

PENGARUH COACHING DAN MENTORING TERHADAP KUALIFIKASI KELULUSAN PELATIHAN DASAR CPNS GURU SD

Lisa Nazifah

BPSDM Provinsi DKI Jakarta, Jl. Abdul Muis No 66 Jakarta Pusat, 10160

lisa.nazifah@gmail.com

Diterima: 25032021

Direvisi: 14042021

Disetujui: 29042021

ABSTRACT

Basic Training for Civil Servant Candidate (Latsar CPNS), widely known as Diklat Prajabatan, has been undergone several changes in its implementation system. Currently, based on the Regulation of the Head of State Administration Agency Number 12 of 2018, Latsar is implementing a new pattern that combines classical and non-classical systems; whereas classical is in the form of face-to-face learning and non-classical is in the form of distant learning. Having used this system, Latsar participants should participate in a series of consultation activity with Coach and Mentor which are known as Coaching and Mentoring. These activities are performed to support the learning process, particularly in the implementation of actualization and habituation activities. The research was conducted at the Human Resources Development Agency (BPSDM) DKI Jakarta Province on Civil Servant Candidates Group 3 Year 2019 participants who are elementary school teachers in Jakarta. The research aims to determine how much influence that coaching and mentoring have on the graduation qualifications of the participants at the end of the training. Data was collected using online-based instrument in google form. With a quantitative approach and data processing using SPSS, it is confirmed that coaching has influenced on graduation qualifications by 37.2%, mentoring influenced graduation qualifications by 17.0%, and coaching and mentoring simultaneously influenced graduation qualifications by 40.2%. Thus, it can be concluded that coaching and mentoring have significant effect on graduation qualifications, therefore, increasing the quality of coaching and mentoring will offer positive impact on the learning outcomes of the training participants.

Keywords: *coaching, mentoring, basic training*

ABSTRAK

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS), atau yang lazim dikenal dengan Diklat Prajabatan, telah mengalami beberapa kali perubahan dalam sistem pelaksanaannya. Saat ini berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018, Latsar menerapkan pola baru yang mengkombinasikan antara sistem klasikal dan non klasikal, dimana klasikal berupa pembelajaran tatap muka dan non klasikal berupa pembelajaran jarak jauh. Dengan sistem ini, peserta Latsar melalui serangkaian pembimbingan bersama Coach dan Mentor yang dikenal dengan kegiatan Coaching dan Mentoring. Kegiatan tersebut dilakukan untuk menunjang proses pembelajaran khususnya dalam pelaksanaan kegiatan aktualisasi dan habituasi. Penelitian dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi DKI Jakarta terhadap peserta CPNS Golongan 3 Tahun 2019 yang berasal dari Guru Sekolah Dasar di wilayah DKI Jakarta. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh coaching dan mentoring terhadap kualifikasi kelulusan peserta pada akhir pelatihan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berbasis online berupa google form. Dengan pendekatan kuantitatif dan pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui bahwa coaching berpengaruh terhadap kualifikasi kelulusan sebesar 37,2%, mentoring berpengaruh terhadap kualifikasi kelulusan sebesar 17,0%, serta coaching dan mentoring secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualifikasi kelulusan sebesar 40,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa coaching dan mentoring memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualifikasi kelulusan sehingga peningkatan kualitas coaching dan mentoring akan berdampak positif terhadap hasil belajar peserta pelatihan.

Kata kunci: *coaching, mentoring, latsar*

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan dalam sebuah proses pembelajaran pada dasarnya melibatkan *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan yang bertujuan untuk meraih dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan para peserta yang terlibat di dalamnya sehingga kompetensinya meningkat. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjelaskan bahwa Diklat Prajabatan, atau yang kini dikenal dengan Pelatihan Dasar (Latsar) merupakan Diklat yang sangat penting dalam mewujudkan PNS yang kompeten dan profesional. Hal ini karena Diklat Prajabatan merupakan Diklat pertama yang diikuti oleh seluruh CPNS sebelum melangkah ke dalam dunia PNS. Nilai-nilai yang diajarkan dan ditanamkan selama Diklat Prajabatan berperan signifikan untuk membentuk karakter positif juga kompetensi seorang PNS sehingga mampu melaksanakan perannya dengan baik dalam berbagai urusan pemerintahan.

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS pada beberapa tahun terakhir ini mengalami beberapa kali perubahan. Dimulai dari perubahan nama dari Diklat Prajabatan menjadi Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS pada tahun 2015, lalu perubahan lain yang mengikutinya yaitu perubahan kurikulum, durasi pelatihan, pelaksanaan diklat yang menggabungkan antara pembelajaran di dalam dan di luar kelas, evaluasi pembelajaran, hingga aktualisasi nilai dasar. Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar CPNS, Latsar dilaksanakan secara klasikal dan nonklasikal. Perbedaan di antara keduanya adalah bahwa pelatihan klasikal dilaksanakan secara konvensional melalui tatap muka di dalam kelas, sementara pelatihan nonklasikal dilakukan dengan konsep lebih modern, misalnya melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja dengan metode coaching dan mentoring, pelatihan di alam terbuka, pelatihan jarak jauh atau dengan magang. Sebagai puncak kegiatan Latsar, peserta harus melaksanakan agenda Habitiasi. Agenda tersebut menjadi

bukti bahwa peserta telah mampu mengaktualisasikan substansi materi pembelajaran yang dipelajari sebelumnya. Pada tahap non klasikal, peserta dituntut untuk menyusun laporan aktualisasi. Dalam hal ini peserta memperoleh bimbingan dari *Coach*, yaitu pembimbing yang ditugaskan oleh penyelenggara pelatihan; dan *Mentor*, yaitu atasan langsung atau yang pihak lain yang ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian instansi peserta pelatihan.

Coaching dan mentoring dalam Latsar CPNS bertujuan untuk membimbing peserta dalam merancang dan melakukan kegiatan aktualisasi nilai-nilai dasar yang akan diterapkan di tempat kerjanya masing-masing. Kemampuan peserta melaksanakan aktualisasi diperoleh selama mengikuti bimbingan dengan Coach dan Mentor. Dalam kegiatan pembimbingan tersebut, peserta didampingi dalam serangkaian proses yang dimulai dengan penyusunan kertas kerja rancangan aktualisasi, pelaksanaan seminar rancangan aktualisasi, penerapan rancangan aktualisasi, penyusunan laporan aktualisasi selama masa pembelajaran non klasikal di tempat kerja, persiapan rencana presentasi laporan aktualisasi, pelaksanaan seminar aktualisasi, dan pada akhirnya peserta mampu secara profesional melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan publik dalam berbagai bidang. Kegiatan coaching dan mentoring memiliki peran penting dalam mensukseskan kegiatan aktualisasi yang akan dilaksanakan sebagai bentuk keberhasilan penerapan nilai-nilai dasar ASN dalam bekerja (LAN, 2018).

Menurut (Sulastiana, Sulistiobudi, and El Hami, 2017) coaching adalah suatu cara atau metode guna memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai yang lebih bersifat teknis sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Sedangkan (Utrilla et al., 2015) berpendapat bahwa coaching merupakan metoda yang cukup penting untuk mendukung tidak hanya performa kerja pegawai, namun juga performa organisasi. Di sisi lain, (Colomo-Palacios & Casado-

Lumbreras, 2006) mendefinisikan coaching sebagai proses pengembangan yang terarah, terstruktur dan termonitor secara terus menerus yang mengarahkan individu dalam mencapai performa kerja yang optimal dalam organisasi. Coaching dipandang sebagai suatu metode yang efektif guna merespon kebutuhan dan tuntutan tugas yang terus berubah dan semakin berkembang (Sherman, 2004) dan juga sangat efektif guna melakukan koreksi dan pengembangan kinerja bagi pekerja (Gravina & Siers, 2011). Berdasarkan penelitian sebelumnya tergambar manfaat coaching bagi peningkatan performa seorang *coachee* dalam pelaksanaan tugas (Woodhead, 2011); motivasi dalam meraih tujuan (Jinks & Dexter, 2012), dan pengambilan keputusan (Boysen, Cherry, Amerie, & Takagawa, 2018).

Sementara itu, mentoring merupakan suatu aktifitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan (Turner, 2012), serta meningkatkan kualitas kinerja dan efektivitas kerja dari anggota organisasi melalui percakapan intensif, pengarahan diri, dan peningkatan kepercayaan diri dalam berkontribusi positif pada organisasi (Kaswan, 2012). Sementara (Cox, Bachkirova, & Clutterbuck, 2014) mengatakan mentoring juga mencakup aspek melatih, membimbing, konseling dan ikatan kerjasama dengan individu lain. Peran mentor adalah menginspirasi dalam melakukan inovasi, membimbing untuk mengatasi kendala, memberikan dukungan dan bantuan, memantau dan mengarahkan serta meningkatkan kualitas kinerja dan efektivitas kerja (Klasen & Clutterbuck, 2004). Mentoring memiliki fungsi yang sangat luas, oleh karenanya (Kram, 1988) mengklasifikasikan fungsi mentoring menjadi dua, yaitu fungsi karir dan fungsi dukungan psikososial. Fungsi karir pada mentoring bertujuan untuk menunjang peserta mentoring dalam mempelajari pekerjaannya dan mempersiapkan peningkatan karir dalam organisasi.

Coaching dalam Latsar CPNS terbukti memiliki peran penting dalam membantu para

peserta pelatihan sebagai agen perubahan untuk meraih tujuan aktualisasinya masing-masing (Djoka, 2018) (Tarru, 2019), juga bermanfaat bagi peningkatan performa *coachee* dalam pelaksanaan tugas (Fitriany, 2019). Selain itu, coaching juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan peserta (Dewi, 2019), (Isworo, 2019) dan terhadap kualifikasi kelulusan peserta (Sembiring, 2018) dalam Diklat Kepemimpinan. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik menjelaskan pengaruh dari coaching dan mentoring secara masing-masing maupun bersama-sama terhadap kualifikasi kelulusan peserta pada Latsar CPNS.

Sejak dilakukannya proses coaching dan mentoring dalam Pelatihan Dasar CPNS, BPSDM Provinsi DKI Jakarta telah menyelenggarakan pelatihan dalam jumlah yang besar, yaitu sebanyak 3955 peserta yang terbagi dalam 132 angkatan untuk Golongan III, yang terdiri dari 541 orang pada tahun 2015, 865 orang pada tahun 2016, dan 2549 orang pada tahun 2019. Jumlah yang besar ini juga berdampak pada tingginya rasio Coach dengan *coachee* sehingga memiliki potensi pelaksanaan coaching yang kurang maksimal. Hingga saat ini, belum pernah dilakukan penelitian maupun evaluasi mengenai efektifitas coaching dan mentoring dan pengaruhnya terhadap Kualifikasi Kelulusan peserta Latsar CPNS.

Penelitian ini juga menjadi sesuatu yang baru, mengingat pelaksanaan Latsar CPNS dengan menyertakan proses coaching dan mentoring diterapkan sejak terbitnya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 21 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Latsar CPNS Golongan III. Sejak saat itu, pedoman penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS mengalami perubahan beberapa kali yaitu Perkalatan Nomor 17 Tahun 2017, Perkalatan 25 Tahun 2017 hingga Perkalatan 12 Tahun 2018 yang saat ini masih berlaku.

Sejak berlakunya Perkalatan Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar CPNS, belum ada penelitian yang mengangkat tema

tentang coaching dan mentoring serta pengaruhnya terhadap Kualifikasi Kelulusan.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari coaching dan mentoring terhadap kualifikasi kelulusan pada Pelatihan Dasar CPNS Guru SD Golongan III di BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019. Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan gambaran awal mengenai hubungan antar variabel-variabel tersebut agar kualifikasi kelulusan peserta Latsar CPNS DKI Jakarta menjadi semakin baik. Karena kualifikasi kelulusan yang baik akan menjadi bekal bagi para PNS sebagai agen perubahan dalam menerapkan nilai-nilai dasar saat melaksanakan tugas di tempat kerja setelah Pelatihan Dasar usai.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

1. Coaching (X1) berpengaruh positif terhadap kualifikasi kelulusan (Y) peserta Latsar CPNS.
2. Mentoring (X2) berpengaruh positif terhadap kualifikasi kelulusan (Y) peserta Latsar CPNS.
3. Coaching dan Mentoring (X1+X2) berpengaruh positif terhadap kualifikasi kelulusan (Y) peserta Latsar CPNS.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara eksplanasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan *cross-sectional*, yaitu suatu pendekatan yang sifatnya sesaat pada suatu waktu dan tidak diikuti terus-menerus dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan yang dilakukan meliputi pengumpulan data terhadap variabel bebas dan terikat. Lokasi penelitian bertempat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi DKI Jakarta pada bulan Juni 2020. Populasi pada penelitian ini adalah peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 dari profesi Guru SD, yang terdiri dari 85 angkatan dengan total jumlah peserta sebanyak 2549 orang. Dengan asumsi bahwa seluruh anggota populasi bersifat homogen, maka pengambilan sampling dilakukan secara *random sampling*. Jumlah

sampel didapat dengan rumus Slovin, sebanyak 346 orang.

Instrumen yang digunakan berupa angket online yang disebar melalui grup WhatsApp dalam bentuk *google form* menggunakan skala Likert. Indikator yang digunakan untuk variabel bebas coaching ada empat, yaitu: 1) mengenali potensi; 2) merumuskan tujuan; 3) membuat keputusan; dan 4) membangun relasi. Sementara indikator untuk variabel bebas mentoring ada lima, yaitu: 1) memberi pengetahuan dan pandangan; 2) membimbing; 3) menjadi *role model*; 4) konseling; dan 5) persahabatan. Terdapat 22 pertanyaan pada instrumen yang terdiri dari 12 pernyataan tentang indikator coaching dan 10 pernyataan tentang indikator mentoring.

Hasil pengisian instrumen berupa data ordinal dari skala Likert, diubah menjadi data interval dengan menerapkan *Methods of Successive Interval* (MSI), untuk kemudian diproses dengan SPSS menggunakan Analisis Statistik Parametrik metode Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi responden berdasarkan kualifikasi kelulusan pada Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kualifikasi Kelulusan

No.	Jenis Kelamin	f	%
1.	Cukup Memuaskan	1	0.3
2.	Memuaskan	317	91.6
3.	Sangat Memuaskan	28	8.1
Jumlah		346	100.0

Dari tabel di atas diketahui bahwa kualifikasi kelulusan peserta didominasi oleh predikat Memuaskan yaitu 317 orang (91,6%), Sangat Memuaskan sebanyak 28 orang (8,1%) dan 1 orang (0,3%) Cukup Memuaskan.

Analisis Deskriptif

Dari hasil analisis deskriptif didapatkan rata-rata nilai coaching pada Latsar CPNS adalah 41,59 (95%CI: 41,11 – 42,07), dengan

standar deviasi 4,551. Kualitas coaching tertinggi 48 dan kualitas coaching terendah 36.

Tabel 2. Distribusi Nilai Coaching pada Latsar CPNS

Variabel	Mean	SD	Min-Max	95%CI
Coaching	41,59	4,551	36 – 48	41,11 – 42,07

Dari hasil analisis dekriptif didapatkan rata-rata nilai mentoring pada Latsar CPNS adalah 34,25 (95%CI: 33,79 – 34,70), dengan standar deviasi 4,316. Kualitas mentoring terendah 10 dan kualitas mentoring tertinggi 40.

Tabel 3. Distribusi Nilai Mentoring pada Latsar CPNS

Variabel	Mean	SD	Min-Max	95%CI
Mentoring	34,25	4,316	10 – 40	33,79 – 34,70

Sedangkan, hasil analisis deskriptif untuk variabel Kualifikasi Kelulusan Peserta Latsar CPNS adalah 86,33 (95%CI: 86,08–86,58), dengan standar deviasi 2,353. Kualifikasi kelulusan terendah 79,87 dan kualifikasi kelulusan tertinggi 91,62.

Tabel 4. Distribusi Kualifikasi Kelulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS

Variabel	Mean	SD	Minimal-Maximal	95%CI
Hasil Belajar	86,33	2,353	79,87 – 91,62	86,08 – 86,58

Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dua variabel serta seberapa erat tingkat hubungan yang ada dengan uji korelasi Pearson.

1) Pengaruh Coaching Terhadap Kualifikasi Kelulusan Peserta

Hasil uji korelasi pengaruh coaching terhadap kualifikasi kelulusan Peserta Latsar CPNS dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 5. Pengaruh Coaching Terhadap Kualifikasi Kelulusan Peserta Latsar CPNS

Variabel	Nilai r	p value	n
Coaching * Kualifikasi kelulusan	0,610	0,000	346

Pada Tabel 5, terlihat bahwa nilai $r = 0,610$ dan nilai $p = 0,000$. Dengan demikian, hubungan antara coaching dan kualifikasi kelulusan peserta menunjukkan adanya pengaruh kuat dan berpola positif ($r = 0,51-0,75$). Ini menandakan bahwa semakin tinggi kualitas coaching semakin tinggi pula kualifikasi kelulusan peserta. Hasil uji statistik didapatkan ada pengaruh yang signifikan coaching terhadap kualifikasi kelulusan peserta Latsar CPNS ($p = 0,000$).

2) Pengaruh Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan Peserta

Hasil uji korelasi pengaruh mentoring terhadap kualifikasi kelulusan Peserta Latsar CPNS dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 6. Pengaruh Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS

Variabel	Nilai r	p value	n
Mentoring * Kualifikasi Kelulusan	0,412	0,000	346

Pada Tabel 6, terlihat bahwa nilai $r = 0,412$ dan nilai $p = 0,000$. Dengan demikian, pengaruh mentoring terhadap kualifikasi kelulusan peserta menunjukkan pengaruh yang sedang dan positif ($r = 0,26-0,50$). Ini juga menandakan bahwa semakin tinggi kualitas mentoring semakin tinggi kualifikasi kelulusan peserta. Hasil uji statistik juga membuktikan adanya pengaruh signifikan mentoring terhadap kualifikasi kelulusan peserta Latsar CPNS ($p = 0,000$).

Regresi Linier Sederhana

Tujuan dilakukannya analisis regresi linier sederhana adalah untuk menjawab bagaimana pengaruh variabel independen coaching (X1) dan mentoring (X2) terhadap kualifikasi kelulusan (Y) sebagai variabel dependen.

1) Uji korelasi dan regresi coaching terhadap kualifikasi kelulusan peserta Pelatihan Dasar CPNS.

Pada tabel 7, terlihat bahwa nilai $R^2 = 0,372$, yang artinya bahwa variabel independen coaching mampu memprediksi nilai variabel

dependen kualifikasi kelulusan sebesar 37,2%. Sisanya sebesar 62,8% diterangkan oleh faktor-faktor lain selain coaching.

Tabel 7. Model Summary Pengaruh Coaching Terhadap Kualifikasi Kelulusan

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	1.86766

a. Predictors: (Constant), coach

Tabel 8. Hasil Uji F Pengaruh Coaching Terhadap Kualifikasi Kelulusan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	0.885	1	710.885	203.799	.000 ^a
	1199.929	344	3.488		1199.929
	1910.814	345			1910.814

a. Predictors: (Constant), coach

b. Dependent Variable: kelulusan

Pada Tabel 8 terlihat bahwa nilai F sebesar 203,799 dengan signifikansi uji 0,000. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa formula persamaan linier $Y = a + bX$ dapat digunakan.

Tabel 9. Hasil Uji t Pengaruh Coaching Terhadap Kualifikasi Kelulusan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	73.211	.924			79.196	.000
coach	.315	.022	.610		14.276	.000

a. Dependent Variable: kelulusan

Dari uji t di Tabel 9 terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak. Ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari coaching terhadap kualifikasi kelulusan peserta. Persamaan garis yang diperoleh adalah:

Kualifikasi kelulusan = $73,211 + 0,315 * \text{coaching}$

Persamaan di atas berarti bahwa dari setiap penambahan 1 nilai variabel independen

coaching akan meningkatkan nilai kelulusan peserta sebesar 0,315.

2) Uji korelasi dan regresi mentoring terhadap kualifikasi kelulusan peserta Pelatihan Dasar CPNS

Pada Tabel 10 terlihat bahwa nilai $R^2 = 0,170$, yang artinya bahwa mentoring mampu memprediksi nilai variabel kualifikasi kelulusan peserta sebesar 17%. Sisanya sebesar 83% diterangkan oleh faktor-faktor lain selain mentoring.

Tabel 10. Model Summary Pengaruh Mentoring Terhadap Hasil Kualifikasi Kelulusan

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	2.14755

a. Predictors: (Constant), mentor

b. Dependent Variable: kelulusan

Pada Tabel 11 terlihat bahwa nilai F sebesar 70,315 dengan signifikansi uji 0,000. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linier $Y = a + bX$ dapat digunakan.

Tabel 11. Hasil Uji F Pengaruh Mentoring Terhadap Hasil Kualifikasi Kelulusan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	324.292	1	324.292	70.315	.000 ^a
Residual	1586.522	344	4.612		
Total	1910.814	345			

a. Predictors: (Constant), mentor

b. Dependent Variable: kelulusan

Dari uji t di Tabel 11 terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak. Ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari mentoring terhadap kualifikasi kelulusan peserta.

Tabel 12. Hasil Uji t Pengaruh Mentoring Terhadap Hasil Kualifikasi Kelulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	78.636	.925			85.039	.000
mentor	.225	.027	.412		8.385	.000

a. Dependent Variable: kelulusan

Persamaan garis yang diperoleh adalah:

Kualifikasi kelulusan = $78,636 + ,225 * mentoring$
 Persamaan diatas berarti bahwa dari setiap penambahan 1 nilai variabel bebas mentoring akan meningkatkan kualifikasi kelulusan peserta sebesar 0,225.

Analisis Multivariat

Analisa multivariat dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent coaching (X1) dan mentoring (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kualifikasi kelulusan peserta (Y).

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Coaching dan Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.398	1.82579

Dari Tabel 13 terlihat bahwa nilai $R^2 = 0,402$. Ini berarti bahwa kedua variabel independent coaching dan mentoring mampu memprediksi nilai variabel dependen kualifikasi kelulusan peserta sebesar 40,2%. Sedangkan sebesar 59,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji statistik dengan Uji F diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji F (Anova) Pengaruh Coaching dan Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	767.425	2	383.712	115.108	.000 ^a
Residual	1143.389	343	3.333		
Total	1910.814	345			

a. Predictors: (Constant), mentor, coach

b. Dependent Variable: kelulusan

Dari Tabel 14 terlihat bahwa nilai F sebesar 115,108 dengan signifikansi uji 0,000. Nilai signifikansi uji yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa persamaan garis regresi secara keseluruhan sudah signifikan.

Pengaruh Coaching Terhadap Kualifikasi Kelulusan

Berdasarkan uji hipotesis pertama bahwa ada pengaruh yang signifikan coaching terhadap kualifikasi kelulusan peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta tahun 2019 melalui persamaan garis regresi $Y = 73,211 + 0,315 * coaching$ dengan F hitung = 203,799 dan $p < 0,05$ maka hasil pengujian tersebut adalah signifikan dan linier sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Coaching dapat berperan sebagai prediktor kualifikasi kelulusan peserta pada Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta tahun 2019. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas coaching maka semakin baik pula kualifikasi kelulusan peserta pelatihan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas coaching, maka akan semakin rendah pula kualifikasi kelulusan peserta pelatihan. Hasil analisis korelasi *Product Moment* menunjukkan bahwa coaching mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kualifikasi kelulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta tahun 2019 sebesar 0,601.

Hasil analisis korelasi tersebut berarti bahwa semakin tinggi kualitas coaching maka semakin baik pula kualifikasi kelulusannya. Hal ini selaras dengan teori Utrilla et al., (2015) yang berpendapat bahwa coaching merupakan metoda yang penting yang dapat mendukung tidak hanya performa kerja pegawai, namun juga performa organisasi itu sendiri. Coaching terbukti menjadi metode pembelajaran yang efektif karena mampu memfasilitasi kebutuhan dan tuntutan tugas yang dapat berubah dan berkembang. Selain itu juga coaching menjadi salah satu alternatif solusi dalam melakukan koreksi dan pengembangan kinerja bagi pegawai (Gravina & Siers, 2011). Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johann

Tarru tahun 2019, bahwa terdapat korelasi yang positif antara kemampuan coach mendorong *coachee* mengenali potensi dirinya, kemampuan coach untuk menginspirasi *coachee*, kemampuan Coach mengarahkan *coachee* menentukan langkah nyata mencapai tujuan dan kemampuan coach menjalin hubungan baik bersama *coachee*, dengan kemampuan *coachee* mencapai tujuan aktualisasinya.

Coaching yang dilakukan dengan tepat akan menghasilkan kondisi *win-win* atau menang-menang bagi semua pihak yang terlihat didalamnya, yaitu Coach dan *Coachee* (Passmore, 2010).

Determinasi coaching yang besarnya 0,372, yang berarti bahwa perubahan yang terjadi pada coaching akan diikuti perubahan yang lebih besar yakni sebesar 37,2% terhadap kualifikasi kelulusan peserta pelatihan. Hal ini sesuai dengan pendapat Helena Sembiring, bahwa kualitas widyaiswara, *coach*, mentor, dan penyelenggara diklat secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualifikasi kelulusan peserta (R^2 : 90,8 %), dan sisanya (9,2%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian ada kaitan antara teori yang dijadikan landasan dalam pengajuan hipotesis dengan hasil penelitian yang diperoleh.

Pengaruh Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan

Berdasarkan uji hipotesis kedua bahwa ada pengaruh yang signifikan mentoring terhadap kualifikasi kelulusan peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta tahun 2019 melalui persamaan garis regresi $Y = 78,636 + 0,225 * \text{mentoring}$ dengan F hitung = 70,315 dan $p < 0,05$ maka hasil pengujian tersebut adalah signifikan dan linier sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi parsial ini, mentoring bisa dijadikan sebagai prediktor kualifikasi kelulusan peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta tahun 2019. Dengan demikian makin baik kualitas mentoring maka semakin baik pula kualifikasi peserta pelatihan.

Sebaliknya semakin rendah kualitas mentoring, maka akan semakin rendah pula kualifikasi kelulusan peserta pelatihan.

Hasil analisis korelasi *Product Moment* menunjukkan bahwa mentoring mempunyai pengaruh yang sedang dan positif terhadap kualifikasi kelulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta tahun 2019 sebesar 0,412. Makna dari hasil analisis korelasi tersebut yaitu menunjukkan semakin tinggi kualitas mentoring maka semakin baik pula kualifikasi kelulusannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Putri Indrawati (2017) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara mentoring terhadap prestasi belajar mahasiswa dengan signifikansi untuk variabel X_2 sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$.

Determinasi mentoring yang besarnya 0,170, menandakan bahwa perubahan yang terjadi pada mentoring akan diikuti perubahan sebesar 17% terhadap kualifikasi kelulusan peserta pelatihan. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa mentoring yang efektif akan berdampak pada meningkatnya prestasi dan performa sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (Turner, 2012), serta meningkatkan kualitas kinerja dan efektivitas kerja dari setiap anggota dalam sebuah organisasi melalui komunikasi yang dilakukan secara intensif, pengarahan personal kepada individu, dan peningkatan kepercayaan diri untuk memberikan kontribusi positif dalam organisasinya (Kaswan, 2012). Peran mentor adalah menginspirasi dalam melakukan inovasi, membimbing untuk mengatasi kendala, memberikan dukungan dan bantuan, memantauan dan mengarahkan serta meningkatkan kualitas kinerja dan efektivitas kerja (Klasen & Clutterbuck, 2004).

Pengaruh Coaching dan Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan coaching dan mentoring secara bersama-sama terhadap kualifikasi kelulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta tahun 2019. Hasil analisis data menunjukkan bahwa coaching (X_1) dan mentoring (X_2) secara

simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kualifikasi kelulusan peserta pelatihan (Y). Hal ini dibuktikan dengan persamaan garis regresi ganda $Y = 71,382 + 0,274\text{coaching} + 0,103\text{mentoring}$ yang menunjukkan arah hubungan yang positif antara coaching dan mentoring secara bersama-sama dengan kualifikasi lulusan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Provinsi DKI Jakarta tahun 2019. Jika kualitas coaching dan mentoring meningkat maka akan diikuti pula oleh meningkatnya kualifikasi kelulusan peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel coaching (X1) dan mentoring (X2) terhadap kualifikasi kelulusan peserta pelatihan (Y) ditunjukkan oleh $(R^2) = 0,402$ atau 40,2%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel coaching (X1) dan mentoring (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan pengaruh terhadap variabel kualifikasi kelulusan peserta pelatihan (Y) sebesar 40,2%. Ini berarti adanya determinasi secara signifikan antara coaching dan mentoring terhadap kualifikasi kelulusan peserta pelatihan dengan angka sebesar 0,402. Hal ini berarti coaching dan mentoring dapat menjelaskan kualifikasi kelulusan peserta pelatihan sebesar 40,2%.

Berdasarkan penjelasan di atas tampak bahwa dengan kualitas coaching dan mentoring yang tinggi maka kualifikasi kelulusan peserta pelatihan dapat dioptimalkan. Kekuatan korelasi kedua variabel bebas dengan variabel terikat secara berurutan adalah coaching, kemudian mentoring, dan kualifikasi kelulusan peserta pelatihan. Dengan demikian variabel coaching dan mentoring dapat dijadikan prediktor kualifikasi kelulusan peserta pelatihan. Dengan kata lain, semakin tinggi kualitas coaching dan mentoring secara simultan maka akan menyebabkan tingginya kualifikasi kelulusan peserta pelatihan. Sebaliknya semakin rendah kualitas coaching dan mentoring secara simultan maka akan semakin rendah kualifikasi kelulusan peserta pelatihan.

Dalam rangkaian program Latsar CPNS yang diikuti oleh para peserta pelatihan yaitu guru SD, kegiatan coaching dan mentoring merupakan salah satu contoh penerapan metode pembelajaran non klasikal. Pada kegiatan ini terjadi proses interaksi secara intensif, dimana jadwal bimbingan cukup padat dan berulang; serta secara eksklusif, yaitu setiap peserta memiliki kekeluasaan untuk berinteraksi empat mata terhadap mentor dan coachnya masing-masing. Oleh karena itu. Coaching dan mentoring terbukti merupakan salah satu metode pengembangan sumber daya yang efektif dan tepat sasaran terlihat dari hasil penelitian ini dimana coaching dan mentoring sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualifikasi kelulusan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa coaching memiliki pengaruh yang positif terhadap kualifikasi kelulusan peserta Latsar CPNS; bahwa mentoring memiliki pengaruh yang positif terhadap kualifikasi kelulusan peserta Latsar CPNS; dan coaching dan mentoring secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kualifikasi kelulusan peserta Latsar CPNS.

Dari simpulan tersebut, maka pelaksanaan coaching dan mentoring terbukti memiliki peran penting dalam menentukan hasil pembelajaran peserta Latsar CPNS, terutama dengan kombinasi metode pembelajaran klasikal dan nonklasikal yang dianut oleh Perkal Nomor 12 Tahun 2018. Pelaksanaan coaching dan mentoring yang baik akan mendukung peserta Latsar CPNS dalam pelaksanaan aktualisasinya hingga memperoleh kualifikasi keulusan yang baik pula.

UCAPAN TERIMA KASIH

Apresiasi disampaikan kepada Kepala BPSDM Provinsi DKI Jakarta atas dukungan dan arahnya, Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Lembaga Administrasi Negara atas masukan untuk

perbaikan artikel ini, serta rekan-rekan Widyaiswara BPSDM Provinsi DKI Jakarta atas dukungannya selama ini.

REFERENSI

- Bono, J. E., Purvanova, R. K., Towler, A. J., & Peterson, D. B. (2009). A survey of executive coaching practices. *Personnel Psychology, 62*(2), 361-404.
- Boysen, S., Cherry, M., Amerie, W., & Takagawa, M. (2018). Organisational Coaching Outcomes: A comparison of a practitioner survey and key findings from the literature. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 16*(1), 159.
- Clutterbuck, D., Conor, M., Pokora, J., Rock, D., & Schwartz, J. (1991). Mentor. *Development and learning in organizations, 22*(4), 8-10.
- Colomo-Palacios, R., & Casado-Lumbreras, C. (2006). Mentoring & coaching: It perspective.
- Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D. A. (2014). *The complete handbook of coaching*: Sage.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*: Sage publications.
- dan Akbar, U. (2006). Pengantar Statistika. *Edisi Ke, 2*, 293.
- Dewi, I. C. (2019). *Pengaruh Sistem Pendampingan (Coaching) Widyaiswara Terhadap Kepuasan Peserta Diklat Kepemimpinan Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat*. Universitas Pendidikan Indonesia,
- Djoka, P. P. (2018). Efektivitas Pembelajaran Pendidikan Dan Pelatihan Latihan Dasar (Latsar) Melalui Coaching Fasilitator P Ada Bpsdmd Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Good Governance, 14*(2).
- Feldman, D. C., & Lankau, M. J. (2005). Executive coaching: A review and agenda for future research. *Journal of management, 31*(6), 829-848.
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Supervisor Pada Divisi Wiraniaga Di Pt. X. *Psyche 165 Journal, 12*(1), 70-77.
- Forehand, M. (2010). Bloom's taxonomy. *Emerging perspectives on learning, teaching, and technology, 41*(4), 47-56.
- Franklin, H. (2015). Coaching millennial leaders: Life stage versus the times we live in. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*(9), 63.
- Gravina, N. E., & Siers, B. P. (2011). Square pegs and round holes: Ruminations on the relationship between performance appraisal and performance management. *Journal of Organizational Behavior Management, 31*(4), 277-287.
- Husaini, U. (2006). Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan. *Jakarta: Bumi Aksara, 97*.
- Inayah, R. (2013). Pengaruh kompetensi guru, motivasi belajar siswa, dan fasilitas belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran ekonomi pada siswa kelas XI IPS SMA Negeri 1 Lasem Jawa Tengah Tahun Pelajaran 2011/2012. *S2 Pendidikan Ekonomi, 2*(1).
- Isworo, Y. (2019). Implementasi Coaching On Line Menggunakan Media Coaching Counselling (Mcc) Dalam Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik, 1*(1).
- Jinks, D., & Dexter, J. (2012). What do you Really Want: an Examination of the Pursuit of Goal Setting in Coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring, 10*(2).
- Kram, K. E. (1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*: University Press of America.
- Lefdahl-Davis, E. M., Huffman, L., Stancil, J., & Alayan, A. J. (2018). The impact of life coaching on undergraduate students: A multiyear analysis of coaching outcomes. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 16*(2), 69.
- Metz, R. F. (2010). *Coaching in the library: A management strategy for achieving excellence*: American Library Association.
- Muhammad, U. U. (2000). Menjadi guru profesional. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.

- Nugraha, T. (2014). *Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara Terhadap Mutu Layanan Pembelajaran di Pusdiklat Geologi*. Universitas Pendidikan Indonesia,
- Nuraini, N. (2018). Tingkat Kepuasan Peserta Terhadap Kualitas Pelayanan Widyaiswara Pada Diklat Teknis Substantif Publikasi Ilmiah bagi Guru Mata Pelajaran Agama MTs Angkatan III. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, 6(1), 168-186.
- Parsloe, E., & Leedham, M. (2009). *Coaching and mentoring: Practical conversations to improve learning*: Kogan Page Publishers.
- Purwanto, M. N. (2002). Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran, Cet. 11, Bandung: PT. *Remaja Rosda Karya*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya. *Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: *PT Raja. Grafindo*.
- Sherman, S. F. A.(2004): The Wild West of Executive Coaching. *Harward Business Review*, november.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian dan pengembangan. *Res. Dev. D*, 2015, 39-41.
- Sulastiana, M., Sulistiobudi, R. A., & El Hami, A. (2017). Employee coaching and counseling program metode alternatif untuk optimalisasi human capital pada pegawai aparatur sipil negara (ASN). *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, 61-73.