah satu indikator penting yang menentukan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tenaga kerja perlu menjadi perhatian berbagai pihak, termasuk lembaga pelatihan kerja yang berperan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang siap bersaing di pasar kerja nasional maupun internasional.

Salah satu peluang kerja luar negeri yang banyak diminati masyarakat Indonesia adalah program *G to G* Korea Selatan. Program ini memberikan kesempatan bagi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja secara legal di berbagai sektor industri Korea. Untuk dapat mengikuti program tersebut, calon pekerja harus memenuhi berbagai persyaratan, salah satunya adalah

memiliki kemampuan bahasa Korea yang dibuktikan melalui kelulusan ujian *Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean* (EPS-TOPIK). Kondisi tersebut mendorong meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap lembaga pelatihan yang mampu memberikan pembelajaran bahasa Korea sekaligus membekali peserta dengan kompetensi yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja internasional.

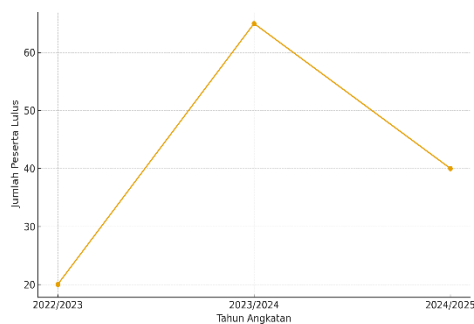
LPK Busan Korea Center 7 Malang merupakan lembaga pelatihan bahasa yang berfokus pada persiapan peserta didik untuk mengikuti program kerja ke Korea Selatan. Beberapa tahun terakhir jumlah peserta didik mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Peningkatan tersebut menunjukkan tingginya minat masyarakat terhadap program pelatihan yang diselenggarakan lembaga. Namun demikian, peningkatan jumlah peserta belum tentu diikuti oleh peningkatan kompetensi yang merata pada seluruh peserta didik. Data lembaga, masih terdapat peserta yang mengalami kesulitan dalam mencapai standar kompetensi yang ditetapkan, terutama dalam penguasaan materi bahasa Korea dan kesiapan menghadapi ujian EPS-TOPIK.

Tabel 1 Jumlah Peserta Didik Terdaftar Tahun 2023-2025

Tahun	Jumlah Peserta
2023	64
2024	102
2025	200

Sumber: Hasil Observasi di LPK, 2025

Berdasarkan Tabel 1, jumlah peserta didik LPK Busan Korea Center 7 Malang mengalami peningkatan yang cukup signifikan selama tiga tahun terakhir. Peningkatan tersebut menunjukkan tingginya minat masyarakat untuk mengikuti program pelatihan kerja ke Korea Selatan. Namun, peningkatan jumlah peserta belum tentu mencerminkan peningkatan kompetensi yang dicapai oleh seluruh peserta didik.



Gambar 1 Grafik Peserta Didik Lulus Ujian EPS-Topik Tahun 2023-2025

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Gambar 1 menunjukkan perkembangan jumlah peserta didik yang berhasil lulus ujian EPS-TOPIK selama tiga tahun terakhir. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun jumlah peserta pelatihan terus mengalami peningkatan, tingkat kelulusan belum selalu meningkat secara proporsional.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara

sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu. Melalui pelatihan yang efektif, peserta didik memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Selain faktor pelatihan, motivasi juga menjadi aspek penting yang memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Peserta didik yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam mengikuti pelatihan, memiliki komitmen belajar yang lebih baik, serta mampu mempertahankan konsistensi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi merupakan faktor yang berperan dalam peningkatan kompetensi individu. Masyruroh et al. (2023) pada PT Erima Baja Jaya membuktikan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa pelatihan memainkan peran strategis dalam pengembangan kompetensi. Penelitian lain oleh Siti Nur Afroh et al. (2024) pada peserta BLKK Ademos Indonesia menunjukkan bahwa motivasi dan keterampilan secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian kompetensi. Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mampu mendorong individu untuk lebih aktif dalam proses pembelajaran sehingga berdampak pada peningkatan kompetensi.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi peserta didik pada lembaga pelatihan kerja yang berorientasi pada program penempatan tenaga kerja ke Korea Selatan masih relatif terbatas. Oleh

karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi peserta didik di LPK Busan Korea Center 7 Malang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik, apakah motivasi berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik, dan apakah pelatihan serta motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik di LPK Busan Korea Center 7 Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi peserta didik baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, dan kompetensi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis bagi LPK Busan Korea Center 7 Malang sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas program pelatihan yang diselenggarakan.

KAJIAN PUSTAKA

Self Determination Theory

Self Determination Theory menegaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar diri individu. Teori ini menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* sebagai dasar munculnya motivasi intrinsik yang berkelanjutan. (Martela, 2020)

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu rangkaian pembelajaran yang disusun untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam menjalankan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Pelatihan yang efektif memastikan bahwa peserta dapat mempraktikkan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi nyata. Menurut Noe (2010), lima komponen yang membentuk pelatihan *needs assessment*, *training methods*, *learning environment*, *transfer of training*, dan *evaluation*.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan seseorang dalam mengambil langkah tertentu untuk mencapai *goals* yang diinginkan. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, motivasi sebagai penggerak yang mendorong peserta untuk belajar, berlatih, dan mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan. Berdasarkan teori SDT oleh Deci dan Ryan (dalam Tarumingkeng, 2025) adapun faktor pemenuhan motivasi yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang ada pada individu meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif sesuai standar yang telah ditetapkan. Spencer dan Spencer (dalam Tsauri, 2013) ada lima indikator kompetensi yakni: *motive*, *trait*, *self concept*, *knowledge*, dan *skill*.

Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pelatihan (X1) dengan Kompetensi Peserta Didik (Y)

Pelatihan membantu peserta menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku

yang relevan dengan pekerjaan. Melalui analisis kebutuhan, metode yang tepat, lingkungan yang mendukung, transfer pembelajaran, dan evaluasi, pelatihan terstruktur memungkinkan peserta belajar secara sistematis untuk diterapkan di situasi nyata. Penelitian terdahulu memperkuat bahwa peningkatan efektivitas pelatihan berbanding lurus dengan peningkatan kompetensi. Jadi, pelaksanaan pelatihan yang sistematis terbukti mendongkrak kompetensi peserta pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

2. Hubungan Motivasi (X2) dengan Kompetensi Peserta Didik (Y)

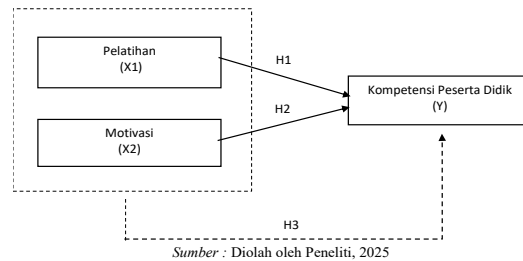
Motivasi manusia berkembang dari pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, peserta mengembangkan dorongan intrinsik yang kuat untuk meningkatkan kemampuan dan berkomitmen penuh dalam proses belajar. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa motivasi belajar memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Disimpulkan, bahwa motivasi yang tinggi membuat peserta lebih aktif, sehingga menghasilkan kualitas keterlibatan belajar dan kompetensi yang lebih baik.

3. Hubungan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kompetensi Peserta Didik (Y)

Pelatihan dan motivasi merupakan dua faktor saling melengkapi dalam membentuk kompetensi. Motivasi berfungsi sebagai dasar psikologis yang memperkuat kesiapan dan dorongan internal peserta untuk belajar optimal. Sementara itu, pelatihan berperan sebagai wadah terstruktur yang memfasilitasi peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja. Penelitian

Pratama dkk. (2023) membuktikan bahwa pelatihan yang bermutu dan didukung motivasi tinggi secara bersama-sama berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kompetensi peserta pada aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja.

Kerangka Hipotesis



Keterangan :

—————> : Secara Parsial

- - - - -> : Secara Simultan

Gambar 2. Kerangka Hipotesis

Sumber :Data diolah, 2026

Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis dalam penelitian, yakni:

H1: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi peserta didik.

H2: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi peserta didik.

H3: Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi peserta didik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Variabel penelitian yakni Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (Y). Lokasi penelitian dilaksanakan di LPK Busan Korea Center 7 Malang. Populasi penelitian adalah seluruh peserta didik

yang pernah terdaftar dan aktif mengikuti program pelatihan tahun 2024-2025. Sampel penelitian sebanyak 76 responden diperoleh menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*.

Sumber data berasal dari data primer melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS melalui tahapan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuesioner kepada peserta didik yang program pelatihan tahun 2024-2025. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tahun angkatan pelatihan, dan lama mengikuti pelatihan.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden didominasi oleh laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa program penempatan tenaga kerja ke Korea Selatan masih banyak diminati oleh laki-laki, terutama karena sebagian besar sektor pekerjaan yang tersedia berada pada bidang manufaktur dan industri yang membutuhkan kesiapan fisik serta kemampuan teknis tertentu.

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 18-24 tahun. Kelompok usia tersebut merupakan usia yang memiliki kesiapan fisik, mental, dan motivasi yang relatif tinggi untuk mengikuti pelatihan serta mempersiapkan diri memasuki dunia kerja internasional. Dari aspek angkatan pelatihan, responden berasal dari beberapa angkatan yang masih aktif yakni 2024-2025 mengikuti program pembelajaran. Sementara itu, berdasarkan lama mengikuti pelatihan,

sebagian besar responden telah mengikuti pelatihan lebih dari 6 bulan sehingga memiliki pengalaman yang cukup dalam menerima materi dan metode pembelajaran yang diterapkan lembaga.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,934	Reliabel
X2	0,705	Reliabel
Y	0,895	Reliabel

Sumber: SPSS, 2026

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini semua dianggap valid dan sah berdasarkan $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$. Sedangkan, pengujian rabilitasya realibel dan layak dalam pengujian $\geq$ batas minimum 0,60

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73287441
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.040
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

Sumber: SPSS, 2026

Hasil uji normalitas dari tabel diatas, menunjukan dengan nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) $0,200 \geq 0,05$, sehingga disimpulkan variabel penelitian ini berdistribusi normal dan terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	TOTAL_PELATIHAN	.840
	TOTAL_MOTIVASI	.840

a. Dependent Variable: TOTAL_KOMPETENSI

Sumber: SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel pelatihan dan motivasi masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,840 lebih besar dari 0,10 dengan

nilai VIF sebesar 1,191 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations			
Spearman's rho	TOTAL_PELATIHAN		TOTAL_PELATI HAN	TOTAL_MOTIVA SI	Unstandardized Residual
		Correlation Coefficient	1,000	,449*	,035
		Sig. (2-tailed)		,000	,763
		N	76	76	76
	TOTAL_MOTIVASI	Correlation Coefficient	,449*	1,000	-,040
		Sig. (2-tailed)	,000		,729
		N	76	76	76
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,035	-,040	1,000
		Sig. (2-tailed)	,763	,729	
		N	76	76	76

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS, 2026

Hasil uji heterodastisitas diatas menggunakan uji *Spearman's Rho* menunjukkan nilai signifikansi korelasi antara variabel pelatihan dengan residual 0,763, sedangkan nilai signifikansi korelasi antara variabel motivasi dengan residual sebesar 0,729. Kedua nilai signifikansi tersebut $\geq 0,05$.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3,659	2,866		1,276	,206
	TOTAL_PELATIHAN	,711	,060	,745	11,851	,000
	TOTAL_MOTIVASI	,458	,119	,241	3,834	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_KOMPETENSI

Sumber: SPSS, 2026

Berdasarkan tabel output dari analisis regresi linier berganda memperoleh persamaan regresi sebagai berikut ini :

$$Y = 3,659 + 0,711X_1 + 0,458X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan konstanta sebesar 3,659 berarti apabila pelatihan dan motivasi bernilai 0 atau dianggap konstan, maka kompetensi peserta didik bernilai 3,659. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,711

menunjukkan setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kompetensi sebesar 0,711 satuan berdasarkan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,458 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kompetensi sebesar 0,458 satuan. Pelatihan (X1) dan motivasi (X2) bernilai positif sehingga memiliki hubungan searah dengan kompetensi peserta didik (Y).

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keputusan	Keterangan
Pelatihan (X1)	11,851	1,993	0,000	H_0 Ditolak, H_a Diterima	Signifikan
Motivasi (X2)	3,834	1,993	0,000	H_0 Ditolak, H_a Diterima	Signifikan

Sumber: Data diolah dari Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kompetensi (Y): Diperoleh nilai thitung $11,851 > 1,993$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kompetensi peserta didik. Semakin baik kualitas pelatihan, maka semakin meningkat kompetensi siswa, sehingga H_1 diterima.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kompetensi (Y): Diperoleh nilai t hitung $3,834 > 1,993$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kompetensi peserta didik. Dorongan internal yang kuat menjadi faktor penting dalam penguasaan materi, sehingga H_2 diterima.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1749.486	2	874.743	113.999	.000 ^b
	Residual	560.145	73	7.673		
	Total	2309.632	75			
a. Dependent Variable: TOTAL_KOMPETENSI						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_MOTIVASI, TOTAL_PELATIHAN						

Sumber: SPSS, 2026

Hasil uji statistik tabel diatas menunjukkan nilai F-hitung 113,999 > 3,12\$ (F-tabel) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Peserta Didik, sehingga H3 diterima. Nilai F yang tinggi ini menandakan model regresi sangat stabil dan prediktif.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.751	2.770

a. Predictors: (Constant), TOTAL_MOTIVASI, TOTAL_PELATIHAN

b. Dependent Variable: TOTAL_KOMPETENSI

Sumber: SPSS, 2026

Tabel diatas menunjukan bahwa Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,751 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 75,1% dalam menjelaskan Kompetensi Peserta Didik. Sementara sisanya, yaitu 24,9% (100% - 75,1%), diterangkan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai korelasi ganda (R) sebesar 0,870 juga menandakan adanya hubungan yang sangat kuat.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Peserta Didik

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t-hitung sebesar 11,851 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta didik.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan oleh LPK Busan Korea Center 7 Malang, maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki peserta didik. Pelatihan yang terstruktur memungkinkan peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai materi bahasa Korea, latihan soal EPS-TOPIK, pengenalan budaya kerja Korea Selatan, serta berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam proses seleksi tenaga kerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep pelatihan yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu sehingga mampu mencapai standar kompetensi tertentu. Oleh karena itu, kualitas pelatihan yang baik akan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi peserta didik.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi. Penelitian Masyruroh *et al.* (2024) menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan peserta mampu meningkatkan kompetensi secara signifikan.

Di LPK Busan Korea Center 7 Malang, pelatihan dilaksanakan melalui berbagai metode pembelajaran yang meliputi penyampaian materi, praktik percakapan bahasa Korea, latihan soal, simulasi ujian EPS-TOPIK, serta evaluasi

berkala. Metode tersebut memberikan kesempatan kepada peserta untuk tidak hanya memahami materi secara teoritis, tetapi juga mengaplikasikannya dalam situasi yang menyerupai kondisi nyata. Hal ini menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kompetensi peserta didik.

Selain itu, peningkatan jumlah peserta didik dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa lembaga mampu menarik minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor yang memiliki peran dominan dalam membentuk kompetensi peserta didik

Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Peserta Didik

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,834 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta didik.

Temuan ini menunjukkan bahwa peserta didik yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih aktif dalam proses pembelajaran. Mereka lebih disiplin dalam mengikuti kegiatan pelatihan, lebih tekun dalam mempelajari materi yang diberikan, serta memiliki komitmen yang lebih kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui Self Determination Theory (SDT) Teori ini menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan performa yang lebih baik ketika kebutuhan psikologis dasar berupa autonomy, competence, dan relatedness dapat terpenuhi. Pelatihan di LPK Busan Korea Center 7 Malang, peserta yang

memiliki tujuan yang jelas untuk bekerja di Korea Selatan cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk belajar dan mengembangkan kompetensinya.

Kebutuhan akan kompetensi tercermin dari keinginan peserta untuk menguasai bahasa Korea dan lulus ujian EPS-TOPIK. Kebutuhan akan autonomy terlihat dari upaya peserta untuk belajar secara mandiri di luar jam pelatihan. Sementara itu, kebutuhan relatedness muncul melalui interaksi antara peserta dengan instruktur maupun sesama peserta yang menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kompetensi. Individu yang memiliki motivasi tinggi umumnya lebih mudah menerima materi pembelajaran, lebih aktif mencari informasi tambahan, serta lebih mampu mempertahankan konsistensi belajar dibandingkan individu yang memiliki motivasi rendah.

Pada LPK Busan Korea Center 7 Malang, motivasi peserta didik umumnya didorong oleh keinginan memperoleh pekerjaan dengan penghasilan yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan mengembangkan kualitas diri. Motivasi tersebut menjadi energi pendorong yang membantu peserta tetap fokus menjalani proses pelatihan yang cukup intensif. Oleh karena itu, peningkatan motivasi perlu menjadi perhatian lembaga agar peserta dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki selama mengikuti pelatihan.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Peserta Didik

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 113,999 dengan

tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta didik.

Pelatihan dan motivasi memiliki peran yang saling melengkapi dalam proses pembentukan kompetensi. Pelatihan menyediakan sarana untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi berfungsi sebagai pendorong yang menentukan sejauh mana peserta memanfaatkan kesempatan belajar yang tersedia.

Hasil regresi menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi positif terhadap kompetensi peserta didik. Namun demikian, koefisien pelatihan yang lebih besar menunjukkan bahwa keberhasilan peserta didik dalam mencapai kompetensi sangat dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang diterapkan oleh lembaga.

Dalam praktiknya, peserta yang memperoleh pelatihan yang baik namun memiliki motivasi rendah cenderung tidak mampu mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, peserta yang memiliki motivasi tinggi tetapi tidak didukung oleh sistem pelatihan yang memadai juga akan mengalami kesulitan dalam mencapai kompetensi yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi peserta didik membutuhkan sinergi antara kualitas pelatihan dan motivasi belajar yang kuat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan dan motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta didik di LPK Busan Korea Center 7 Malang. Pelatihan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kompetensi, sedangkan motivasi berperan dalam mendorong keterlibatan peserta selama proses pembelajaran. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 75,1% terhadap kompetensi peserta didik, sehingga peningkatan kualitas pelatihan dan motivasi belajar menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kompetensi yang optimal.

Saran

LPK Busan Korea Center 7 Malang perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelatihan melalui pengembangan metode pembelajaran yang lebih interaktif, evaluasi berkala, serta penyesuaian materi dengan kebutuhan dunia kerja Korea Selatan. Lembaga juga perlu memperkuat strategi peningkatan motivasi peserta didik melalui pendampingan belajar, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penciptaan lingkungan belajar yang mendukung.

Peserta didik diharapkan tidak hanya mengandalkan proses pembelajaran di kelas, tetapi juga meningkatkan motivasi intrinsik untuk belajar secara mandiri dan berkelanjutan.

Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan belajar, self-efficacy, disiplin belajar, atau kualitas instruktur guna

memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi peserta didik

DAFTAR PUSTAKA

- Afrohk, S. N., Lismuayati, L., Ma'arif, M. J., Meilina, F. F., Baihaqi, A. R., & Putra, O. K. (2024). *Pengaruh motivasi belajar dan keterampilan terhadap pencapaian kompetensi peserta pelatihan BLKK Ademos Indonesia*. Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK), 3, 387–393. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol3.2024.244>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Kependudukan dan Migrasi*.
- Dinas Tenaga Kerja. (2023). *Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu 2023*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Ed. 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herwati, H., Tri, R., Arsyil, W., Deetje, J. S., Siti, Z., Kholis, A., Totok, H., Synthia, S. P., & Barlian, K. (2023). *Motivasi dalam Pendidikan (Konsep-Teori-Aplikasi)*.
- Martela, F. (2020). Self-Determination Theory. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 369–373.
- Masyrurroh, A. J., Fauzi, A., Julia, M., Ricki, T. S., & Romadhon, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan*. Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah, 1(4), 181–189.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (5th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Novandalina, A., Ernawati, F. Y., & R. B. (2022). Analisis Pengaruh Sistem Pengelolaan dan Sistem Pelatihan Terhadap Kompetensi Peserta Didik di LP2K AICOM Blora. *INFOKAM*, 18, 167–186.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. 5). Bandung: Alfabeta.
- Tarumingkeng, R. C. (2025). *Teori Motivasi: Self Determination Theory (SDT)*. RUDYCT e-PRESS.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Warta, E. (2024). Kementerian P2MI Berangkatkan 10.111 Pekerja Migran ke Korea Selatan Sepanjang 2024.