

Pengaruh Karakteristik Peserta dan Kompetensi Widyaiswara Terhadap Hasil Belajar Peserta Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik

Arfah Salwah

Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara

Lembaga Administrasi Negara

arfahsalwah@yahoo.co.id

Abstract

The mental revolution training aims to produce apparatuses who have good mental and moral qualities. However, the result of the training evaluation shows that only 60 percent of the 100 participants graduated during training in 2017 conducted by PKP2A IV LAN. This achievement is far from the average of the other training result that have average 90 percent. Two factors are believed to influence the result, namely the characteristics of participants and the competence of the trainer (widyaiswara). Therefore, this study aims to estimate the effect of participant characteristics and trainer's competencies on participants' learning outcomes. A total of 50 participants became samples. This study uses multiple linear regression analysis. The results shows that the characteristics of participants and widyaiswara competencies have a significant simultaneous effect on the learning outcomes for mental revolution training participants in PKP2A IV LAN. However, in a partial test, trainer's competency has no significant effect. The characteristic coefficient is 0.342, meaning that if the respondent's characteristics increase by 1 point, the learning outcomes will increase by 0.342 times or 34.2% assuming other variables constant. Therefore, improving the quality and number of training outcome can be triggered by setting the participant's characteristics.

Keywords: participant characteristic, trainer competency, training outcome

Abstrak

Pelatihan revolusi mental bertujuan menghasilkan aparatur yang memiliki kualitas mental dan moral yang baik. Hasil evaluasi pelatihan menunjukkan bahwa hanya 60 persen dari 100 peserta yang lulus selama pelatihan 2017 di PKP2A IV LAN. Capaian ini jauh dari rata-rata capaian pelatihan lainnya yang bisa mencapai lulusan 90 persen. Dua faktor diyakini berpengaruh terhadap kelulusan, yaitu karakteristik peserta dan kompetensi Widyaiswara. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh karakteristik peserta dan kompetensi widyaiswara terhadap hasil belajar peserta. Sebanyak 50 peserta menjadi responden penelitian. Pengujian pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik peserta dan kompetensi widyaiswara memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap hasil belajar peserta pelatihan revolusi mental di PKP2A IV LAN. Akan tetapi, secara uji partial, kompetensi widyaiswara tidak berpengaruh signifikan. Koefisien karakteristik adalah 0,342, artinya jika karakteristik responden meningkat sebesar 1 satuan hitung maka hasil belajar akan bertambah sebanyak 0,342 kali atau 34,2 % dengan asumsi variabel lain tetap. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas dan jumlah lulusan dapat dilakukan dengan penentuan karakteristik kepesertaan.

Kata Kunci: Karakteristik Peserta, Kompetensi Widyaiswara, Hasil Pelatihan

PENDAHULUAN

Indonesia terus menguatkan dan mengoptimalkan agenda reformasi birokrasi khususnya dalam aspek penguatan aparatur negara. Salah satu yang menjadi target perubahan adalah perubahan mindset. Perubahan mindset aparatur sudah sangat mendesak guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Kualitas tata kelola pemerintahan adalah syarat tercapainya sasaran pembangunan Nasional baik jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

Dukungan ASN yang memiliki kualitas yang baik akan berdampak pada kualitas pelayanan publik yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia aparatur memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan sebuah

organisasi maupun kemajuan bangsa. Kualitas SDM aparatur yang ingin dicapai adalah ASN yang beriman, bertaqwa, cerdas, kreatif, terampil, sehat jasmani dan rohani, maju, mandiri, berdisiplin, memiliki etos kerja tinggi, berwawasan masa depan dan berkepribadian bangsa Indonesia.

ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban, melaksanakan dan memelihara tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh. ASN memiliki peranan yang menentukan dalam mengelola pra kondisi tersebut. Sejumlah keputusan-keputusan strategis mulai dari memformulasi kebijakan sampai pada penetapannya dalam berbagai sektor pembangunan ditetapkan oleh ASN.

Pengembangan kompetensi dan wawasan ASN dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan bagi PNS. Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa terdapat kewajiban instansi/organisasi untuk memberi kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan kompetensinya melalui pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, guna mewujudkan PNS yang professional. Kompetensi tersebut nantinya akan menjadikan PNS yang berkarakter kuat dan mampu bersikap serta bertindak secara professional dalam melayani masyarakat. Dalam mewujudkan kualitas sumber daya aparatur yang mumpuni tentu sasarannya tidak hanya dari segi pengetahuan atau intelektualnya tetapi harus menyangkut kualitas moral, mental dan kepribadian, sikap/*attitude*.

Untuk menjawab kebutuhan sumber daya aparatur yang memiliki kualitas mental dan moral yang baik, Pemerintah melalui Lembaga Administrasi Negara mengeluarkan kebijakan pelatihan untuk PNS yang sifatnya nasional, yaitu Program Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik. Pelatihan Revolusi mental ini bertujuan untuk merubah cara pandang, cara pikir dan cara kerja ASN menuju ke arah yang lebih baik.

Salah satu satuan kerja yang menjalankan pelatihan ini adalah Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV (PKP2A IV) LAN. Pada tahun 2017, sebanyak 4 (empat) angkatan pelatihan telah dilaksanakan dengan jumlah peserta sebanyak 100 orang. Akan tetapi, jumlah peserta yang lulus pada Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik tahun 2017 di PKP2A IV LAN sebesar 60 peserta dari 100 peserta (60 persen). Hal ini berbeda dari capaian pelatihan lainnya, yang rata-rata angka kelulusan peserta di atas 90 persen. Jumlah peserta yang lulus pada pelatihan menunjukkan hasil belajar peserta dan sekaligus merupakan hasil belajar dari penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik.

Berdasarkan Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik dinyatakan bahwa Evaluasi peserta Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik diukur melalui tingkat keberhasilan dalam menyusun Rancangan Revolusi Cara Kerja (RRCK) dan mengimplementasikan RRCK yang telah diseminarkan, dengan indikator yang dinilai adalah Kelayakan; Kemanfaatan dan Capaian. Evaluasi terhadap kelayakan dan kemanfaatan dilaksanakan pada saat seminar rancangan revolusi cara kerja, sedangkan evaluasi terhadap implementasi revolusi cara kerja dilaksanakan pada saat pembelajaran di tempat kerja dan dilakukan 1 (satu) bulan setelah pembelajaran di kelas.

Komponen pembelajaran dikelompokkan menjadi tiga komponen, yaitu (1) *Raw Input* berkaitan dengan peserta diklat, dengan segala karakteristiknya yang terus mengembangkan dirinya seoptimal mungkin melalui berbagai kegiatan (belajar), (2) *Instrumental Input*, secara umum berkaitan dengan widyaiswara dan sarana dan prasarana pembelajaran, program, fasilitas belajar, dan kepemimpinan pelaksana

Diklat, dan (3) *Environmental Input*, berkaitan dengan kondisi lingkungan sekitar, seperti lingkungan sosial, budaya, fisik dan lainnya Makmun (2007). Peran dan karakteristik peserta juga sangat mempengaruhi kualitas hasil pelatihan (Azman & Ali, 2015; Dachner & Saxton, 2014; Partk & Chae, 2017; Seiberling & Kauffeld, 2017; Towler, 2009).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dalam penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses belajar mengajar dan hasil belajar peserta Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik, diantaranya: faktor *raw input* yaitu karakteristik peserta pelatihan dan faktor instrumental input yaitu kompetensi Widyaiswara/tenaga pengajar. Akan tetapi, penelitian ilmiah yang membahas faktor yang mempengaruhi kualitas pelatihan revolusi mental belum tersedia. Oleh sebab itu, perlu dikaji dan diteliti guna mencari komponen-komponen pembelajaran yang menjadi faktor yang berpengaruh terhadap hasil belajar peserta pelatihan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka masalah penelitian adalah (1) seberapa besar pengaruh karakteristik peserta pelatihan terhadap hasil belajar peserta pada pelatihan Revolusi Mental untuk pelayanan public? dan (2) seberapa besar pengaruh kompetensi Widyaiswara terhadap hasil belajar peserta pada pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik?. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik peserta terhadap hasil belajar peserta Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik dan (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi Widyaiswara terhadap hasil belajar peserta Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik.

KAJIAN LITERATUR

1. Pengertian Revolusi Mental

Mengutip kamus *Webster Dictionary*, kata revolusi punya beberapa makna. Pertama, kata *revolusi* dikaitkan dengan pergerakan sebuah benda seperti bintang atau planet dalam orbitnya. Makna lain adalah perubahan radikal dari sesuatu. Masih ada arti lain, yaitu penggulingan sebuah pemerintahan atau bentuk pemerintahan atau sistem sosial dengan cara kekerasan dan diganti dengan sistem yang lain seperti Revolusi Perancis (1789), Revolusi Amerika pada tahun 1775, Revolusi China pada tahun 1911 atau Revolusi Rusia pada tahun 1917. Dengan kamus yang sama, kata *mental* diartikan sebagai pikiran atau intelek.

Pengertian Revolusi mental yang paling dekat adalah sebuah gerakan masif atau perubahan radikal yang berkaitan dengan mental. Sekalipun fakta-fakta sejarah telah mengungkap kisah-kisah perubahan dramatis, tidak dapat dipungkiri bahwa kekuatan yang merusak selalu bekerja secara evolusi maupun radikal dalam diri setiap orang. Kekuatan ini menunggu saat-saat yang paling tepat bahkan pelan-pelan dapat menyelip ke dalam pikiran orang-orang yang dianggap mampu menguasai pikiran sekalipun. Saat ini pikiran memikirkan sesuatu, dalam hitungan detik pikiran bisa memikirkan yang lain. Dalam pikiran, bisa muncul loncatan ide dari yang satu ke ide yang lain dan bukan tidak mungkin pikiran-pikiran yang revolusioner yang bersifat merusak muncul.

Perubahan dalam revolusi mental dimaksudkan sebagai perubahan yang positif yang diharapkan. Namun, tidak dapat diabaikan bahwa mental tidak dapat dirubah dengan program-program fisik semata sebagaimana pendapat Karl Marx yang keliru. Manusia merupakan kesatuan antara jiwa dan tubuh; keduanya tidak dapat dipisahkan. Alam atau sebut saja proyek-proyek pembangunan fisik memang merupakan panggung untuk melatih kemampuan seseorang. Itu merupakan sarana untuk mengasah

dan melatih kemampuan jiwa dan tubuh. Namun, agar jiwa dan tubuh memberikan kinerja yang baik atau lebih, sangat dibutuhkan pelatihan pikiran dan tubuh. Pikiran harus diisi dengan informasi-informasi bermutu dan baik yang mengandung nilai-nilai kebaikan sebagai umat beragama.

Makna revolusi mental sebagaimana tersebut di atas, berbeda dengan pengertian revolusi mental menurut pendapat Dr. H. Thobib Al-Asyhar M.Si. Menurutnya, istilah Revolusi mental banyak dipakai dalam sejarah pemikiran manajemen, sejarah politik, bahkan sejarah musik baik di dunia Barat maupun Timur. Namun pemahamannya hanya sebatas pada hal yang berhubungan dengan cara berpikir, cara memandang masalah, cara merasa, meyakini (mempercayai) serta cara berperilaku dan bertindak. Dalam kajian psikologi modern (barat), mental merupakan bagian dari unsur kejiwaan yang dapat diukur dengan indera sebagai bagian dari bangunan epistemologi keilmuan psikologi Barat. Mental dipahami sebagai bagian dari aspek kejiwaan yang dapat dikaji, dipelajari, dan dibuktikan secara empirik.

Unsur kejiwaan sulit diukur secara inderawi tetapi sangat mempengaruhi keseluruhan kepribadian manusia yang perlu mendapat perhatian yang serius, yaitu spiritual. Unsur - unsur spiritualitas yang membuktikan realitas Ketuhanan seharusnya menjadi *lokus* bagi upaya untuk melakukan perubahan mendasar bagi bangsa dan negara. Terlebih lagi Negara kita berdiri tegak di atas Sila Pertama Pancasila, “Ketuhanan yang Maha Esa”. Dengan demikian menurut Dr. Thobib, istilah Revolusi Mental lebih tepat dengan istilah “Revolusi Jiwa”, artinya perlu ada perubahan mendasar terhadap jiwa masyarakat, khususnya bagi pelaku kebijakan publik.

2. Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik didasarkan pada Buku II Bagian 6.8. RPJMN RI periode 2015-2019. Dalam Buku II RPJMN disebutkan antara lain; “ untuk melakukan revolusi karakter bangsa, dapat dijalankan melalui pendidikan, selain melalui kebudayaan yang diturunkan ke sistem persekolahan dan dilaksanakan dalam proses pembelajaran.

Kemudian dalam Buku II RPJMN RI 2015 – 2019 pada Lintas Bidang Revolusi Mental, disebutkan bahwa Revolusi Mental sebagai gerakan kolektif yang melibatkan seluruh bangsa dengan memperkuat peran semua institusi pemerintahan dan pranata sosial budaya yang ada di masyarakat, dilaksanakan melalui internalisasi nilai-nilai esensial pada individu, keluarga, institusi sosial dan masyarakat sampai dengan lembaga- lembaga Negara.

Berdasarkan RPJMN 2015–2019 tersebut kemudian Presiden Republik Indonesia mengeluarkan Intruksi Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik. Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik yang dilaksanakan selama ini merupakan tindak lanjut dari Intruksi Presiden Republik Indonesia tersebut.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2016 dimaksudkan untuk memperbaiki dan membangun karakter bangsa Indonesia dengan melaksanakan Revolusi Mental yang mengacu pada nilai-nilai integritas, etos kerja dan gotong royong untuk membangun budaya bangsa yang bermartabat, modern, maju, makmur, dan sejahtera berdasarkan Pancasila.

Untuk melaksanakan program Gerakan Indonesia Melayani sebagaimana yang diamanatkan dalam Intruksi Presiden nomor 12 Tahun 2016 serta untuk merevolusi ASN yang mampu melakukan perubahan cara pandang, cara pikir dan cara kerja dalam memberikan pelayanan publik maka perlu penyelenggaraan pelatihan Revolusi Mental untuk pelayanan publik. Untuk maksud tersebut, Lembaga Administrasi Negara mengeluarkan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental yang ditetapkan

dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik.

Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi ASN dalam melakukan perubahan yang cepat agar terwujudnya ASN yang mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Adapun sasaran Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik adalah tersedianya ASN yang memiliki nilai-nilai revolusi mental (integritas, etos kerja, dan gotong royong) yang mampu melakukan:

1. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia ASN dalam pelayanan publik;
2. Peningkatan penegakan disiplin Aparatur Pemerintah dan Penegak Hukum;
3. Penyempurnaan standar pelayanan dan sistem pelayanan yang inovatif (*e-government*);
4. Penyempurnaan sistem manajemen kinerja (*performance-based management system*) Aparatur Sipil Negara;
5. Peningkatan perilaku pelayanan publik yang cepat, transparan, akuntabel, dan responsif;
6. Penyempurnaan peraturan perundang-undangan (deregulasi);
7. Penyederhanaan pelayanan birokrasi (debirokratisasi);
8. Peningkatan penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang pelayanan publik;
9. Penurunan Indeks Persepsi Korupsi;
10. Peningkatan penegakan hukum dan aturan di bidang pelayanan publik; dan/atau
11. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi beserta keteladanan pimpinan.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Peningkatan kualitas aparatur pemerintah diarahkan agar mampu mendukung sistem administrasi negara yang didalamnya terkandung fungsi utama, yaitu fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat. Peningkatan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas perintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Untuk mewujudkan harapan dan tujuan tersebut diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan atau secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan ketrampilannya. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral dalam manajemen kepegawaian. Manajemen kepegawaian juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya para pegawai negeri sipil yang berkaitan langsung dengan tugasnya. Pendidikan dan pelatihan kepada pegawai diperlukan dalam rangka memenuhi kekurangan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai

ASN, yang disebut juga dengan gap kompetensi. Gap kompetensi terjadi disebabkan karena pegawai yang akan memangku jabatan tersebut tidak memenuhi atau tidak memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam standar kompetensi.

Selain itu dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014 disebutkan bahwa Standar kompetensi merupakan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kemudian dalam ketentuan Umum Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 disebutkan pula bahwa pengembangan karir PNS, dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan Instansi Pemerintah, selain juga mempertimbangkan integritas dan moral pegawai. Setiap pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi pegawai dilakukan antara lain melalui Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan sebagai akuisisi dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*) yang dapat mendorong manusia untuk mencapai tujuan individual dan organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari dua dimensi yang berbeda. Pendidikan lebih menitikberatkan pada usaha meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada kemampuan keterampilan atau skill pegawai.

Notoatmodjo (2003) secara konseptual membedakan antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (*training*) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam pendidikan, orientasi atau penekanannya pada pengembangan kemampuan umum, sedang pada pelatihan lebih pada tugas yang harus dilaksanakan. Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya dibanding pelatihan.

Pelatihan menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan dalam pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (pengetahuan, sikap dan ketrampilan/psikomotor) memperoleh penekanan yang merata. Karena orientasi atau penekanannya pada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek daripada pendidikan. Demikian juga metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih inovatif dibandingkan dengan pendidikan. Pada akhir suatu proses pelatihan biasanya peserta hanya memperoleh suatu sertifikat, sedang pada pendidikan pada umumnya memperoleh ijazah atau bahkan gelar.

Pelatihan adalah suatu upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan di masa kini maupun di masa depan dengan meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja melalui pembelajaran, biasanya dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan terminologi diatas, dapat disimpulkan bahwa konsep “pendidikan” dan “pelatihan” tidak dapat dipisah-pisahkan dan ini merupakan satu kesatuan. Implementasinya, dalam suatu institusi atau organisasi khususnya di kalangan birokrasi pendidikan pelatihan biasanya disatukan menjadi “diklat” yang dibutuhkan untuk proses belajar mengajar kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

4. Karakteristik Peserta Pelatihan

Karakteristik didefinisikan sebagai fitur pembeda. Dalam definisi yang lain, didefinisikan sebagai kualitas atau sifat. Karakteristik juga didefinisikan sebagai kualitas tertentu atau ciri yang khas seseorang atau sesuatu. Karakteristik peserta pelatihan adalah merupakan kepribadian peserta yang secara langsung mempengaruhi proses pelatihan dan hasil belajar peserta pelatihan. Hal ini juga mengacu kepada kemampuan seseorang untuk belajar, mensistesis, dan menghubungkan apa yang sudah dipelajari untuk berlatih dan mentransfer keterampilan dan pengetahuan untuk bekerja (Yusof, 2012).

Mengacu kepada pendapat tersebut, karakteristik mengacu kepada karakter dan gaya hidup seseorang serta nilai-nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah diperhatikan. Menurut Doni Koesoema A. (2010:79), karakter dapat didefinisikan sebagai unsur psikososial yang dikaitkan dengan pendidikan dan konteks lingkungan. Karakter jika dipandang dari sudut behavioral yang menekankan unsur kepribadian yang dimiliki individu sejak lahir. Karakter dianggap sama dengan kepribadian, karena kepribadian dianggap sebagai ciri atau karakteristik atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari lingkungan.

Kata karakter berasal dari bahasa Yunani yang berarti “*to mark*” (menandai) dan memfokuskan pada bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku. Oleh sebab itu, seseorang yang mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk perbuatan, tindakan atau tingkah laku seperti sikap yang baik, perbuatan yang dapat dipertanggung jawabkan, saling menghormati dan jujur dapat dikatakan sebagai orang yang berkarakter baik. Sedangkan apabila seseorang yang mengaplikasikan nilai keburukan atau kejelekan dalam bentuk perbuatan, tindakan atau tingkah laku dapat dikatakan sebagai orang yang berkarakter jelek. Jadi dapat disimpulkan istilah karakter erat kaitannya dengan *personality* (kepribadian) seseorang.

Suyanto (2009) mendefinisikan karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara. Definisi lainnya dikemukakan oleh Kertajaya (2010), karakter adalah ciri khas yang, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Karakter adalah sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang dan dimiliki oleh suatu benda atau individu. Ciri khas tersebut adalah asli dan mengakar pada kepribadian benda atau individu tersebut, serta merupakan “mesin” yang mendorong bagaimana seorang bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu.

Menurut Sumarno Sudarsono (2009), karakter adalah suatu nilai yang terpatrit dalam diri kita melalui pendidikan, pengalaman, percobaan, pengorbanan dan pengaruh lingkungan, di padukan dengan nilai nilai dalam diri manusia me njadi semacam nilai intrinsik yang wujud dalam sistem daya juang melandasi pemikiran, sikap dan prilaku. Karakter sangat sering didefinisikan sebagai sifat-sifat seperti jujur, percaya diri, kesediaan bekerja sama, tekun, empati, kemampuan untuk bekerja sesama tim, kemampuan untuk menetapkan tujuan yang realistis, dan integritas. Singkatnya, semua sifat dan perilaku yang baik-baik. (Jamal Ma'mur Asmani, 2009:27).

5. Kompetensi Widyaiswara

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi

yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut pendapat Palan (2007:5) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "Competency" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "Competence" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. Mengajar sebagai ilmu pengetahuan ataupun seni, praktik yang ditempa oleh pengalaman tetap menjadi peran kunci pada keberhasilan seorang guru (Oakes & Lipton, 2007; Morison, 2006 dalam Psikologi Pendidikan, John W. Santrock, 2008). Mengajar dikatakan sebagai seni karena selain dapat dipelajari, maka seorang pengajar walaupun sedang berada di kelas, akan terus membuat keputusan penting berdasarkan pada keterampilan pribadi dan pengalaman.

Widyaiswara dapat juga disamakan sebagai seorang guru ataupun fasilitator. Walaupun terdapat sedikit perbedaan dalam peran dan fungsinya dengan guru ketika di dalam kelas, namun biasanya perbedaan tersebut hanya pada metode dan gaya pengajarannya. Guru biasanya lebih kepada metode pedagogi, widyaiswara pada andragogi. Namun pada saat ini banyak juga guru sudah merubah metode pengajarannya.

Dalam penyelenggaraan Diklat atau pelatihan kepada aparatur sipil negara, maka sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan yang berlaku, peran guru atau fasilitator diserahkan kepada Widyaiswara. Widyaiswara merupakan tenaga fungsional yang profesional, bertugas mendidik, mengajar, dan melatih (dikjartih); diidealkan dengan konsep merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, serta melakukan penelitian. Dijelaskan juga pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Republik Indonesia, Nomor 22 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya, tugas pokok widyaiswara adalah melaksanakan dikjartih PNS, evaluasi dan pengembangan diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah.

Widyaiswara merupakan faktor utama dan penting dalam suatu diklat. Peserta sering menjadikan mereka sebagai tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri. Pada suatu kegiatan diklat, widyaiswara merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan diklat, selain unsur peserta dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan diklat sangat ditentukan oleh kesiapan widyaiswara dalam menyusun bahan ajar, rancang bangun pembelajaran mata diklat, rencana pembelajaran, dan bahan tayang pembelajaran. Sehubungan dengan itu, posisi strategis untuk meningkatkan mutu hasil diklat sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional widyaiswara dan mutu kerjanya.

6. Penelitian Terdahulu

Hamzah (2017) dalam penelitiannya berjudul Kompetensi Widyaiswara Dan Kualitas Diklat menekankan kembali peran widyaiswara dalam menentukan kualitas

sebuah kegiatan pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Widyaiswara harus mencermati ketiga kompetensi widyaiswara yang meliputi Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Substantif. 2) Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, perlu mendapat perhatian utama sesuai hasil penelitian sebelumnya, untuk dicarikan pemecahannya agar pada diklat berikutnya dapat memuaskan peserta diklat. 3) Kurikulum perubahan diklat kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan peserta diklat.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Agung Aspirila Rona Gita dan Ni Ketut Sariyathi (2016), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Karakteristik Peserta Pelatihan Terhadap Transfer Pelatihan pada Karyawati PT. Indonesia Power UPJP Bali”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, self- efficacy, karakteristik peserta pelatihan terhadap transfer pelatihan. Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap transfer pelatihan (H_1^+), variabel self - efficacy berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan (H_2^+) dan karakteristik peserta pelatihan berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan (H_3^+). Implikasi dari penelitiannya adalah bahwa lingkungan kerja, self- efficacy, dan karakter peserta pelatihan mempengaruhi transfer pelatihan. Jika lingkungan kerja karyawan sudah baik, karyawan memiliki self-efficacy yang tinggi dan karakter peserta pelatihan yang baik tentunya karyawan dapat mentransfer ilmu dengan baik ke dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nira Hariyatie (2005), dengan judul “Analisis Pengaruh Input Pelatihan Terhadap Pembelajaran dan Generalisasi: Studi Kasus Pelatihan Manajemen Keuangan Pengusaha Kecil”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana input pelatihan yaitu : karakteristik peserta pelatihan, desain pelatihan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan peserta pelatihan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nira Hariyatie , menunjukkan bahwa karakteristik peserta (X_1) signifikan mempengaruhi dan menentukan keberhasilan pelatihan berupa generalisasi/ penerapan materi pelatihan. Sedangkan variabel desain pelatihan (X_2) tidak secara langsung mempengaruhi generalisasi/penerapan materi pelatihan, melalui variabel pembelajaran. Dengan kata lain desain pelatihan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi variabel pembelajaran dan secara tidak langsung mempengaruhi variabel generalisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Drs. Bujang Syaifar, M.Pd. (2013), dengan judul “Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Pemerintah di Pusdiklat Bukittinggi”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan Efektivitas penyelenggaraan Diklat Aparatur Pemerintah di Pusdiklat Kemendagri Regional Bukittinggi dan dampaknya terhadap kinerja aparatur pemerintah. Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan:(1) karakteristik peserta diklat (X_1), Kemampuan Widyaiswara (X_2) dan strategi pembelajaran (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan baik langsung maupun tidak langsung; (2) karakteristik peserta diklat, Kemampuan Widyaiswara, strategi pembelajaran, secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Pemerintah. (3). Efektivitas proses pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Pemerintah; (4). Karakteristik peserta Diklat, kemampuan Widyaiswara, strategi pembelajaran, dan efektivitas proses pembelajaran secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja aparatur Pemerintah..

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan IV Lembaga Administrasi Negara yaitu pada penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik Angkatan 2 dan Angkatan 5 Tahun 2018, yang masing-masing angkatan terdiri dari 25 orang peserta. Sehingga total pesertanya dari dua angkatan berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun yang menjadi variabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Peserta Pelatihan (X_1)

Karakteristik peserta pelatihan (X_1) yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan awal yang dimiliki oleh peserta pelatihan yang akan dapat mempengaruhi kualitas transfer knowledge yang disampaikan oleh widyaiswara/tenaga pengajar. Selain itu, karakteristik peserta juga merupakan salah satu variabel yang akan mempengaruhi hasil belajar (Y) peserta Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik.

Indikator yang digunakan dalam variabel karakteristik peserta pelatihan (variabel X_1), yaitu : (1). bakat, (2). minat, (3). motivasi, tanggung jawab, (4) kedisiplinan, (5) proses rekrutmen, (6). pemahaman tujuan pelatihan, (8) kesiapan dalam belajar (9).keaktifan di dalam kelas, (10). Inovasi, dan (11). komitmen penerapan nilai-nilai yang diterima dalam pelatihan.

2. Kompetensi Widyaiswara (X_2)

Kompetensi widyaiswara (X_2) yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan umum yang harus dimiliki oleh seorang widyaiswara/tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab, wewenangnya untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih pegawai negeri sipil. Kompetensi yang akan diukur adalah kompetensi kepribadian, kompetensi pengelolaan pembelajaran dan kompetensi substantif.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi widyaiswara/tenaga pengajar dalam pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik, yaitu : (1). penampilan dan sikap prilaku, (2). kesiapan mengajar, (3). kemampuan penyajian dan menjawab pertanyaan, (4). penggunaan metode dan media pembelajaran, (5). kemampuan memotivasi peserta, (6). ketepatan penggunaan waktu, (7). pelaksanaan evaluasi pembelajaran, (8). kerjasama, (9). kesesuaian teknik pembelajaran, (10). kemanfaatan materi pelatihan.

3. Hasil Belajar (Y)

Hasil belajar adalah capaian dari proses belajar mengajar yang sesuai dengan keinginan dari peserta dan lembaga diklat yang menyelenggarakan pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik. Hasil belajar tergambar dari indikator terdapatnya perubahan prilaku pada diri peserta, baik dalam makna kognitif, afektif maupun psikomotorik.

Perubahan prilaku itu sangat mungkin, namun tidak secara langsung dapat diamati. Perubahan prilaku sebagai hasil dari kegiatan pembelajaran itu merupakan hasil dari interaksi seseorang dengan lingkungannya. Namun karena perubahan prilaku tersebut sulit untuk diteliti dan dikaji, maka dalam penelitian ini variabel hasil belajar (variabel Y), hanya memfokuskan penelitiannya pada hasil penilaian dari Evaluasi akhir peserta pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik yang dapat diukur dari kelulusan peserta pada setiap angkatan. Tingkat kelulusan peserta dinilai dari kemampuannya menyusun RRCK (Indikator kelayakan dan kemanfaatan) serta indikator Capaian pada saat menerapkan Revolusi Cara Kerja di unit kerjanya.

Selain itu hasil belajar juga diukur dari beberapa indikator perubahan yang terjadi pada alumni peserta pelatihan ketika pelaksanaan pekerjaan di Instansinya paska diklat. Aspek yang diukur adalah : kemanfaatan pelatihan, tanggung jawab paska pelatihan, disiplin paska pelatihan, inovasi paska pelatihan, kerjasama paska pelatihan, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, sikap peduli/empati dengan sesama rekan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Pengaruh Partial

Analisis regresi mempunyai hubungan yang erat dengan korelasi. Korelasi digunakan untuk menemukan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Biasanya analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional.

Dalam penelitian ini analisis regresi yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda yang diproses dengan menggunakan SPSS. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Berdasarkan model analisis tersebut regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil perhitungan sebagaimana pada Tabel 1 :

Tabel 1. Hasil Regresi Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Hasil Belajar Peserta Pelatihan Revolusi Mental

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	84.742	15.757		5.378	.000		
Karakteristik	.342	.142	.356	2.412	.020	.811	1.233
Kompetensi_Pengajar	.087	.129	.100	.677	.502	.811	1.233

a. Dependent Variable: Hasil_Belajar
 Sumber : Output Uji SPSS, 2018

Dari Tabel 1 dapat dibuat suatu persamaan model OLS berupa, $Y = 84,742 + 0,342 \text{ karakteristik peserta} + 0,087 \text{ kompetensi Widyaiswara}$ atau $Y = 84,742 + 0,342 X_1 + 0,087 X_2$.

Dari hasil estimasi masing-masing variabel bebas pada persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien karakteristik adalah 0,342, artinya jika karakteristik responden meningkat sebesar 1 satuan hitung maka hasil belajar akan bertambah sebanyak 0,342 kali atau 34,2 % dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien Kompetensi widyaiswara adalah 0,053 artinya jika terjadi perubahan kompetensi pengajar sebesar 1 satuan hitung maka hasil belajar akan meningkat sebesar 0,053 kali atau 5,3 % dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen (karakteristik peserta dan kompetensi Widyaiswara) terhadap variabel dependen (hasil belajar) sebagaimana hasil analisis yang outputnya tergambar pada Tabel 1. Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil uji analisis regresi linear berganda terhadap variabel karakteristik responden (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar

2,412 dan t_{hitung} untuk variabel kompetensi tenaga pengajar (X_2) sebesar 0,617, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik peserta (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,412 atau lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,677$ pada jumlah $n-k = 50-2 = 48$ dengan *level of significance* 0,05, dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel karakteristik responden (variabel X_1) berpengaruh terhadap variabel hasil belajar peserta Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik angkatan II dan angkatan V;
2. Variabel Kompetensi Pengajar memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,677 atau lebih kecil dari pada nilai $t_{tabel} = 1,677$ pada jumlah $n-k = 50-2 = 48$ dengan *level of significance* 0,05, dengan kata lain $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel karakteristik kompetensi pengajar tidak berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar peserta pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik angkatan II dan angkatan V.

2. Uji Pengaruh Simultan

Uji signifikansi Simultan atau Uji F dilakukan untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel independen (karakteristik peserta dan kompetensi widyaiswara) berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar. Dari hasil penghitungan dan analisis varian terhadap persamaan regresi variabel hasil belajar atas variabel karakteristik dan kompetensi widyaiswara, dapat dilihat dalam Tabel 2, berikut :

Tabel 2. Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.049	2	355.524	4.745	.013 ^a
	Residual	3521.451	47	74.924		
	Total	4232.500	49			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Pengajar, Karakteristik

b. Dependent Variable : Hasil Belajar

Dari hasil analisis F_{hitung} diperoleh sebesar 4,745, nilai ini lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 4,040 (dengan nilai $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$, dan nilai $df_2 = n - k = 50 - 2 = 48$), dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,745 > 4,040$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel karakteristik dan kompetensi pengajar secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (hasil belajar peserta).

3. Pembahasan

Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik yang diselenggarakan PKP2A IV LAN tahun 2018 terdiri dari lima angkatan, dengan jumlah peserta 25 orang per angkatan. Peserta pelatihan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil yang umumnya berasal dari Provinsi Aceh. Berbeda dengan Diklat Kepemimpinan dimana pesertanya bersifat homogen yang umumnya terdiri dari pejabat struktural yang level eseloneringnya sama. Namun pada pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, pesertanya bersifat heterogen yang terdiri dari pejabat struktural eselon III dan eselon IV, pejabat fungsional tertentu, dan juga pegawai jabatan fungsional umum lainnya.

Berdasarkan nilai hasil evaluasi akhir kelulusan peserta Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik angkatan II dan angkatan V yang diperoleh dari bidang Diklat Aparatur pada PKP2A IV LAN, maka dari peserta yang berjumlah 50 orang, terdapat 31 peserta atau 62 persen yang dinyatakan lulus dan telah memperoleh sertifikat kelulusannya.

Pengaruh Karakteristik peserta dan Kompetensi Widyaiswara secara bersama-sama berpengaruh terhadap hasil belajar. Dengan demikian karakteristik peserta dan kompetensi widyaiswara secara bersama-sama memiliki pengaruh dan peran untuk peningkatan hasil belajar peserta pelatihan. Hal ini sesuai dengan teori hasil belajar sebagaimana dikemukakan oleh Bloom, dimana hasil belajar peserta berada pada ranah afektif. Hasil belajar ranah efektif sesuai Bloomm, terdiri atas lima kategori sebagai berikut:

- a. *Receiving/attending*, yakni kepekaan dalam menerima rangsangan (stimulasi) dari luar yang datang kepada dirinya dalam bentuk masalah, situasi, gejala, dll. Dalam tipe ini termasuk kesadaran, untuk menerima stimulus, keinginan untuk melakukan kontrol dan seleksi terhadap rangsangan dari luar;
- b. *Responding* atau jawaban, yakni reaksi yang diberikan oleh seseorang terhadap stimulasi yang datang dari luar. Hal ini mencakup ketetapan reaksi, kedalaman perasaan, kepuasan merespon, tanggung jawab dalam memberikan respon terhadap stimulus dari luar yang datang pada dirinya;
- c. *Valuing* berkenaan dengan nilai atau kepercayaan terhadap gejala atau stimulus yang diterimanya. Dalam hal ini termasuk kesediaan menerima nilai, latar belakang atau pengalaman untuk menerima nilai dan kesepakatan terhadap nilai tersebut;
- d. Organisasi, yakni pengembangan dari nilai ke dalam satu sistem organisasi, termasuk hubungan satu nilai dengan nilai lain, pemantapan dan prioritas nilai yang telah dimilikinya;
- e. Internalisasi nilai, yakni keterpaduan semua sistem nilai yang telah dimiliki seseorang yang mempengaruhi pola kepribadian dan tingkah lakunya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Karakteristik peserta dan kompetensi widyaiswara memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap hasil belajar peserta pelatihan revolusi mental di PKP2A IV LAN. Akan tetapi, secara uji partial, kompetensi widyaiswara tidak berpengaruh signifikan.
2. Koefisien karakteristik adalah 0,342, artinya jika karakteristik responden meningkat sebesar 1 satuan hitung maka hasil belajar akan bertambah sebanyak 0,342 kali atau 34,2 % dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Kompetensi widyaiswara adalah 0,087 artinya jika terjadi perubahan kompetensi pengajar sebesar 1 satuan hitung maka hasil belajar akan meningkat sebesar 0,087 kali atau 8,7 % dengan asumsi variabel lain tetap. Akan tetapi pengaruh ini tidak signifikan pada tingkat keyakinan 95 persen.

Saran

Namun dalam beberapa hal yang sifatnya umum, dapat direkomendasikan sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik lebih ditekankan materi pelatihannya pada materi-materi pembinaan dan peningkatan karakteristik peserta pelatihan ke arah yang lebih baik, karena dengan terjadinya perubahan karakteristik peserta akan membawa dampak positif terhadap hasil belajar peserta yang akan diaplikasikan dalam pelaksanaan pekerjaan di Instansinya;

2. Disarankan agar dalam penerimaan peserta Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, agar dapat dilakukan seleksi terhadap karakteristik peserta pelatihan, sehingga apabila karakteristik peserta baik, maka akan meningkatkan hasil belajar peserta paska pelatihan;
3. Disarankan kepada widyaiswara PKP2A IV agar lebih meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan klasikal dan non klasikal serta mengembangkan metode mengajar orang dewasa yang menarik dan menghasilkan output pembelajaran yang akan berdampak positif pada peningkatan hasil belajar peserta Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik yang akan diimplementasikan pada instansi peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azman, N., & Ali, M. 2015. *The Effect of Finance, Infrastructure and Training on the Performance of Small and Medium Scale Enterprises (SMEs)*. 5 (3): 421–452. <http://doi.org/10.12691/jbms-4-1-1>.
- Dachner, A. M., & Saxton, B. M. 2014. *If You Don't Care, Then Why Should I? The Influence of Instructor Commitment on Student Satisfaction and Commitment*: <http://doi.org/10.1177/1052562914555550>.
- Hamzah. 2017. *Kompetensi Widyaiswara Dan Kualitas Diklat. Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*. 1 (2).
- John, W. Santrock. 2008. *Psikologi Pendidikan (Educational Psychology)*, Edisi 3 Buku 1, Salemba Humanika, Jakarta.
- Kementrian Hukum dan Hak Azasi Manusia. 2014. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.
- Kementrian Hukum dan Hak Azasi Manusia. 2016. *Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental*. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2008. *Sistem adiministrasi Negara RI*, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2017. *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik*. LAN, Jakarta.
- Makmun, A.S. 2007. *Psikologi Kependidikan, Perangkat Sistem Pengajaran Modul*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Partk, S., dan Chae, C. 2017. Intervention Reserach and it's Influence on Nonintervention Reserach in Human Resource Development. *European Journal of Training and Development*. <http://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0062>.
- Seiberling, C., dan Kauffeld, S. 2017. Volition to Transfer: Mastering Obstacles in Training Transfer. *Personnel Review*, 46 (4): 809-823. <http://doi.org/10.1108/PR-08-2015-0202>.
- Towler, A. 2009. Effects of Trainer Expressiveness, Seductive Details, and Trainee

Goal Orientation on Training Outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 20 (1): 65-84. <http://doi.org/1002/HRDQ.20008>.