

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DESAIN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS
PELATIHAN GURU SMA/SMK/MA MANADO PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF COMPETENCE AND DESIGN TRAINING ON THE TRAINING EFFECTIVENESS
TEACHERS OF SENIOR HIGH SCHOOL AND VOCATIONAL SCHOOL MANADO IN REGIONAL
EDUCATION DEPARTMENT OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Jesika Sela¹
Victor P. K. Lengkong²
Irvan Trang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

jsela0197@gmail.com¹
kanakaisar@yahoo.com²
trang_irvan@yahoo.com³

Abstrak : Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Efektivitas pelatihan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia termasuk guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan desain pelatihan baik secara simultan maupun parsial terhadap efektivitas pelatihan guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 1543 guru, dengan menggunakan teknik Cluster Random Sampling dan Proportionate Stratified Random Sampling maka sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 94 guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan dan desain pelatihan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Mengingat kompetensi dan desain pelatihan berpengaruh positif dan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap efektivitas pelatihan maka Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya lebih meningkatkan lagi kompetensi yang dimiliki oleh peserta pelatihan dan desain pelatihan agar tercapainya tujuan pelatihan yang efektif.

Kata Kunci : *kompetensi, desain pelatihan, efektivitas pelatihan*

Abstract : *Teachers are one of the factors determining the high and low quality of education, so it is necessary to pay great attention to the improvement of teachers in terms of both quantity and quality. The effectiveness of training is very important, especially for developing human resources including teachers. This study aims to determine the influence of competency and design of training both simultaneously and partially on the effectiveness of the training of high school / vocational high school / senior high school Manado teachers in the Regional Education Office of North Sulawesi Province. The population in this study amounted to 1543 teachers, using Cluster Random Sampling and Proportional Stratified Random Sampling techniques, the sample used in this study amounted to 94 teachers. The method used in this study is using multiple linear regression analysis, F test and t test. The results of the study showed that simultaneous competency and design of training on the effectiveness of training had a positive and significant influence. Partially competency has a positive and significant influence on the effectiveness of training and training design has a positive and not significant influence on the effectiveness of training. Considering that training competencies and design have a positive effect and provide a significant contribution to the effectiveness of training, the Regional Education Office of North Sulawesi Province should further improve the competencies of training participants and design training in order to achieve effective training objectives.*

Keywords : *competence, design training, training effectiveness*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Pembangunan di bidang pendidikan sampai saat ini masih menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Penguatan kualitas dan profesionalisme para pendidik diperkuat dengan diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan guru secara berkesinambungan. Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang utuh dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Guru merupakan komponen SDM yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat (Keizer dan Pringgabayu, 2017:15)

Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi yang berupaya untuk menciptakan sumber daya manusia khususnya guru yang kompeten, berkualitas dan memiliki keterampilan. Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara pada Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan di bidang profesi pendidikan, tenaga kependidikan dan diklat, pendidik dan tenaga kependidikan SMA, SMK, dan pendidikan khusus/layanan khusus serta tugas lain yang diberikan oleh pimpinan serta melaksanakan penyiapan kebijakan operasional pembinaan karier, peningkatan mutu dan profesionalisme, pemberian penghargaan, pelayanan perlindungan profesi serta peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Sebagai salah satu instansi yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan guru maka Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara harus lebih memperhatikan efektivitas pelatihan yang akan dilaksanakan.

Efektivitas pelatihan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia termasuk guru. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi, instansi, ataupun lembaga lain dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Noer, 2016). Pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk guru/pendidik masih kurang efektif. Kenyataan yang ada di lapangan bahwa guru-guru yang mendapatkan pelatihan dari pemerintah hanya mendapat pelatihan dengan komunikasi satu arah atau hanya seminar-seminar dan program pelatihan yang diberikan tidak efektif sehingga tidak mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas guru. Lemahnya kompetensi yang dimiliki oleh peserta pelatihan diduga merupakan salah satu penyebab pelatihan tidak efektif. Menurut Larasati dan Andayani (2013:3) Efektivitas pelatihan tidak dapat dilepaskan dari faktor desain pelatihan yang telah dibuat. Pelatihan yang efektif mencerminkan proses desain pelatihan yang sudah baik dan benar.

Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh proses sebelum diselenggarakan pelatihan, selama penyelenggaraan pelatihan hingga sesudah pelatihan dilaksanakan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan guru. Atas dasar pentingnya seberapa besar pengaruh kompetensi dan desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

1. Kompetensi dan Desain Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara.
2. Kompetensi terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara.
3. Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 10 disebutkan “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”. Kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti (Apriani, 2013: 2).

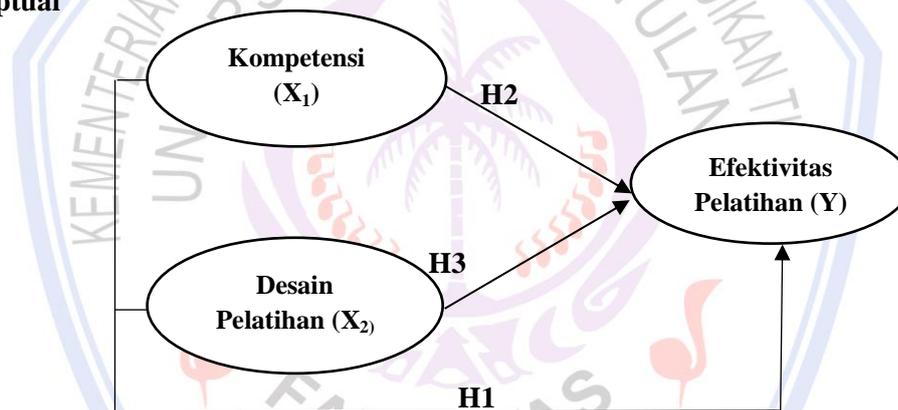
Desain Pelatihan

Proses desain pelatihan mengacu pada pendekatan sistematis untuk mengembangkan program pelatihan. Desain pelatihan berkaitan dengan penyusunan program pelatihan yang mempertimbangkan aspek organisasi, pekerjaan, dan individu (Noe, 2010:7). Desain pelatihan berkaitan dengan penyusunan program pelatihan yang mempertimbangkan aspek organisasi, pekerjaan, dan individu (Hariyanto, Purnomo, dan Bawono, 2011:219).

Efektivitas Pelatihan

Efektivitas Pelatihan dapat didefinisikan sebagai ketepatan dari pelaksanaan suatu pelatihan, atau tingkatan dari proses pelatihan yang menghasilkan output yang tepat pada tempat yang benar, waktu yang tepat dan harga yang pantas (Fauzan, 2015:319). Seperti yang dijelaskan oleh Kaswan (2011:55) Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendorong prestasi organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Kompetensi dan Desain Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan

H2 : Kompetensi Peserta berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan

H3 : Kompetensi Peserta berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan uraian pada latar belakang, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian menggunakan penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2002:11) studi asosiatif merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:119). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMA/SMK/MA Manado yang telah mengikuti pelatihan guru pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu 1543 guru. Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel	n = 1543 / (1 + 1543 x 0,10 x 0,10)
N = Jumlah populasi	n = 1543 / 16,43 = 93,91
e = Toleransi kesalahan (10%)	n = 94

Dengan menggunakan rumus tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 responden. Karena objek yang akan diteliti sangat luas maka dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *Probability Sampling* dengan teknik *Cluster Random Sampling* dan *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Cluster Random Sampling* atau sampling menurut daerah yang merupakan teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misalnya penduduk dari suatu negara, propinsi atau kabupaten (Sugiyono, 2015: 94). Dengan menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*, daerah yang diambil dalam penelitian ini adalah 5 dari 10 Kecamatan yang ada di Manado terdiri atas kecamatan Sario, Malalayang, Wanea, Singkil dan Mapanget. Setelah menentukan daerah selanjutnya penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2015: 93). Dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut dengan populasi keseluruhan dari 5 kecamatan adalah 792 guru, yang ditentukan kembali dengan rumus *Proportionate Stratified Random Sampling* sebagai berikut :

$$n = \frac{\text{populasi kelas atau jumlah guru tiap sekolah}}{\text{populasi keseluruhan dari 5 Kecamatan}} \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$$

Hasil perhitungan jumlah sampel dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Tempat Penelitian

No.	Kecamatan	Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel
1.	Sario	SMA Negeri 1 Manado	106	12
		SMAS El Shadai Manado	9	1
		SMA Nasional Manado	5	1
		SMKN 1 Manado	100	12
		SMKS Getsemani Manado	20	2
2.	Malalayang	SMAN 9 Manado	96	11
		SMAS Antonius Manado	3	1
		SMAS Aquino Manado	15	2
		SMAS Katolik Ignatius Manado	12	1
3.	Wanea	SMAN 2 Manado	59	7
		SMAN 7 Manado	75	9
		SMAS Kristen Eben Haezar Manado	49	6
		SMAS Syalom Manado	5	1
		SMKN 6 Manado	66	8
4.	Singkil	SMKS Malesung Manado	11	1
		SMAS Agape Manado	13	1

	SMAS Muhammadiyah Manado	8	1
	SMKS Cokroaminoto Manado	7	1
	SMKS Discoveri Manado	11	1
5.	Mapanget		
	SMAN 10 Manado	9	1
	SMAN 8 Manado	28	3
	SMAS Dian Harapan Manado	4	1
	SMA Wolter Mongisidi Manado	3	1
	SMKN 5 Manado	77	9
	TOTAL	792	94

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2015:15).

Sumber data yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti melalui perusahaan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner/angket. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, tetapi dari pihak ketiga yang berupa dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut (Wardiyanta, 2006:28).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:250). Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2015:273).

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Berikut ini adalah persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

- Y : Efektivitas Pelatihan
- a : Konstanta
- X1 : Kompetensi
- X2 : Desain Pelatihan
- b1, b2 : Koefisien Regresi
- e : error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi (X1)	X1.1	0.529	1.986	0.000	VALID	0,712	Reliabel
	X1.2	0.483	1.986	0.000	VALID		
	X1.3	0.420	1.986	0.000	VALID		
	X1.4	0.734	1.986	0.000	VALID		
	X1.5	0.536	1.986	0.000	VALID		
	X1.6	0.501	1.986	0.000	VALID		
	X1.7	0.573	1.986	0.000	VALID		

	X1.8	0.463	1.986	0.000	VALID		
	X1.9	0.284	1.986	0.000	-		
	X1.10	0.476	1.986	0.000	VALID		
	X1.11	0.511	1.986	0.000	VALID		
	X1.12	0.518	1.986	0.000	VALID		
	X2.1	0.521	1.986	0.000	VALID		
	X2.2	0.354	1.986	0.000	VALID		
	X2.3	0.482	1.986	0.000	VALID		
	X2.4	0.405	1.986	0.000	VALID		
	X2.5	0.365	1.986	0.000	VALID		
Desain Pelatihan (X2)	X2.6	0.478	1.986	0.000	VALID	0,705	Reliabel
	X2.7	0.542	1.986	0.000	VALID		
	X2.8	0.385	1.986	0.000	VALID		
	X2.9	0.515	1.986	0.000	VALID		
	X2.10	0.497	1.986	0.000	VALID		
	X2.11	0.484	1.986	0.000	VALID		
	X2.12	0.450	1.986	0.000	VALID		
	X2.13	0.455	1.986	0.000	VALID		
Efektivitas Pelatihan (Y)	Y1	0.599	1.986	0.000	VALID	0,721	Reliabel
	Y2	0.549	1.986	0.000	VALID		
	Y3	0.498	1.986	0.000	VALID		
	Y4	0.454	1.986	0.000	VALID		
	Y5	0.496	1.986	0.000	VALID		
	Y6	0.546	1.986	0.000	VALID		
	Y7	0.511	1.986	0.000	VALID		
	Y8	0.497	1.986	0.000	VALID		
	Y9	0.526	1.986	0.000	VALID		
	Y10	0.576	1.986	0.000	VALID		

Sumber: Data Olahan 2018

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas. Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah nilai t hitung $> 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid kecuali pada pernyataan X1.9 yang hanya memiliki nilai 0.284, sehingga dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masih ada yang tidak valid. Nilai *alpha cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.068	3.959		1.533	.129
1 KOMPETENSI	.611	.088	.627	6.977	.000
DESAIN_PELATIHAN	.105	.058	.164	1.822	.072

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_PELATIHAN

Sumber: Data Olahan 2018

Berdasarkan hasil olahan data regresi pada tabel 3 dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 22, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.068 + 0.611(X1) + 0.105(X2)+e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta (a) sebesar 6.068, dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas kompetensi (X1) dan desain pelatihan (X2), terhadap efektivitas pelatihan berada pada nilai skala 6.068. Untuk koefisien b1 sebesar 0.611, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skala pada kompetensi (X1) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.611 pada efektivitas pelatihan. Demikian pula dengan variabel b2 sebesar 0.105, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada desain pelatihan (X2) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.105 pada efektivitas pelatihan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kompetensi (X1) dan desain pelatihan (X2) memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen, yaitu efektivitas pelatihan (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda positif. Selain itu, dari kedua nilai antara variabel bebas terdapat perbedaan, dimana variabel kompetensi (X1) berpengaruh lebih besar dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien masing-masing, dimana variabel kompetensi (X1) 0.611 > dari variabel desain pelatihan (X2) 0.105.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.538	1.73986

a. Predictors: (Constant), DESAIN_PELATIHAN, KOMPETENSI

Sumber: Data Olahan 2018

Hasil olahan data pada tabel 4, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (*R square*). Dari tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0.740 menunjukkan hubungan yang kuat karena hampir mendekati angka satu (1). *R Square* menjelaskan seberapa besar variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas, dari hasil perhitungan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.548.

Adjusted R Square merupakan nilai *R Square* yang disesuaikan dengan derajat bebasnya sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penjabaran model, dari hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0.538. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni perencanaan sumber daya manusia (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 53,8% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan, sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Standard error of the estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi efektivitas pelatihan (Y). Dari hasil analisis regresi berganda maka diperoleh nilai *standard error of the estimate* sebesar 1.73986. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi efektivitas pelatihan dapat ditentukan sebesar 1.73986.

Uji Simultan (F)

Tabel 5. Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	333.513	2	166.756	55.088	.000 ^b
	Residual	275.466	91	3.027		
	Total	608.979	93			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_PELATIHAN

b. Predictors: (Constant), DESAIN_PELATIHAN, KOMPETENSI

Sumber: Data Olahan 2018

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung = 55.088 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang

menyatakan bahwa variabel kompetensi dan desain pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas pelatihan diterima atau terbukti.

Uji Parsial (t)

Tabel 6. Uji Parsial (t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.068	3.959		1.533	.129
1	KOMPETENSI	.611	.088	.627	6.977	.000
	DESAIN_PELATIHAN	.105	.058	.164	1.822	.072

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_PELATIHAN

Sumber: Data Olahan 2018

Dari hasil pengolahan pada tabel 6, bahwa pengujian parsial (t) antara kompetensi terhadap efektivitas pelatihan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau signifikansi kompetensi < 0,05. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen yaitu efektivitas pelatihan.

Pengujian parsial (t) antara desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.072 atau signifikansi desain pelatihan \geq 0,05. Seperti yang terlihat pada tabel 6 menunjukkan nilai probabilitasnya >alpha atau nilai signifikansi sebesar 0.72 lebih besar dari 0.05 dengan thitung sebesar 1.822. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel desain pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen yaitu efektivitas pelatihan.

Pembahasan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam manajemen dan pemeliharaan tenaga kerja terampil yang efektif. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya (Poluakan, Tumbuan dan Trang, 2017). Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan menghasilkan pelatihan yang efektif.

Kompetensi yaitu melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif (Dusauw, Lengkong dan Sendow, 2016). Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan (Meysi, Lengkong dan Trang, 2017). Kompetensi peserta mencerminkan kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu, hal ini akan berdampak pada keefektifan pelatihan.

Desain pelatihan berkaitan dengan penyusunan program pelatihan yang mempertimbangkan aspek organisasi, pekerjaan, dan individu (Hariyanto, Purnomo, dan Bawono, 2011:219). Menurut Larasati dan Andayani (2013:6) desain pelatihan turut mempengaruhi efektivitas pelatihan sebab dalam desain pelatihan ditentukan berbagai macam aspek sebelum pelatihan dilaksanakan. Desain pelatihan berkaitan dengan penyusunan program pelatihan yang mempertimbangkan aspek organisasi, pekerjaan, dan individu. Bagaimana pelatihan itu dikemas, metode pelatihan yang seperti apa akan mempengaruhi efektivitas pelatihan.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan desain pelatihan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap efektivitas pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa dengan kompetensi peserta yang tinggi dan pemilihan desain pelatihan yang baik maka akan berdampak pada keefektifan pelatihan.

Berdasarkan penjelasan responden pada butir-butir pernyataan diperoleh bahwa variabel kompetensi secara keseluruhan mendapat respon yang positif untuk diterapkan pada pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara karena kompetensi peserta pelatihan berpengaruh dalam aktifitas pekerjaan sehari-hari dalam pelaksanaan pelatihan agar meningkatkan efektifnya sebuah pelatihan. Dengan demikian, dapat dikatakan kompetensi peserta pelatihan memiliki peran penting pada diri seseorang dan dapat berpengaruh atau berdampak terhadap keefektifan pelatihan, karena pada dasarnya kompetensi peserta yang baik mampu menciptakan pelatihan yang efektif. Maka hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Defi (2017) yang menyatakan bahwa Kompetensi Peserta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan. Semakin tinggi kompetensi peserta maka efektivitas pelatihan akan meningkat.

Dari penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa secara parsial (uji t) variabel desain pelatihan memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel desain pelatihan yang diukur berdasarkan indikator instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Defi (2017) yang menyatakan bahwa Desain Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan. Semakin tinggi desain pelatihan maka efektivitas pelatihan akan meningkat.

Dari hasil penelitian uji t atau secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelatihan sedangkan desain pelatihan memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Artinya baik tidaknya kompetensi dan desain pelatihan yang diberikan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan, itu berarti ada variabel – variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas pelatihan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi dan desain pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Desain pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Oleh karena Kompetensi dan Desain Pelatihan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Pelatihan, maka dari pihak Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu lebih tingkatkan lagi tentang kompetensi dari peserta pelatihan dan memperhatikan lagi indikator-indikator yang terkadung pada pelatihan seperti instruktur, peserta pelatihan, materi yang akan diberikan serta metode pelatihan dan tujuan dari pelatihan tersebut agar tercapainya pelatihan yang efektif.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Kompetensi dan Desain Pelatihan serta Efektivitas Pelatihan. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Kompetensi dan Desain Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Efektivitas Pelatihan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta

Apriani, F. 2013. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Fisip UNMUL*.[http://portal.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/06/TRIDHARMA_UNMUL%20\(06-10-13-09-06-01\).pdf](http://portal.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/06/TRIDHARMA_UNMUL%20(06-10-13-09-06-01).pdf). Di akses tanggal 02 Oktober 2018

Defi, W. 2017. Pengaruh Pembinaan Peserta, Kompetensi Peserta, dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Di LPK Pacific Marine School Yogyakarta. *Jurnal Repository Universitas PGRI Yogyakarta*. <http://repository.upy.ac.id/1316/1/Artikel.pdf>. Di akses tanggal 28 April 2018

Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta

- Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Visi dan Misi Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara*. <http://disdikda.sulutprov.go.id/html/profil.php?id=profil&kode=11&profil=Visi%20dan%20Misi>. Di akses 11 Februari 2018
- Dusauw, A., Lengkong, V. dan Sendow, G. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.5 September 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/14246/13821>. Di akses tanggal 01 Oktober 2018
- Fauzan, R. 2015. Efektifitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Vol.19, No.2 Mei 2015. <https://media.neliti.com/media/publications/113461-ID-efektifitas-pelatihan-terhadap-kepuasan.pdf>. Di akses tanggal 01 Oktober 2018
- Hariyanto, E., Purnomo, R, dan Bawono, I. 2011. Desain Pelatihan, Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor dan Self-Efficacy Sebagai Faktor Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 15 No. 2 Juli 2011. <http://journal.uui.ac.id/JSB/article/download/3217/3557>. Di akses tanggal 01 Oktober 2018
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta, Bandung
- Keizer, H dan Pringgabayu, B. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. Vol.4 No.1. Maret 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17402/16936>. Di akses tanggal 30 September 2018
- Larasati, H dan Andayani. 2013. Analisis Desain Pelatihan Internal Pada PT Aetra Air Jakarta. *Jurnal FISIP UI*. <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-11/S52450-Hermina>. Di akses tanggal 10 April 2018
- Meysi., Lengkong, V. dan Trang, I. 2017. Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank mandiri (persero) TBK Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 5 No.2 Juni 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16624/16125>. Di akses tanggal 01 Oktober 2018
- Noe, A. 2010. *Employee Training and Development*. McGraw-Hill, New York
- Noer, M. 2016. Efektivitas Pelatihan Karyawan Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja. Presenta.co.id. *Artikel*. <https://presenta.co.id/artikel/efektivitas-pelatihan-karyawan/>. Di akses tanggal 5 Mei 2018
- Poluakan, B., Tumbuan, W. dan Trang, I. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/19122/19131>. Di akses Tanggal 30 September 2018
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV Alfabeta, Bandung
- Wardiyanta. 2006. *Metode Penelitian Pariwisata*. Andi, Yogyakarta