

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA WIDYASWARA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PROPINSI SUMATERA UTARA

Holler Sinamo

Universitas Katolik Santo Thomas Jl. Setia Budi No.479 F, 20132, Indonesia
e-mail :hollersinamo@gmail.com

Abstrak

Development Agency of North Sumatra Province. The population in this study were all employees of the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province, amounting to 90 people and the sample was all employees who were not widya swara, as many as 65 people out of 65 samples were determined 10 of which filled out the questionnaire completely. Data were collected by interview, questionnaire and documentation study, variables studied using a Likert scale. The questionnaire was first tested using validity and reliability testing, data processing using excel software and also SPSS version 25.0, and analyzed with simple linear regression. The results showed: Widyaswara's competence had a positive and significant effect on the performance of Widyaswara's Agency for Human Resources Development in North Sumatra Province. Widyaswara, North Sumatra Province Human Resources Development Agency, in carrying out its duties is not yet maximum. The widyaswara competence of the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province is already good, but there are still things that need to be improved, such as the interest that is not too high. One of the factors that can hamper Widyaswara's performance is Widyaswara's number and interest. Meanwhile, what increases Widyaswara's performance is high competence.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Widyaswara, Kemampuan, Minat

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kunci pembangunan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Diklat yang baik akan membentuk sumber daya manusia yang siap bersaing dan pada akhirnya akan membawa kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Dengan demikian, jelaskan bahwa program pendidikan dan pelatihan pegawai sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kualitas suatu Diklat diantaranya adalah peran Widyaiswara atau pendidik dalam Diklat. Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyatakan : Pendidikan adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 66 Tahun 2005 menjelaskan bahwa widyaiswara memiliki tugas pokok, yaitu mendidik, mengajar dan atau melatih PNS. Dari tugas pokok tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa widyaiswara bertindak layaknya guru dalam kelas saat proses pembelajaran berlangsung. Seperti halnya guru di sekolah, widyaiswara merupakan ujung tombak sekaligus salah satu unsur penentu keberhasilan sebuah Diklat. Karena widyaiswara adalah orang atau pihak yang berinteraksi langsung dengan peserta Diklat dalam proses belajar mengajar. Widyaiswara harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga peserta Diklat dapat optimal dalam mencapai hasil belajar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi widyaiswara yang berkaitan dengan permasalahan tersebut yaitu mengenai kompetensi pengelolaan pembelajaran.

Menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 5 Tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara, seorang widyaiswara secara khusus dalam tugasnya harus menguasai kompetensi pengelolaan pembelajaran yang terdiri dari, (a) membuat Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP)/Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat (RBPMD) dan Satua Acara Pembelajaran (SAP)/Rencana Pembelajaran (RP); (b) menyusun bahan ajar; (c) menerapkan pembelajaran orang dewasa; (d) melakukan komunikasi yang efektif dengan peserta Diklat; (e) memotivasi semangat belajar peserta ; dan (f) mengevaluasi pembelajaran.

Dengan berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah yang akan dibahas dan diteliti yaitu sebagai berikut: "Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?"

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor Moghli (2012) menyatakan bahwa kebijakan untuk seleksi pegawai, pengangkatan pegawai dan kebijakan untuk pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian,2001:329). Selanjutnya kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2007).

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecapakan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence* yang mempunyai arti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi dalam sebuah cakupan yang luas dapat juga dideskripsikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan erat dengan sebuah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana didalamnya mencakup motivasi, sifat dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku atau keterampilan (Taylor, Ian, 2007).

Sanghi (2007:8) "*competency*" refers to the behaviour by which it is achieved, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi itu merujuk pada pencapaian perilaku tertentu, pencapaian perilaku tentunya akan lebih dalam dari pada hanya mencapai standart hasil pekerjaan yang ditargetkan. Sedangkan Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam

suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor: 46A Tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010:204):

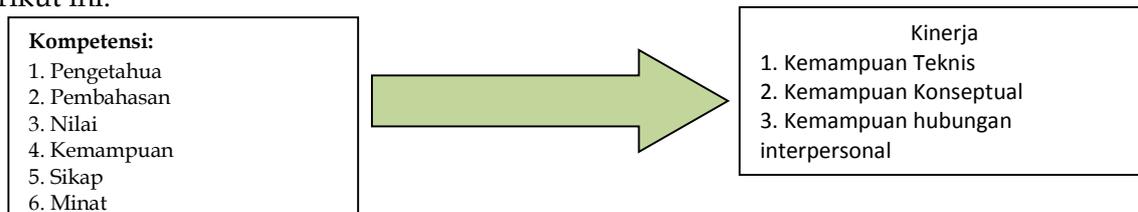
1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan aktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Kinerja yang baik dari suatu organisasi atau individu tentunya tidak terlepas dari beberapa situasi salah satunya adalah kompetensi anggota organisasi, pegawai yang kompetensi yang baik tentunya akan memberikan kinerja yang baik karena pegawai tersebut akan sanggup melakukan pekerjaan dengan kualitas yang baik, waktu yang tepat, kesalahan yang tidak banyak dan lain-lain.

Michael Zwell (2000) konsep kompetensi secara sederhana adalah cara yang baik untuk memecahkan perilaku kedalam komponen-komponennya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi ataupun kinerja individu seperti yang dikatakan oleh Mathis & Jackson (2001) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan individu atau tim

Secara sederhana kerangka konseptual penelitian ini digambarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami masalah sosial atau kemanusiaan dengan membangun gambaran yang kompleks, holistik dalam bentuk narasi, melaporkan pandangan informan secara terinci dan diselenggarakan dalam setting yang alamiah. Seperti yang diungkapkan oleh Lexy J. Moloeng (2012:6) bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan baik secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut Denzin dan Lincoln (dalam Moleong, 2012:5) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar belakang alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Sugiyono (2013:15) mengungkapkan metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.

Setting Penelitian

Setting penelitian merupakan tempat dimana proses penelitian yang digunakan untuk memperoleh data serta pemecahan masalah berlangsung. Tempat penelitian bergantung pada hal atau bidang ilmu yang akan diteliti. Penelitian ini diadakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dengan sasaran utama Pejabat Fungsional Widyaiswara dan Pengelola Diklat. Penelitian ini menggali lebih dalam mengenai kompetensi Widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 90 orang sebagai berikut:

Tabel 1: Populasi Penelitian

No	Jenis	Jumlah Pegawai
1	Pejabat Struktural	21 orang
2	Pejabat Fungsional	44 orang
3	Widyaiswara	25 orang
Jumlah		90 orang

Sumber: BPSDM SUMUT (2019)

Untuk keakuratan data maka peneliti menetapkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara kecuali Widyaiswara yaitu 65 orang pegawai, hal ini ditetapkan karena widyaiswara kurang tepat memberikan penilaian terhadap kinerja atau kompetensinya sendiri. Dari 65 data yang dibagikan kepada seluruh responden ada 10 responden yang datanya tidak dapat digunakan karena tidak lengkap diisi dan ada juga yang tidak mengembalikan sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 orang.

Penentuan Subjek dan Objek Penelitian

Subjek Penelitian

Sumber data (informan) bisa berupa orang, dokumentasi (arsip) atau berupa kegiatan. Pemilihan subjek penelitian dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel secara bertujuan (*purposive sampling technique*). Penentuan ini berdasarkan pernyataan Sugiyono (2013:300) bahwa penentuan sumber data pada orang yang akan diwawancarai maupun diobservasi dilakukan secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.

Subjek dalam penelitian ini adalah Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Selain subjek utama di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, peneliti juga mengumpulkan data melalui sumber informasi atau *key informan*. Sumber informasi atau *key informan* yang memiliki cukup informasi tentang fokus penelitian adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Sumber informasi atau *key informan* dalam penelitian ini adalah informan yang di pilih secara *purposive* dengan pertimbangan memiliki cukup informasi dan mengetahui tentang kompetensi Widyaiswara dalam mengelola pembelajaran Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Maksud dari pemilihan subjek ini adalah untuk mendapat sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber sehingga data yang diperoleh valid dan dapat diakui kebenarannya.

Objek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley (dalam Sugiyono, 2013:297) dinamakan "*social situation*" atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actors*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Situasi sosial tersebut, dapat dinyatakan sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2013:298) pada situasi sosial atau objek penelitian ini peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas (*activity*) orang-orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*) tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diketahui objek yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah kompetensi dalam mengelola pembelajaran di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ini yang berperan menjadi instrumen penelitian adalah peneliti itu sendiri. Peneliti menggunakan peran sosial interaktif, melakukan pengamatan, wawancara, mencatat hasil pengamatan dan interaksi bersama responden. Sebagaimana yang disampaikan oleh Sugiyono (2013:306) peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan.

Untuk mendapatkan data mengenai kompetensi Widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara digunakan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dapat diperoleh dari pengelola diklat dan widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Observasi

Observasi adalah dasar pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap objek

ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa. Teknik ini dimaksudkan untuk mendapat data serta informasi bagi penelitian yang relevan.

Teknik observasi digunakan peneliti karena peneliti ingin mengetahui secara langsung apa saja yang dilakukan atau yang terjadi di lapangan dan berkaitan dengan kompetensi widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Teknik ini difokuskan untuk memperoleh data tentang pengelolaan pembelajaran dalam proses berjalannya diklat dan kondisi fisik daerah penelitian. Dari observasi yang dilakukan akan menghasilkan pengamatan mengenai aktivitas-aktivitas yang relevan dan berkaitan dengan kompetensi widyaiswara dalam mengelola pembelajaran. Observasi dilakukan pada aspek fisik dan non fisik yang berkaitan dengan kompetensi widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara guna kepentingan penarikan kesimpulan dari data observasi yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti mengamati secara langsung mengenai sarana prasarana yang menunjang widyaiswara dalam mengelola pembelajaran diklat, faktor pendukung serta faktor penghambat widyaiswara dalam mengelola pembelajaran diklat.

Wawancara

Menurut Moleong (2012:186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Hal serupa juga dikemukakan oleh Esterberg (dalam Sugiyono, 2013:317) yang mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakukan dengan bertatap muka secara langsung dengan narasumber (*face to face*).

Proses wawancara yang dilakukan disesuaikan dengan pedoman wawancara yang telah disusun oleh peneliti sebelum kegiatan penelitian berlangsung. Dipilihnya teknik wawancara sebagai salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian ini dikarenakan peneliti berupaya mendapatkan data yang lebih valid dari narasumber tentang kompetensi widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Pada penelitian ini dilakukan wawancara dengan pengelola diklat dan widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Wawancara yang dilakukan dengan pengelola diklat meliputi jenis diklat, cara widyaiswara mengelola pembelajaran diklat. Sedangkan wawancara dengan widyaiswara meliputi aspek pelaksanaan kompetensi pengelolaan pembelajaran, sarana dan prasarana penunjang diklat, serta faktor pendukung dan penghambat yang dirasakan widyaiswara dalam mengelola pembelajaran diklat.

Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda dan sebagainya. Menurut Sugiyono (2013: 329) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Menurut Lexy Moleong (2012:217) teknik dokumentasi telah lama dipergunakan dalam penelitian sebagai sumber data. Karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk mengkaji, menafsirkan bahkan meramalpanekan.

Penggunaan studi dokumentasi dalam penelitian ini guna melengkapi data yang tidak dapat diperoleh melalui wawancara dan observasi. Dokumentasi yang dibutuhkan oleh peneliti berupa gambar atau foto dan dokumen yang berkaitan dengan kompetensi widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Sumatera Utara. Harapannya, data yang diperoleh dari metode ini dapat menambah serta melengkapi data yang diperoleh dari metode ini dapat menambah serta melengkapi data yang terkumpul dari dua teknik pengumpulan data lainnya guna kepentingan penarikan kesimpulan.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif untuk mendeskriptifkan variabel penelitian yang diteliti. Selain itu dilakukan juga uji t (uji parsial) untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linier sederhana menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + \varepsilon \dots\dots\dots 1$$

dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- x = Kompetensi
- ε = error term
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi variabel kompetensi

Uji t (uji parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi secara pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

$H_0 : b_1 = 0$. Artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

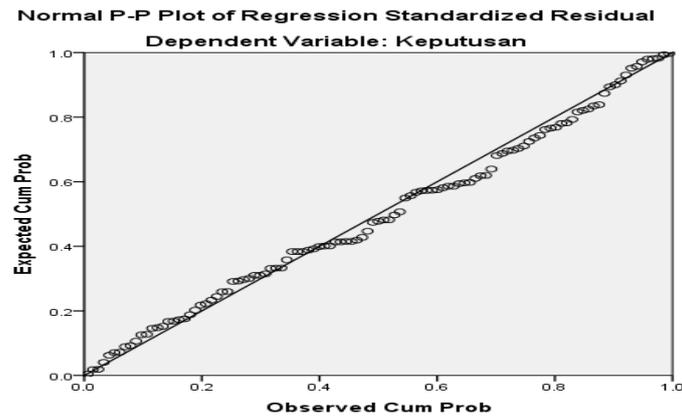
$H_0 : b_1 \neq 0$. Artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data menurut Suharsimi Arikunto (dalam Siti Septyany Dewi, dkk, 2012:13) adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam ketertarikannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Menurut Sugiyono (2013:306) peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.

Pembahasan

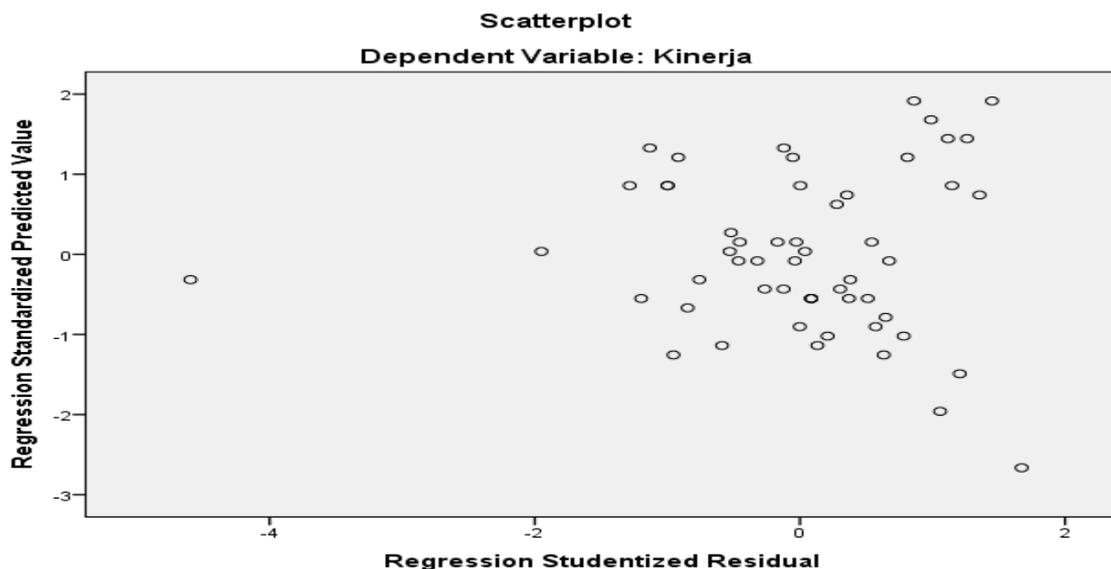
Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Pada Gambar 4.2 Grafik Normal Plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)
 Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah *homoskedastik* yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama, Gujarati (1995). Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan gambar scatterplot, apabila titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan model regresi terhindar dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian terlihat pada Gambar dibawah ini :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Gambar di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 2 : Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.490 ^a	.240	.226	7.104	1.579

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.240 atau 24% yang menunjukkan kemampuan variabel kompetensi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja adalah 24%, sedangkan sisanya sebesar 76% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

Analisis Deskriptif Data Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti untuk hipotesis, baik itu variabel bebas yaitu kompetensi serta variabel terikat yaitu kinerja. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3: Analisis Deskripsi Penelitian

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	55	61	100	83.69	8.516
Kinerja	55	49	100	82.58	8.073
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari Tabel di atas terlihat bahwa rata-rata variabel kompetensi sebesar 83,69 nilai tertinggi sebesar 100 dan nilai terendah sebesar 61 sedangkan standar deviasinya sebesar 8,516. Rata-rata variabel kinerja sebesar 82,58 nilai tertinggi sebesar 100 dan nilai terendah sebesar 49 sedangkan standar deviasinya sebesar 8,073.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji untuk menguji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja widyasarwa. Pengujian ini dilakukan dua arah, sehingga tingkat signifikansi alpha adalah $\alpha/2$ yaitu $5\% \text{ dibagi } 2 = 2,5\%$ dan derajat bebas $(n-k-1)$.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Selain kriteria diatas pengujian secara parsial juga ditentukan dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan alpha 2,5% dimana:

Jika signifikan $< \alpha 2,5\%$ maka H_1 diterima atau H_0 ditolak

Jika signifikan $> \alpha 2,5\%$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak

Berdasarkan Tabel 4.13 di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 43,707 dan nilai koefisien variabel kompetensi adalah sebesar 0,465. Maka model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 43,707 + 0.465 X_1 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja
X = Kompetensi

Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.707	9.549	4.577	.000
	Kompetensi	.465	.114	.490	4.092

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel di atas ini diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (4,092) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,45) atau nilai sig (0,000) lebih kecil dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kompetensi dengan demikian maka variabel kompetensi widyasarwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja widyasarwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi widyasarwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara akan meningkatkan secara signifikan kinerja widyasarwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, namun berlaku juga terhadap penurunan kompetensi widyasarwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara akan secara signifikan menurunkan kinerja widyasarwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi widyasarwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja widyasarwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kompetensi widyasarwa akan meningkatkan atau menurunkan secara signifikan kinerja widyasarwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil pembahasan maka disarankan :(a) perlu dilakukan evaluasi yang mendalam terhadap metode pengajaran yang dilakukan oleh widyasarwa, (b) instansi perlu terlibat dalam meningkatkan pengetahuan widyasarwa dengan cara memberikan Trainer Of Train (TOT) agar dapat meningkatkan pengetahuan dan juga dapat mengabdikan pengetahuan para widyasarwa, (c) widyasarwa disarankan untuk tidak menunjukkan rasa suka atau tidak suka terhadap peserta pelatihan, karena situasi tersebut akan membuat pelatihan kurang baik, dan sikap tersebut tidak baik untuk ditampilkan seorang Widyasarwa, dan (d) perlu dilakukan psikotest yang baik untuk calon widyasarwa agar kelak dapat menampilkan sikap yang baik dalam melatih atau mengajar, terutama mengenai test bakat dan minat widyasarwa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abou-Moghli, Azzam Azmi &Ghaith Mustafa Al-Abdallah. 2012. "Market Analysis and The Feasibility of Establishing Small Businesses". *European Scientific Journal* Vol. 8, No 9: 2012: 94-113
- Bastian Indra. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Cet.1. Yogyakarta. BPFE. 2001
- Depdiknas .2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003*. Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor: 46A Tahun 2003, tentang

- Pedoman Penyusunan Standard Kompetensi Jabatan Stuktural Pegawai Negeri Sipil*
Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
: Buku kedua.
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja
Rosdakarya.
- Sanghi, Seema. 2007. *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and
Implementing Competency Models in Organizations*. New Delhi: Vivek Mehra for Sage
Publications India Pvt Ltd.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta:
Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

