

PENGARUH KUALITAS WIDYAISWARA DAN PENYELENGGARA TERHADAP KUALITAS PELATIHAN PADA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MAKASSAR STUDY KASUS PADA DIKLAT TEKNIS SUBSTANTIF GURU MATEMATIKA TAHUN 2018

AMRIN HAMID

Widyaiswara Balai Diklat Keagamaan Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas widyaiswara, kualitas penyelenggara mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Populasi yang dijadikan target penelitian adalah peserta pelatihan pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar sebanyak 85 orang responden dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan metode analisis kualitatif, analisis inferensial melalui analisis regresi berganda, serta analisis pengujian hipotesis (Uji F dan uji T). Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil persamaan regresi bahwa kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Dari hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas widyaiswara, kualitas penyelenggara secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Dari dua variabel yang diteliti, maka variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar adalah kualitas widyaiswara, hal ini disebabkan karena variabel kualitas widyaiswara memiliki t_{hitung} yang paling besar diantara variabel kualitas penyelenggara dan variabel kualitas sarana dan prasarana pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.

Kata kunci: Kualitas Widyaiswara, Kualitas Penyelenggara, dan Kualitas Pelatihan

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan

grafik produktivitas kerja.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan wahana pencetak sumber daya manusia agar memiliki kompetensi yang diperlukan yaitu pengetahuan (*knowledge/ kognitif*), keterampilan (*skill/ psikomotorik*), sikap perilaku (*behavior/ attitude/ affective*), baru dinyatakan berhasil apabila diklat tersebut berkualitas. Suatu diklat dikatakan berkualitas apabila didukung oleh semua unsur kediklatan yang berkualitas, baik lembaga diklatnya, pengajar / widyaiswara, dan pengelola diklat yang profesional, kurikulum yang sesuai dengan tujuan diklat serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Diklat yang diselenggarakan bagi PNS intinya bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, membentuk sikap dan perilaku, meningkatkan nasionalisme dan menciptakan pemerintahan yang baik. Tujuan inilah yang selanjutnya dijabarkan di dalam kompetensi yang harus dimiliki oleh PNS di dalam mengemban tugasnya di berbagai bidang dan berbagai tingkatan serta berbagai tempat. Dari evaluasi yang selama ini diberikan oleh para peserta diklat terutama diklat dalam jabatan (perjenjangan) mengemukakan bahwa hingga saat ini masih terdapat kesenjangan antara penyelenggaraan diklat secara normatif, baik sarana dan prasarana maupun substansi kenyataan didalam praktik sehari-hari para peserta. Sehingga mereka saling mempertanyakan konsistensi antara kemampuan atau kompetensi yang dicapai peserta setelah menyelesaikan diklat dengan kompetensi yang seharusnya di capai oleh diklat tersebut di dalam menunjang jabatannya atau tugasnya. Atas dasar penilaian dari pengalaman peserta tersebut maka seyogyanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi PNS harus didasarkan pada pendekatan standar kompetensi. Dengan demikian, arah pendekatan penyelenggaraan diklat aparatur harus di rencanakan sedemikian rupa, sehingga memenuhi kebutuhan PNS dalam mengatasi kesenjangan kompetensinya. Perubahan-perubahan dan perbaikan ini menuntut tersedianya sarana. Prasarana penyelenggaraan dan widyaiswara yang kompeten dan profesional.

Balai Diklat Keagamaan Makassar adalah salah satu instansi pemerintah di bawah naungan Kementerian Agama yang merupakan unit pelaksana teknis kediklatan Kementerian Agama di daerah. Balai Diklat Keagamaan Makassar secara hierarchi bertanggung jawab kepada Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama

serta merupakan salah satu dari 14 Balai Diklat Keagamaan di seluruh Indonesia yakni : Medan, Padang, Palembang, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Makassar, Banjarmasin, Manado, Ambon, Aceh dan Papua sedangkan Balai Diklat Keagamaan Makassar adalah Balai Diklat Keagamaan yang ke 10.

Hasil evaluasi pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Makassar dari berbagai masukan peserta diklat, penyelenggara diklat maupun widyaiswara, kita masih mendengar keluhan tentang kurangnya widyaiswara baik secara kuantitas maupun kualitasnya bahkan disemua kemampuan dasar widyaiswara tersebut. Adanya fenomena jumlah widyaiswara yang banyak tetapi tetap saja tidak cukup (*many but never enough*). Hal ini diakibatkan oleh penumpukan jumlah widyaiswara dengan keahlian mengajar mata diklat yang sama, dan cenderung mengajar pada program diklat yang sama, bukan mengembangkan diklat teknis yang sangat dibutuhkan oleh kebanyakan instansi / organisasi. Begitu juga Penyelenggara dalam pengelolaan proses pelatihan mulai dari persiapan sampai pelaporan masih perlu dibenahi..

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan hanya akan dapat di selenggarakan apabila segenap unsur dari kediklatan dapat dipenuhi. Berdasarkan PP No 101 tahun 2000, unsur kediklatan terdiri atas Tenaga kediklatan yakni widyaisawara, penyelenggara serta sarana dan prasarana.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian mengenai kualitas widyaiswara, kualitas dan penyelenggara serta pengaruhnya terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka peneliti tertarik dalam memilih judul: "Pengaruh kualitas widyaiswara dan penyelenggara terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar."

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada Balai Diklat Keagamaan Makassar adalah :

- a. Apakah kualitas widyaiswara dan penyelenggara mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.
- b. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas pelatihan

pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas widyaiswara dan penyelenggara mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Bagi Balai Diklat Keagamaan Makassar

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan bagi organisasi untuk mengetahui arti pentingnya kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.

- b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam proses kediklatan.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kualitas

Kualitas dipandang sebagai suatu bentuk evaluasi terhadap keseluruhan suatu produk yang kemudian muncul sebagai suatu sikap. Tidak ada pengertian yang universal dari kata kualitas. Saat ini pengertian tentang kualitas telah mengalami perluasan dan modifikasi. Setiap bidang maupun budaya dapat memiliki makna yang berbeda tentang kualitas. Salah satu pengertian kualitas adalah yang disampaikan oleh Angela (2009), dimana kualitas diartikan sebagai penjumlahan dari evaluasi-evaluasi afektif oleh masing-masing pelanggan terhadap setiap obyek sikap yang dapat menimbulkan kepuasan. Pengertian kualitas menurut *W. Edwards Deming* menyatakan bahwa kualitas atau mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. *Armand V. Feigenbaum*, mendefinisikan mutu sebagai kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*). Philip B. Crosby mendefinisikan mutu sebagai kesesuaian dengan apa yang disyaratkan atau

distandarkan (Conformance to requirement). Goetssch dan Davis, mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Menurut beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas merupakan standar yang harus dipenuhi oleh organisasi atau industri produk dan jasa untuk memenuhi persyaratan dan apa yang menjadi kebutuhan dan harapan pelanggan untuk memuaskannya.

A. Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, (2000:43) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose”*.

Menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Gary Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Begitu pula dengan halnya Mathis (2002:5), yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Menurut beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi.

B. Kualitas Pelatihan

1. Pengertian Kualitas Pelatihan

Kualitas Pelatihan adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi atau industri produk dan jasa untuk memenuhi persyaratan sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

2. Dimensi Kualitas Pelatihan

Dalam penyelenggaraan pelatihan, agar dapat bermanfaat bagi peserta dan dapat mencapai tujuan secara optimal, hendaknya penyelenggaraannya mengikuti asas-asas umum pelatihan. Menurut Yoder (1962), menyebutkan sembilan asas atau dimensi yang berlaku umum dalam kegiatan pelatihan yaitu (1). *Individual differences*; (2) *relation to job analysis*; (3) *motivation* (4) *active participation*, (5). *Selection of trainers*; (6) *trainer's of training* (7) *training method's* dan (8) *principles of learning*.

3. Mengukur Kualitas Pelatihan

Dalam artikel yang diterbitkan oleh AQTF Australia (2007), kualitas pelatihan bisa dinilai dari 4 komponen, yaitu :

- a. Kepuasan secara keseluruhan, yaitu kepuasan secara keseluruhan tentang pendidikan dan pelatihan.
- b. Penilaian yang efektif, yaitu ketepatan dan efektivitas pelatihan.
- c. Harapan Kejelasan, yaitu kejelasan dari pelatihan dan pendekatannya.
- d. Stimulasi pembelajaran, yaitu sejauh mana pelatih merangsang peserta untuk belajar.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pelatihan

Selain berbagai hal diatas, menurut As'ad (1987:73) untuk mencapai pelatihan yang berkualitas perlu memperhatikan beberapa hal yaitu tujuan, sasaran, materi atau Bahan-bahan latihan, metode latihan, peserta (*Trainee*).

5. Pengaruh Kualitas Pelatihan

Menurut Werther Jr. dan Davis (1997), prinsip-prinsip pelatihan yang efektif sering direfleksikan dengan :

- a. *Participation*, peserta pelatihan mampu berpartisipasi aktif dalam proses pelatihan yang sedang dijalankan.
- b. *Repetition*, peserta pelatihan mampu mengulang kembali materi pelatihan yang telah diterima.
- c. *Transference*, materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, sehingga mampu menambah wawasan dan menutupi kekurangan peserta pelatihan.
- d. *Feedback*, peserta pelatihan memberikan umpan balik yang berarti bagi perusahaan.

C. Kualitas Widyaiswara

Sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 22 tahun 2014, pada pasal 1 dinyatakan bahwa widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, Evaluasi dan pengembangan diklat pada lembaga diklat pemerintah. Pasal lain mengatakan bahwa jabatan fungsional widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih (Dikjartih) PNS, evaluasi dan pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Dari definisi yang berlaku jelas bahwa widyaiswara mempunyai tugas yang spesifik di bidang kediklatan.

1. Kompetensi Widyaiswara

Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 22 tahun 2014, pada pasal 1 dinyatakan kompetensi widyaiswara adalah pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan fungsional widyaiswara yang meliputi kompetensi pengelolaan pembelajaran, substansi, kepribadian dan sosial. Berikut ini adalah penjabaran kompetensi widyaiswara menurut tentang Standar Kompetensi Widyaiswara:

- a. Kompetensi pengelolaan pembelajaran, yaitu kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara dalam merencanakan, menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, yang meliputi kemampuan:
 1. membuat GBPP/Rancang Bangun pembelajaran mata diklat (RBPMD) dan SAP/Rencana Pembelajaran (RP)
 2. menyusun bahan ajar
 3. menerapkan pembelajaran orang dewasa
 4. melakukan komunikasi yang efektif dengan peserta dan
 5. mengevaluasi pembelajaran
- b. Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara mengenai tingkah laku dalam melaksanakan tugas jabatannya yang dapat diamati dan dijadikan teladan bagi peserta diklat, yang meliputi kemampuan:
 1. menampilkan pribadi yang dapat diteladani; dan
 2. melaksanakan kode etik dan menunjukkan etos kerja sebagai WI yang professional

- c. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan yang harus dimiliki WI dalam melakukan hubungan dengan lingkungan kerjanya, yang meliputi kemampuan:
 - 1. membina hubungan dan kerjasama dengan sesama WI; dan
 - 2. menjalin hubungan dengan penyelenggara/pengelola lembaga Diklat.
- d. Kompetensi substantif, yaitu kemampuan yang harus dimiliki WI di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata diklat yang diajarkan yang meliputi kemampuan:
 - 1. menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktekkan sesuai dengan materi diklat yang diajarkan; dan
 - 2. menulis karya tulis ilmiah yang terkait dengan lingkup kediklatan dan/atau pengembangan spesialisasinya.

D. Kualitas Penyelenggara

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan sangat ditentukan oleh ketersediaan berbagai komponen yang saling terkait satu sama lain. Komponen tersebut secara garis besar terdiri atas sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lain yang mendukung pelaksanaan diklat. Komponen sumber daya manusia dalam sebuah training atau diklat diantaranya pengelola diklat atau segenap jajaran struktur organisasi lembaga diklat, penyelenggara diklat atau segenap personil kepanitiaan sebuah kegiatan diklat.

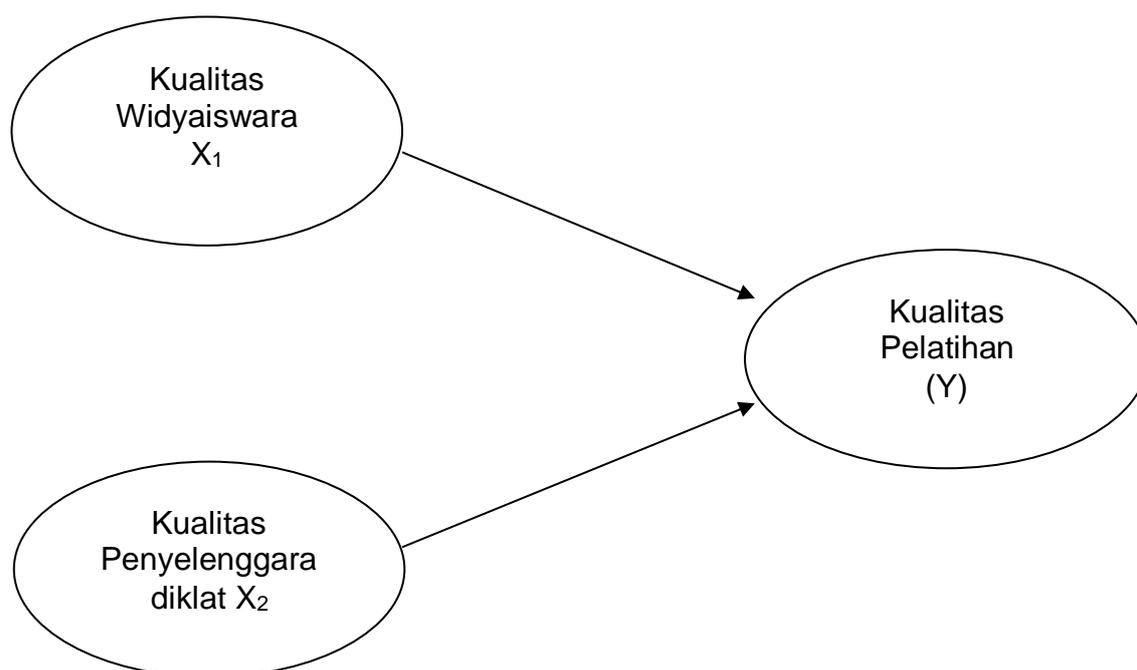
Jadi kualitas penyelenggara diklat adalah standar yang harus dipenuhi oleh pihak yang bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan diklat meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian, monitoring dan evaluasi.

Hanya orang profesional yang bisa memberikan pelayanan profesional. Tidak berlebihan pernyataan itu dan demikianlah faktanya, termasuk dalam penyelenggaraan pelatihan sebagai sebuah layanan untuk pengguna lembaga diklat. Untuk mencapai tingkat profesional dalam pelaksanaan diklat maka peningkatan kompetensi melalui diklat bagi pelaksana diklat menjadi sebuah keniscayaan. Diklat bagi pelaksana diklat kemudian dikenal dengan beberapa singkatan. MoT yaitu diklat untuk para manager pelatihan yang terdiri dari pejabat dalam struktur organisasi diklat. *Training Officer Course* atau TOC merupakan training untuk melatih para penyelenggara diklat atau seluruh staf lembaga diklat. Peserta TOC tidak terbatas pada staf diklat yang bukan merupakan pejabat struktur dan bukan pula trainer, tetapi

manager dan trainer diklat juga bisa menjadi peserta TOC. Peran bagi Penyelenggara Diklat adalah Memahami konsep dasar sistem diklat, Memahami pendekatan orang dewasa (*andragogi*), Memahami dan menerapkan etika kerja pelaksana diklat, Mampu membuat perencanaan pelaksanaan diklat yang baik, Mampu melakukan koordinasi penyelenggaraan diklat, Mampu melakukan komunikasi yang efektif dalam penyelenggaraan diklat, Terbangunnya kebersamaan tim diklat (*team building*), Memahami administrasi penyelenggaraan diklat, Mampu memberikan pelayanan prima dalam penyelenggaraan diklat secara dinamis, Mampu membuat laporan diklat sebagai bahan informasi, evaluasi dan referensi.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan tujuan utama menyelidiki pengaruh variabel kualitas widyaiswara dan variabel kualitas penyelenggara terhadap variabel kualitas pelatihan. Disain keterkaitan antara variabel-variabel tersebut digambarkan sebagai berikut:



Populasi dalam penelitian ini adalah dari alumni peserta diklat teknis substantif guru matematika MI angkatan I, II dan Guru MTs Angkatan III pada Balai Diklat Keagamaan Makassar tahun 2018. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Anggota sampel yang terambil sebanyak 85 orang. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini ada 3 buah, yaitu: (a) Kualitas Widyaiswara, (b) Kualitas Penyelenggara dan (c) Kualitas Pelatihan.

Data yang sudah terkumpul akan di analisis Pengujian Instrumen Penelitian yaitu Uji Validitas dan Uji Reabilitas, Pengujian asumsi akklasik Regresi yang meliputi: Pengujian Normalitas Data, Pengujian Linearitas Data, Pengujian Multikolenaritas, Pengujian Heterokedastisitas, Pengujian Autokorelasi. Analisis data penelitian dengan Metode Analisis Deskriptif dan Metode Analisis Kuantitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Karateristik Responden

Adapun karateristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karateristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, bahwa dari 85 Responden, sebanyak 29 orang (34,1%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 56 orang (65,9%). Hal ini disebabkan karena sebagian besar yang menjadi peserta pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar dan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Perempuan.

2. Usia

Berdasarkan tingkat usia, distribusi frekuensi responden adalah berusia 28 hingga 37 sebanyak 39 orang responden (45,9%). Urutan selanjutnya adalah responden yang berusia 38 hingga 47 tahun sebanyak 28 orang responden (32,9 %) sedangkan di atas 47 tahun sebanyak 14 orang (16,5%).

3. Tingkat pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 75 orang (88,2%), kemudian disusul oleh tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang (7,1%), kemudian di susul oleh tingkat diploma dan SMA/SMK/MA masing-masing 2 orang (2,4%). Ini berarti bahwa kualitas peserta pelatihan dari segi keilmuan

sudah memadai dan pada dasarnya peserta cukup kapabel untuk melaksanakan tugas sebagai peserta pelatihan.

4. Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja menunjukkan bahwa dari 85 pegawai yang menjadi responden, yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang (20%), masa kerja 6-10 sebanyak 22 orang (25,9%), masa kerja 11-15 sebanyak 37 orang (43,5%) kemudian masa kerja 16-20 sebanyak 5 orang (5,9%) sedangkan responden dengan masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 4 orang (4,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pada peserta pelatihan cukup banyak yang tergolong sudah mempunyai pengalaman dan masa kerja yang cukup lama.

B. Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kualitas Widyaiswara (X_1), Kualitas Penyelenggara Pelatihan (X_2) terhadap Kualitas Pelatihan (Y) di Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar. Sehubungan dengan itu, maka variabel dalam penelitian ini yang akan disajikan deskripsinya adalah Kualitas Widyaiswara (X_1), Kualitas Penyelenggara Pelatihan (X_2) sebagai variabel independen, dan Kualitas Pelatihan (Y) di Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar sebagai variabel dependen.

Berdasarkan data – data yang telah diperoleh dari penyebaran kuisioner terhadap 85 peserta pelatihan substantif guru matematika MI Angkatan I, II dan guru matematika MTs Angkatan III pada Balai Diklat Keagamaan Makassar tahun 2018, maka dapat diuraikan analisis deskriptif untuk masing – masing variabel sebagai berikut :

1. Kualitas Widyaiswara (X_1)

Variabel Kualitas Widyaiswara dalam penelitian ini terdiri dari 4 dimensi meliputi Kompetensi pengelolaan Pembelajaran, Kompetensi kepribadian, Kompetensi sosial dan Kompetensi Substansi yang terurai dalam 11 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel widyaiswara, dimensi yang dominan kontribusinya dalam pembentukan variabel kualitas widyaiswara adalah dimensi yang kedua, yaitu Kompetensi Kepribadian. Rata – rata skor adalah 4,66. Indikator yang dominan kontribusinya dalam pembentukan dimensi Kompetensi Kepribadian adalah indikator pertama yaitu memiliki sikap arif bijaksana, rata-rata indikator adalah 4,67. Sebaliknya indikator yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan dimensi kompetensi

kepribadian adalah indikator kedua dengan rata-rata skor 4,65. Indikator kedua tersebut adalah memberikan contoh tauladan, sekalipun secara deskriptif memberikan contoh tauladan ini kecil kontribusinya, namun dalam praktek memberikan contoh tauladan kepada peserta tetap penting artinya.

Selanjutnya dimensi yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel kualitas widyaiswara adalah dimensi ketiga, yaitu Kompetensi sosial. Rata – rata skor dimensi Kompetensi sosial ini hanya 4,43. Indikator yang dominan kontribusinya dalam pembentukan dimensi Kompetensi sosial adalah indikator pertama yaitu mampu menjalin hubungan dengan penyelenggara diklat dengan rata-rata skor 4,49. Indikator yang paling kecil kontribusinya ialah indikator kedua dengan rata-rata 4,37. Indikator ini adalah mampu membina hubungan dan kerjasama dengan sesama widyaiswara dengan baik.

2. Kualitas Penyelenggara (X₂)

Hasil tanggapan responden atas variabel kualitas penyelenggara, dimensi yang dominan kontribusinya dalam pembentukan variabel kualitas penyelenggara adalah indikator yang keempat, yaitu mampu memberikan pelayanan prima kepada peserta. Rata-rata skor adalah 4,52.

Selanjutnya indikator yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel kualitas penyelenggara adalah yang kedua, yaitu perencanaan pelatihan. Rata-rata skor 4,28.

3. Kualitas Pelatihan(Y)

Hasil tanggapan responden atas variabel Kualitas Pelatihan, dimensi yang dominan kontribusinya dalam pembentukan variabel kualitas Pelatihan adalah indikator yang pertama, yaitu kepuasan secara keseluruhan. Rata-rata skor adalah 4,60.

Selanjutnya indikator yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel kualitas pelatihan adalah yang ketiga, yaitu ekspektasi kejelasan, Rata-rata skor 4,01.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel independent terhadap

variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-f dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1. Pengujian hipotesis secara serempak

Pengujian secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh kualitas widyaiswara, kualitas penyelenggara dan kualitas sarana dan prasarana terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian serempak menunjukkan bahwa nilai f-hitung yang diperoleh adalah 14,827, sedangkan f-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) di peroleh 3,11. Dengan demikian, nilai f-hitung > f-tabel atau $14.827 > 3,11$ yang berarti variabel bebas berpengaruh serempak terhadap variabel dependen. Signifikansi tinggi karena $p=0.000$ lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Sejalan dengan hasil ini, maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.

2. Pengujian hipotesis secara parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara secara individu atau masing-masing variabel terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) menunjukkan bahwa kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung kualitas widyaiswara = 2.633, kualitas penyelenggara = 2,250 yang diperoleh lebih besar dari t-tabel = 1.99

Selanjutnya pada tabel 21, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.564 + 0,399X_1 + 0,222 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (b_0) diperoleh nilai 1.564 menyatakan besarnya kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar pada kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara bernilai konstan.

- b. $b_1 = 0,399$, memiliki tanda positif menunjukkan bahwa kualitas widyaiswara berpengaruh positif dengan kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Koefisien b_1 tersebut signifikan karena nilai $p=0,01$ lebih kecil dari $0,05$.
- c. $b_2 = 0,222$, memiliki tanda positif menunjukkan bahwa kualitas penyelenggara berpengaruh positif dengan kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Koefisien b_2 tersebut signifikan karena nilai $p=0,02$ lebih kecil dari $0,05$.

Menurut *Standardized Coefficient* beta diperoleh persamaan pada tabel 21 sebagai berikut :

$$Z_y = 0,311X_1 + 0,266 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diketahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas pelatihan adalah X_2 dengan pengaruh $31,1\%$

Besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara terhadap kualitas pelatihan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah $0,385$. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan pada kualitas pelatihan sebesar $38,5\%$, sedangkan sisanya sebesar $61,5\%$ dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Widyaiswara dan Kualitas Penyelenggara Terhadap Kualitas Pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar

Hasil penelitian menunjukkan variabel Kualitas Widyaiswara, dan Kualitas Penyelenggara, secara bersama-sama maupun individu berpengaruh signifikan Kualitas Pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel Kualitas Widyaiswara dan Kualitas Penyelenggara, secara bersama-sama maupun individu berpengaruh signifikan terhadap Kualitas

Pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar masing – masing diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kualitas Widyaiswara Terhadap Kualitas Pelatihan

Hasil variabel Kualitas Widyaiswara (X1) diketahui kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi substansi mendapatkan hasil yang baik sehingga hal tersebut dapat mendorong kualitas widyaiswara berada pada kriteria yang baik.

Berdasarkan hasil analisis peneliti mencermati bahwa kualitas widyaiswara terbesar terletak pada kompetensi kepribadian, yang di perkuat dengan pernyataan memiliki sikap arif bijaksana dan berakhlak mulia atau contoh tauladan yang baik jika memenuhi syarat hal ini untuk meningkatkan kualitas widyaiswara guna mencapai keunggulan yang kompetitif

Pengaruh kualitas widyaiswara terhadap kualitas pelatihan terbukti signifikan karena hasil analisis menunjukkan hubungan regresi positif yang apabila kualitas widyaiswara meningkat maka kualitas pelatihan akan mengalami peningkatan pula. Analisis korelasi juga menunjukkan hubungan yang erat dengan kualitas pelatihan, sedangkan secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kualitas widyaiswara terhadap kualitas pelatihan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$.

b. Pengaruh Kualitas Penyelenggara (X2) terhadap Kualitas Pelatihan

Hasil variabel kualitas penyelenggara (X2) dengan indikator konsep dasar system kediklatan, perencanaan pelatihan, komunikasi yang efektif, dan pelayanan prima mendapat kriteria yang baik.

Berdasarkan hasil analisis peneliti mencermati bahwa variabel kualitas penyelenggara terbesar terletak pada indikator pelayanan prima. Penyelenggara mampu memberikan pelayanan prima dalam penyelenggaraan diklat secara dinamis. Hal ini disebabkan karena peserta pelatihan adalah pegawai yang berasal dari kementerian agama provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara yang butuh pelayanan yang baik dari penyelenggara agar merasakan nyaman menjadi peserta pelatihan.

Hasil penelitian variabel kualitas penyelenggara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kualitas penyelenggara maka kualitas

pelatihan semakin meningkat. Analisis korelasi juga menunjukkan hubungan yang erat dengan kualitas pelatihan, sedangkan secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kualitas penyelenggara terhadap kualitas pelatihan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$.

2. Variabel yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kualitas Pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar

Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa dari kedua variabel yang berpengaruh, ternyata variabel kualitas widyaiswara yang mempunyai pengaruh lebih dominan dalam meningkatkan kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} kualitas widyaiswara lebih besar dari nilai t_{hitung} kualitas penyelenggara.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kualitas penyelenggara secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.
2. Kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar.
3. Variabel yang paling dominan terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Makassar adalah kualitas widyaiswara

B. SARAN

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Kualitas widyaiswara dan kualitas penyelenggara terhadap kualitas pelatihan, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran dapat diberikan peneliti antara lain :

1. Memperluas kesempatan para widyaiswara Balai Diklat Keagamaan Makassar untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat mengajar dengan baik dan semaksimal mungkin.

2. Memperluas kesempatan para ASN Balai Diklat Keagamaan Makassar untuk meningkatkan kompetensinya sebagai penyelenggara pelatihan sehingga dapat melayani peserta diklat dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kendaca, Cetakan Kedua.
- Irwan. 2013. Komposisi Widyaiswara dan Tenaga Kediklatan Lainnya Sebagai Tenaga Pengajar Diklat. *Artikel Penelitian*. BKPP Aceh. hlm. 1-15.
- Jackson S.E, Schuler R.S and Werner S. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi 10 Buku 2, Penerjemah: Benny Prihartanto. Edward Tanujaya. Jakarta.
- Kadir, A. 2012. Kompetensi Widyaiswara dalam Perspektif Personal, Propesional, Sosial dalam Peningkatan Kinerja Aparatur. *Artikel*. BKPP Pemerintahan Aceh. Hlm. 1-15.
- Learner Survey Guide. 2007. AQTF (Building Training Excellence). Commonwealth of Australia.
- Nawawi, 2003, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta, Cetakan Ketiga.
- Oemar Hamalik, 2007. Manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan terpadu, cetakan keempat, penerbit : Bumi Aksara Jakarta.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 05 Tahun 2008 Tentang Standar Kompetensi Widyaiswara. Lembaga Administrasi Negara.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Widyaiswara dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. Lembaga Administrasi Negara.
- Soebagio Atmodiwirio, 1993, Manajemen Training (Pedoman Praktis Bagi Penyelenggaraan Training), cetakan pertama, penerbit : Balai Pustaka, Jakarta
- Siwi UK. 1993. Pendekatan Sistem dalam Rancang Bangun Program Pelatihan Berdasarkan Tugas (Kompetensi). Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjarwo. 2008. Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang. *Tesis*. Tidak Diterbitkan. Progam Pascasarjana. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Suwatno dan Marsudi. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Widyaiswara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 10, Nomor 1, Januari 2010: 78 – 88
- Thohari. 2010. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kediklatan. *Artikel*. Widyaiswara pada Balai Diklat Keagamaan Surabaya.
- Penelitian :

Arafat, 2009. Pengaruh Kurikulum, Penyelenggara, serta Sarana dan Prasarana Terhadap Kualitas Pelatihan. (Studi Kasus pada Diklatpim di Pusdiklat BPS).

Marwiyah, 2002. Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Semarang.

Beberapa Catatan

Selamat ,saudara memiliki potensi menjadi penulis yang cukup baik maka perlu untuk terus dikembangkan

1. Terdapat beberapa point tulisan yang perlu diperbaiki (lihat komentar pada kolom coment)
 2. Penyusunan kalimat dianjurkan untuk memenuhi standar baku yang mengikuti pola subyek, prediket, obyek dan keterangan (SPOK) dan juga perhatikan ketepatan dalam menggunakan tanda baca
 3. Tulisan diusahakan mengandung pesan yang sistematis, dalam sebuah alinea harus jelas antara pikiran utama dengan pikiran pendukung
 4. Tulisan harus diperkuat oleh data dan fakta secara mengalir dan jangan berfikir melompat (*jumping conclusion*)
- Terima kasih sukses selalu

Jakarta : Juni 2019
Editor
Dr. H. Sapiudin Shidiq, M. Ag

