

## **Model Kirkpatrick Sebagai Metode Mengukur Hasil Pelatihan Responsibility Dalam Berorganisasi**

**Nanik Handayani<sup>1\*</sup>, Hani Fadilah Humaira<sup>2</sup>, Jefri Firnando<sup>3</sup>, Jauchar B<sup>4</sup>, Adi Suhendra<sup>5</sup>,  
Dhea Ananda Malik<sup>6</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Psikologi, Fisip, Universitas Mulawarman, Indonesia

<sup>3,4,5,6</sup> Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan, Fisip, Universitas Mulawarman, Indonesia

Corresponden: [nanikhandayani@fisip.unmul.ac.id](mailto:nanikhandayani@fisip.unmul.ac.id)

### **Abstrak**

Masa remaja merupakan fase bagi tiap individu mempelajari banyak mengenai kehidupannya. Tidak jarang beberapa individu mengalami kesalahan dalam belajar dan membuat kenakalan remaja. Lepas dari tanggung jawab menjadi salah satu dari bentuk kenakalan remaja. Lepas dari tanggung jawab menjadi salah satu dari bentuk kenakalan remaja. Pelatihan dilaksanakan dalam upaya meningkatkan tanggung jawab dalam berorganisasi. Tujuan dari pelatihan ini yaitu mendorong siswa MAN 1 Samarinda meningkatkan sikap tanggung jawab dalam organisasi OSIS dan tugas tugas akademik. Metode pelatihan meliputi *ice breaking*, ceramah, dan diskusi serta dievaluasi menggunakan model 4 level kirkpatrick yang terdiri dari reaksi, kognitif, perilaku, dan hasil. Hasil dari pelatihan ini yaitu yang didapatkan dari *pre-test* sebesar 2872, kemudian untuk hasil skor keseluruhan dari *post-test* sebesar 2892. Maka penulis dapat simpulkan bahwa terdapat perbedaan yang nyata dan signifikan di antara hasil belajar yang ditampilkan pada hasil *pre-test* dan *post-test*. Implikasi dari pelatihan ini peningkatan produktivitas, perubahan sikap, peningkatan kemampuan, pengurangan individu yang tidak bertanggung jawab dalam organisasi serta implikasi juga dapat memicu penelitian baru yang perlu dialami.

**Kata Kunci:** Remaja; Organisasi; Pelatihan; Tanggung Jawab

### **Abstract**

*Adolescence is a phase for each individual to learn a lot about life. It is not uncommon for some individuals to experience mistakes in learning and create juvenile delinquency. Escape from responsibility is one of the forms of juvenile delinquency. Disengagement from responsibility is one of the forms of juvenile delinquency. The training was carried out in an effort to increase responsibility in the organisation. The purpose of this training is to encourage MAN 1 Samarinda students to improve their attitude of responsibility in the student council organisation and academic assignments. The training methods included ice breaking, lectures, and discussions and were evaluated using the 4-level kirkpatrick model consisting of reaction, cognitive, behaviour, and results. The results of this training were obtained from the pre-test of 2872, then for the overall score of the post-test of 2892. Then the author can conclude that there is a real and significant difference between the learning outcomes displayed in the pre-test and post-test results. The implication of this training is increased productivity, attitude change, increased ability, reduction of irresponsible individuals in the organisation and implications can also trigger new research that needs to be explored.*

**Keyword:** Teenagers; Organization; Training; Responsibility

Submitted: 2023-11-03

Revision: 2024-02-15

Accepted: 2024-05-18



## LATAR BELAKANG

Masa remaja adalah fase di mana individu mempelajari banyak hal terkait kehidupan. Produktivitas dari remaja di usia mudanya dapat bergantung pada beberapa faktor seperti pengaruh orang tua, lingkungan, dan budaya sekitar. Salah satu isu kompleks yang sering dihadapi dalam masa remaja yaitu isu kenakalan remaja. Disebut kenakalan remaja karena adanya perilaku pelanggaran norma sosial dan juga pelanggaran aturan hukum yang dilakukan pada masa transisi kanak-kanak menuju masa dewasa. Sayangnya, remaja yang terlibat dalam perilaku negatif ini berjumlah sangat besar. Padahal dampak buruk kenakalan remaja ini mengarah pada orang-orang di sekitarnya bahkan remaja itu sendiri (Oktawati, 2017).

Disiplin dan tanggung jawab adalah nilai-nilai karakter yang menjadi sorotan saat ini. Banyak kasus perilaku kurang disiplin dan tanggung jawab pada siswa baik di hadapan orang lain maupun bagi diri mereka sendiri (Rahmad & Kibtiyah, 2022). Penelitian dilakukan oleh () ditemukan bahwa masih banyak praktik yang menunjukkan masih adanya sikap tidak Bertanggung jawab pada siswa terkhusus dalam hal akademik dan organisasi di sekolah sehingga penelitian ini menggunakan metode kuasi eksperimen digunakan dengan kelas eksperimen dan kelas kontrol dan ditemukan Presentase rata-rata kelas eksperimen meningkat dari 60,08% menjadi 76,18% pada karakter disiplin dan dari 60,07% menjadi 82,86% pada tanggung jawab. Pendekatan saintifik lebih baik dalam mengembangkan karakter siswa dibandingkan pendekatan konvensional (Yuliyanto dkk., 2018).

Remaja memiliki potensi besar untuk mengembangkan dirinya sendiri, namun kenyataannya masih terdapat remaja bertindak di luar batas kewajaran. Keadaan ini dapat dikarenakan remaja sedang dalam proses mencari identitas mereka (Putri & Brata, 2021). Dari perilaku kenakalan remaja, diperlukan bimbingan baik dari lingkungan rumah maupun sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan, memegang peran penting dalam membimbing remaja di Indonesia. Pendidikan sebagai usaha mendasar dalam meningkatkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik untuk kualitas seseorang.

Atqia dan Jannah (2021) berpendapat bahwa terdapat ragam masalah sosial yang muncul di kalangan remaja dan anak-anak terutama di lingkup pendidikan sekarang. Hal ini dapat berbentuk seperti penurunan tata krama, kurangnya disiplin, kekurangan perasaan

bertanggung jawab pada orang lain, dan adanya perilaku yang melanggar norma kehidupan. Sikap sosial memiliki dampak besar pada struktur kehidupan. Sebagai contoh, memiliki karakter sosial yang baik memungkinkan individu diterima oleh lingkungan sekitarnya. Begitu juga dengan sikap seseorang untuk bertanggung jawab, percaya pada orang lain cenderung terbentuk ketika seseorang menunjukkan sikap bertanggung jawab karena memberikan rasa aman (Tiara dalam Atqia & Jannah, 2021). Terdapat salah satu langkah dalam mengatasi permasalahan ini yaitu melalui keanggotaan dalam organisasi. Berorganisasi dapat memberikan banyak manfaat bagi perkembangan individu dalam kehidupan sehari-hari.

Organisasi adalah wadah di mana sekelompok individu berkumpul dengan tujuan yang sama. Ketika seseorang menjadi anggota suatu organisasi, mereka biasanya berkomitmen untuk ikut dalam kegiatan organisasi. Namun, tidak semua orang mempunyai tingkat keterikatan berkomitmen yang sama terhadap organisasi. Padahal komitmen pada organisasi menjadi faktor yang penting untuk pengembangan dan kemajuan organisasi itu sendiri. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya komitmen terhadap organisasi, anggota organisasi memiliki tanggung jawab untuk berperan aktif dalam pengembangan dan kemajuan organisasi yang mereka ikuti (Adriansyah et al., 2020).

Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) sebagai kelompok siswa untuk membentuk keadaan sekolah yang luwes dan tidak monoton bagi para siswanya yang hanya belajar dalam kelas. Berdasarkan sejarah lahir dan banyaknya situasi, OSIS terbentuk untuk menghimpun ide, pemikiran, bakat, kreativitas, serta minat yang dimiliki siswa dalam satu tempat yang bebas dari pengaruh negatif luar sekolah sebagai tujuan pokoknya. OSIS juga memiliki berbagai tanggung jawab berupa penyusunan dan pelaksanaan program kerja. Adanya tanggung jawab di organisasi, siswa dapat meningkatkan rasa tanggung jawabnya (Zainuddin et al., 2018).

Perkembangan pembelajar memerlukan sikap dan perilaku bertanggung jawab untuk memperoleh baiknya pengalaman belajar yang lain. Sikap bertanggung jawab dapat dibiasakan dan dilatih dengan aspek moral serta keagamaan yang berkembang sejak kecil. Terkait tindakan moral yang berkorelasi, seseorang dengan tingkat pertimbangan moral lebih tinggi secara signifikan dapat memiliki tingkat sosialisasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi juga (Septianingrum & Listyaningsih, 2020).

Keadaan ini didukung dari penelitian (Keke & Setiawati, 2014) bahwa berdasarkan studi pendahuluan yang berlokasi di SMPK St. Vincentius, diperoleh bahwa sebagian besar siswa memiliki tingkat tanggung jawab sosial yang kurang memadai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Hasan, 2018) berupa meningkatkan kinerja yang di dalamnya berisi tanggung jawab. Pada penelitian tersebut diungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja yang di dalamnya berupa tanggung jawab. (Cahya et al., 2021) yang juga melakukan peningkatan tanggung jawab menggunakan pelatihan. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa pelatihan dapat diaplikasikan langsung dalam pekerjaannya karena menyampaikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agus et al., 2022) juga menyimpulkan bahwa kegiatan pelatihan dapat memberikan penguatan kembali serta meningkatkan pengetahuan pada mahasiswa yang berada di semester akhir. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh (Rahmah & Muhliansyah, 2020) mengatakan pelatihan dengan model *coaching GROW* dalam peningkatan kinerja dari anggota organisasi. Hasil dari pelatihan ini dianggap berhasil karena terjadi peningkatan kinerja anggota organisasi tersebut. Oleh karenanya, peneliti merencanakan program pelatihan untuk meningkatkan tanggung jawab di MAN 1 Samarinda. Tujuan dari pelatihan ini yaitu mendorong siswa MAN 1 Samarinda meningkatkan sikap tanggung jawab dalam organisasi OSIS dan tugas tugas akademik.

### **METODE PELAKSANAAN**

Metode penelitian adalah suatu pendekatan atau cara sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah diajukan (Nadirah & Zari, 2022). Metode penelitian ini membantu peneliti untuk merancang suatu studi atau eksperimen dengan cara yang sistematis dan teratur, sehingga memungkinkan untuk memperoleh hasil yang dapat diandalkan dan objektif (Hildawati dkk., 2024). Metode penelitian dapat beragam tergantung pada tujuan penelitian, subjek penelitian, sumber data yang digunakan, dan metode analisis yang diterapkan (Musyawarah & Idayanti, 2022). Untuk menghitung hasil data dari training ini, uji-T berpasangan (*paired t-test*) digunakan oleh peneliti. Uji ini sebagai

bentuk uji hipotesis dari data tidak independen. Terdapat beberapa metode yang dilakukan dalam pelatihan ini, yaitu:

**Tabel 1. Rangkaian Pelatihan**

Waktu	Sesi	Kegiatan	Perlengkapan	Metode
12.30 – 13.00	Persiapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peneliti melakukan <i>re-check</i> terhadap kesiapan aula</li> <li>- <i>Briefing</i> peneliti</li> <li>- Peserta mengisi kehadiran pada meja registrasi</li> <li>- Peneliti memberikan lembar Pre-test</li> <li>- Peneliti memberikan konsumsi</li> <li>- Peserta memasuki aula</li> </ul>	Proyektor, layar, <i>mic</i> , <i>speaker</i> , meja registrasi, lembar kehadiran, lembar pre-test, konsumsi	
13.00 – 13.20	<i>Opening</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembukaan</li> <li>- Menyanyikan lagu wajib Indonesia Raya</li> <li>- Pembacaan kontrak pelatihan</li> <li>- Sambutan Ketua Peneliti</li> <li>- Sambutan Pembina OSIS MAN 1</li> <li>- Pembukaan secara simbolis Pembina OSIS MAN 1</li> <li>- Pembacaan Doa</li> </ul>	<i>Mic</i> , <i>speaker</i> , proyektor, layar, kontrak pelatihan	Ceramah
13.20 – 13.30	<i>Ice breaking</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moderator mendampingi MC</li> <li>- Pergantian MC ke Moderator</li> <li>- <i>Briefing ice breaking</i></li> <li>- <i>Ice Breaking</i></li> </ul>	<i>Mic</i> , <i>speaker</i>	<i>Ice breaking</i>
13.30 – 14.15	Materi 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembacaan kontrak</li> <li>- Perkenalan Pemateri</li> <li>- Penyampaian materi</li> </ul>	Proyektor, layar, <i>mic</i> , <i>speaker</i> , slide PPT	Ceramah
14.15 – 14.30	Diskusi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanya jawab peserta</li> <li>- Tanya jawab pemateri</li> <li>- Pemberian sertifikat kepada Pemateri</li> <li>- Pemberian <i>doorprize</i> pada peserta yang aktif</li> </ul>	Proyektor, layar, <i>mic</i> , <i>speaker</i>	Diskusi
14.30 – 15.00	<i>Closing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengisian lembar post-test</li> <li>- Pengisian <i>training feedback</i></li> <li>- Foto bersama</li> <li>- <i>Closing</i></li> </ul>	<i>Mic</i> , <i>speaker</i> , lembar pre-test, kamera	Ceramah

### ***Ice Breaking***

Metode *Ice breaking* adalah sebuah kegiatan permainan dalam sebuah pembelajaran untuk mengubah suasana yang beku. *Ice breaking* ketika proses pembelajaran dapat sangat membantu dalam menyajikan suasana yang lebih menyenangkan, kreatif, bermakna, dinamis, serta dialogis. Suasana pembelajaran yang menyenangkan akan menjadi sebab akibat yang mendorong peserta untuk dapat lebih kreatif dan dinamis. Kondisi ini juga akan membantu peserta untuk mengemukakan ide maupun gagasannya selama pembelajaran berlangsung (Amalia, 2020).

Dalam pelatihan yang dilakukan, peneliti menggunakan metode *ice breaking* berupa menghitung dengan mengganti angka-angka yang memiliki angka 3, 6, dan 9 menggunakan nama hewan yaitu semut, kucing, dan gajah. Peserta diminta untuk menghitung dari angka satu secara bergiliran dan menyebutkan nama-nama hewan apabila mendapat giliran untuk menyebut angka yang berisi 3, 6, dan 9.

### **Ceramah**

Metode ceramah sebagai metode berinteraksi dengan penuturan dan penyampaian secara lisan. Pada pelaksanaannya, Pemateri dapat menguraikan materinya menggunakan beberapa alat bantu berupa gambar dan juga audio visual lain. Ceramah juga diartikan sebagai alat komunikasi dalam bentuk lisan ketika proses belajar mengajar oleh guru dan anak didiknya. Selain itu, ceramah juga merupakan sebuah cara dalam menyajikan materi melalui penyampaian dalam bentuk lisan atau penjelasan secara langsung pada sekelompok siswa (Amaliah et al., 2014).

### **Diskusi**

Terdapat sesi diskusi dalam sesi akhir dengan harapan dapat mendorong peserta untuk berkomunikasi dengan peserta lain terkait pencarian solusi dalam memilih ketua dan membentuk jargon sebagai presentasi kelompok mereka (Sofia et al., 2020).

## Evaluasi Pelatihan

### Pengertian Evaluasi Pelatihan

Menurut (Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, 2006), evaluasi pelatihan sebagai bentuk pengukuran perubahan perilaku seseorang dari hasil dari program pelatihan. Noe (dalam (Nuraini et al., 2016) juga menyatakan bahwa evaluasi pelatihan menjadi salah satu cara dalam menilai tercapainya tujuan pelatihan. Penentuan keefektifan pelatihan juga disebut sebagai evaluasi pelatihan. Evaluasi merupakan penentuan hasil yang telah dicapai terkait kegiatan yang mendukung untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana dan pengaturan. Nilai dan makna juga berhubungan dengan evaluasi. Observasi, latar belakang, dan pengalaman praktis dari para evaluator sangat menentukan proses dan hasil evaluasi (Gusetyoningsih & Sri, 2021).

Menurut (Widoyoko, 2017), terdapat tiga langkah dilakukannya suatu evaluasi program pelatihan dalam mencapai tujuan sesuai harapan pelaksana, pelatih (*trainer*), dan peserta pelatihan, yaitu:

1. Persiapan evaluasi atau penyusunan desain evaluasi
  - a. Tujuan evaluasi ditentukan secara jelas, tertata, berguna, serta relevansi dengan kebutuhan peningkatan program pelatihan.
  - b. Informasi harus dirumuskan berdasarkan tujuan evaluasi serta menentukan jenis informasi.
  - c. Metode pengumpulan data ditentukan secara tepat. Terdapat beberapa prosedur dalam pengumpulan data dengan metode kuantitatif secara observasi, tes, dan survei.
2. Mengembangkan *instrument*
  - a. Metode pengumpulan data dan bentuk *instrument* yang dipakai dapat ditentukan secara pasti, serta sasaran (*responden*) *instrument* yang dituju. Maka selanjutnya instrumen dapat dikembangkan.
3. Mengumpulkan dan menganalisis data serta menafsirkannya
  - a. Tiap *level* dapat ditangani secara berbeda dalam mengumpulkan data, yaitu:
  - b. *Level* respon menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data kuantitatif.
  - c. *Level* tingkah laku menggunakan data dari hasil observasi.

- d. *Level* hasil atau dampak menggunakan data yang dikumpulkan melalui atasan, peserta pelatihan, bawahan, serta rekan kerja. Kemudian data akan dianalisis dan diinterpretasi berdasarkan pada hasil data yang telah diperoleh.
- e. Kemudian langkah terakhir dari evaluasi pelatihan adalah menyusun laporan.

## **Model Evaluasi Pelatihan**

### **Evaluasi Model CIPP**

Menurut Widyoko (2017) pada tahun 1965, Stufflebeam menawarkan evaluasi model CIPP dalam melakukan evaluasi ESEA (*The Elementary and Secondary Education Act*). Konsep ini diberikan berdasar bahwa tujuan penting evaluasi lebih kepada memperbaiki dibandingkan membuktikan. Model CIPP merupakan model untuk memberikan informasi bagi pengambil keputusan. Empat komponen dari CIPP adalah *context*, *input*, *process*, dan *product*.

- a. *Context* sebagai situasi yang mempengaruhi jenis tujuan dan strategi pelatihan yang akan dirumuskan pada sistem yang relevan.
- b. *Input* sebagai sarana serta rencana dari strategi yang ditetapkan dalam membuat keputusan terkait perumusan tujuan operasional pada kegiatan pelatihan.
- c. *Process* sebagai pelaksanaan strategi dan penggunaan sarana dalam penyediaan informasi terkait keputusan dalam program pelatihan.
- d. Produk dalam pelatihan sebagai konten program pelatihan.

### **Model 4 Level**

Menurut (Ritonga et al., 2019), model 4 level Kirkpatrick terbagi sebagai berikut:

- a. *Level 1* : Reaksi

Evaluasi reaksi adalah cara dalam mengukur tingkat kepuasan peserta kegiatan pelatihan dengan mengisi lembar evaluasi reaksi (aitem-aitem pertanyaan) terkait proses teknis pelaksanaan dan kualitas fasilitator/*trainer* (Rasyid et al., 2020). Dalam evaluasi pelatihan, beberapa indikator dapat diukur untuk menilai berbagai aspek. Pertama, kualitas trainer dapat dinilai melalui kesesuaian pengetahuan profesional, keterampilan komunikasi, dan partisipasi terkait keterampilan peserta. Kedua, fasilitas pelatihan dinilai dari ruang

training, ketersediaan alat tulis, dan faktor-faktor lainnya. Selanjutnya, jadwal pelatihan dievaluasi dari ketepatan waktu, kesesuaian peserta, dan kondisi pembelajaran. Media pelatihan dinilai berdasarkan kesesuaian dengan materi yang disampaikan. Materi pelatihan dinilai dari kesesuaian dengan tujuan dan topik pelatihan. Konsumsi selama pelatihan dievaluasi dari jumlah dan kualitas konsumsi yang disediakan. Terakhir, pemberian latihan atau tugas dinilai berdasarkan jenis dan relevansinya dengan materi pelatihan. Semua indikator ini membantu dalam mengevaluasi efektivitas dan kualitas suatu program pelatihan (Lestari & Mulianingsih, 2020).

b. *Level 2* : Pembelajaran (kognitif)

Terdapat *pre-test* dan *post-test* sebagai evaluasi pembelajaran. *Pre-test* sebagai evaluasi dari aspek kognitif para peserta berupa pengisian aitem-aitem pertanyaan terkait materi yang akan disampaikan sebelum dimulainya kegiatan pelatihan. Sedangkan *post-test* sebagai evaluasi aspek kognitif para peserta berupa pengisian aitem-aitem pertanyaan terkait materi yang telah disampaikan setelah mengikuti kegiatan pelatihan (Rasyid et al., 2020)

c. *Level 3* Perilaku

Evaluasi perilaku berfokus pada adanya perubahan pada sikap peserta pelatihan selama kegiatan pelatihan dan membuatnya lebih internal. Sedangkan penilaian pada perilaku berfokus pada adanya perubahan pada perilaku setelah selesainya kegiatan pelatihan. Penilaian perilaku dapat lebih bersifat eksternal dikarenakan perubahan sikap akan terjadi setelah peserta kembali ke dunia kerja.

d. *Level 4* : Hasil

Hasil pelaksanaan rencana pelatihan ditujukan untuk melatih peserta dalam bentuk individu, kelompok, organisasi atau bahkan lembaga, dalam merasakan hasil yang nyata. Rencana pelatihan tidak memberikan hasil sesuai dengan tujuan pelatihan dalam jangka pendek bukan berarti tidak berhasil. Akan tetapi mungkin terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rencana tersebut, sehingga dapat segera dilakukan identifikasi melalui evaluasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Persiapan Pelatihan

Persiapan pelatihan ini dimulai dari pembentukan peneliti serta pembagian tugas bagi tiap peneliti serta penentuan lokasi yang tepat untuk menentukan TNA. Tetapi, karena satu dan lain hal, terjadi pergantian ketua peneliti di tengah penyusunan pengumpulan tugas TNA pertama. Seusai pergantian ketua, wawancara awal untuk mengetahui permasalahan dalam organisasi pada OSIS MAN 1 Samarinda mulai dilakukan pada tanggal 28 dan 29 September 2022. Menurut Setiyawati dkk. (2022) Persiapan pelatihan ini melibatkan beberapa tahap penting. Tahap pertama adalah pembentukan tim peneliti yang kompeten dan berpengalaman. Setelah tim peneliti terbentuk, langkah selanjutnya adalah melakukan pembagian tugas secara detail dan jelas kepada masing-masing peneliti, sehingga setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik. Selain itu, penentuan lokasi yang strategis dan sesuai untuk kegiatan Training Needs Analysis (TNA) juga menjadi bagian krusial dalam persiapan ini, guna memastikan bahwa analisis kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan optimal dan menghasilkan data yang akurat.

Pada wawancara awal, Peneliti menemukan permasalahan yang terangkai dalam fishbone yang berupa beberapa kader melarikan diri dari tanggung jawab berorganisasinya. Selain itu, dalam wawancara ini peneliti mengetahui bahwa mereka dari pihak OSIS MAN 1 Samarinda juga akan memiliki proker pelatihan untuk para pengurusnya, sehingga kelompok sirius dan OSIS MAN 1 Samarinda memutuskan untuk melakukan kolaborasi pelatihan. Diagram fishbone juga dikenal sebagai diagram Ishikawa atau diagram sebab-akibat yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengatur, dan menampilkan berbagai penyebab potensial dari suatu masalah atau kondisi. Permasalahan yang terangkai dalam fishbone biasanya dipecah menjadi beberapa kategori utama untuk membantu dalam analisis yang lebih sistematis dan komprehensif. Dengan mengidentifikasi dan mengelompokkan permasalahan dalam kategori-kategori ini, organisasi dapat lebih mudah menentukan akar penyebab dari masalah kader yang melarikan diri dari tanggung jawab berorganisasi dan merancang strategi yang tepat untuk mengatasinya (Diana, 2019).

Setelah melakukan wawancara, peneliti mulai mempersiapkan segala persiapan yang dibutuhkan untuk pelatihan. Dimulai dari penentuan tanggal, perkiraan estimasi jumlah

peserta, anggaran yang dibutuhkan, identifikasi pemateri yang sesuai, pembuatan laporan TNA dan laporan modul hingga persiapan untuk segala hal-hal kecil seperti poster, banner, materi, dan lain-lain. Menurut (Apriyantini & Sjaaf, 2023) perlu adanya proses mengidentifikasi pemateri yang sesuai dan memiliki kompetensi yang relevan dengan topik pelatihan, guna memastikan kualitas dan efektivitas pelatihan. Pembuatan laporan Training Needs Analysis (TNA) menjadi langkah penting berikutnya, mengumpulkan dan menganalisis data untuk memahami kebutuhan pelatihan secara mendalam. Laporan modul pelatihan juga disusun secara detail, mencakup rencana pelajaran, materi, dan metode yang akan digunakan. Semua persiapan ini dilakukan dengan teliti untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Evaluasi Pelatihan**

Untuk menghitung hasil data dari *training* ini, uji-T berpasangan (*paired t-test*) digunakan oleh peneliti. Metode statistik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk membandingkan hasil sebelum dan sesudah pelatihan pada kelompok peserta yang sama. Langkah pertama dalam proses ini adalah mengumpulkan data baseline dari peserta sebelum pelatihan dimulai, yang mencakup berbagai parameter yang ingin diukur, seperti pengetahuan, keterampilan, atau sikap terkait topik pelatihan (Banuwa & Susanti, 2021).

Setelah pelatihan selesai, data yang sama dikumpulkan kembali dari para peserta. Dengan memiliki dua set data—sebelum dan sesudah pelatihan—peneliti dapat menggunakan uji-T berpasangan untuk menentukan apakah ada perubahan signifikan dalam parameter yang diukur. Proses ini melibatkan perhitungan selisih antara skor sebelum dan sesudah pelatihan untuk masing-masing peserta, dan kemudian menganalisis apakah perbedaan tersebut cukup besar untuk dianggap signifikan secara statistik (Kurniyawan et al., 2023).

Dengan menggunakan uji-T berpasangan, peneliti dapat lebih akurat mengevaluasi efektivitas pelatihan. Hasil analisis ini tidak hanya memberikan bukti kuantitatif mengenai peningkatan atau perubahan yang terjadi, tetapi juga membantu mengidentifikasi area mana yang mungkin memerlukan perbaikan lebih lanjut dalam program pelatihan. Kesimpulan dari analisis ini akan dituangkan dalam laporan akhir yang komprehensif, yang akan digunakan

untuk menginformasikan keputusan dan strategi pelatihan di masa mendatang. Uji ini sebagai bentuk uji hipotesis dari data tidak independent (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Dalam hal ini, terdapat suatu individu atau objek penelitian yang menerima dua perlakuan yang berbeda. Peneliti mendapat dua dari data sampel yang berbeda meskipun digunakan individu yang sama, yaitu data dari perlakuan pertama dan dari perlakuan kedua (Montolalu & Langi, 2018).

### **Evaluasi Reaksi**

Peneliti memperoleh data berupa hasil dari *pre-test* dan *post-test* dalam pelaksanaan pelatihan. *Pre-test* adalah tes kemampuan peserta sebelum diberikan *training*, sedangkan *post-test* dilakukan kepada peserta setelah diberikan *training*. Dilakukannya kedua tes ini untuk mengukur tingkat keefektifan pelaksanaan *training* terhadap peserta, yang dilakukan pada anggota OSIS MAN 1 Samarinda.

*Pre-test* adalah tes kemampuan yang dilakukan sebelum pelatihan dimulai, bertujuan untuk mengukur tingkat pengetahuan, keterampilan, atau sikap awal peserta terkait materi yang akan diajarkan. Dengan *pre-test*, peneliti dapat mengidentifikasi level pemahaman awal peserta, serta area-area yang memerlukan perhatian khusus selama pelatihan. Setelah pelatihan selesai, peserta diberikan *post-test*. Tes ini dirancang serupa dengan *pre-test* untuk memastikan bahwa perbandingan hasil dapat dilakukan secara valid. *Post-test* mengukur tingkat pengetahuan, keterampilan, atau sikap peserta setelah mereka mengikuti pelatihan. Dengan membandingkan hasil *pre-test* dan *post-test*, peneliti dapat mengevaluasi efektivitas pelatihan, mengidentifikasi peningkatan yang terjadi, dan menilai sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai (Achmad dkk., 2022).

Data *pre-test* dan *post-test* ini dianalisis menggunakan metode statistik, seperti uji-T berpasangan (*paired t-test*), untuk menentukan signifikansi perubahan yang terjadi. Hasil analisis ini memberikan bukti kuantitatif mengenai peningkatan kemampuan peserta akibat pelatihan. Selain itu, perbandingan detail dari hasil *pre-test* dan *post-test* dapat mengungkapkan area yang menunjukkan peningkatan signifikan dan area yang mungkin masih memerlukan peningkatan lebih lanjut. Temuan ini kemudian disusun dalam laporan yang komprehensif, mencakup interpretasi data, grafik perbandingan hasil, dan rekomendasi

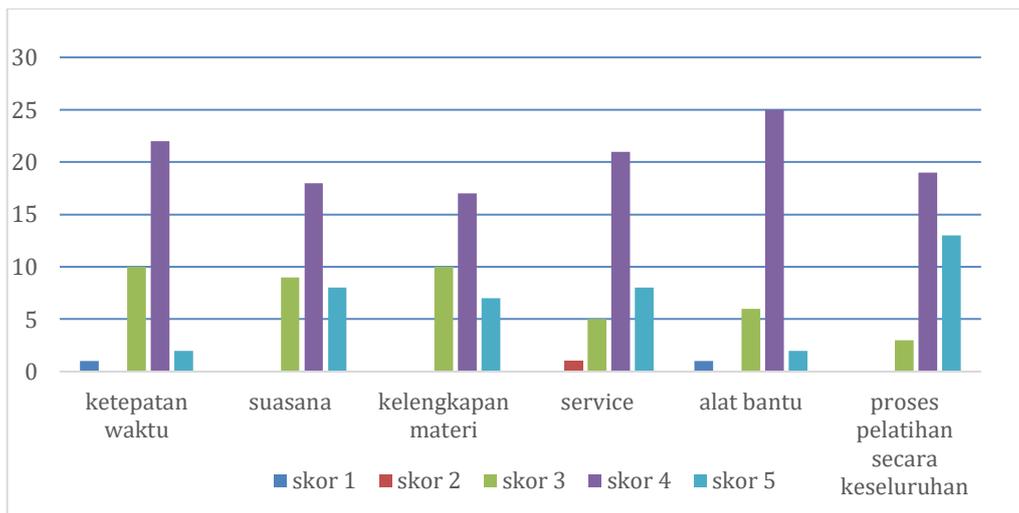
untuk pengembangan program pelatihan selanjutnya. Dengan demikian, data pre-test dan post-test tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar untuk perbaikan dan penyempurnaan berkelanjutan dari program pelatihan yang diselenggarakan (Rochmania et., 2022).

### **Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan**

Pada evaluasi reaksi, fasilitator menggunakan lembaran *training feedback* untuk melihat penilaian dari peserta *training* kepada fasilitator dan *trainer* selama kegiatan berlangsung. Pada tahap evaluasi reaksi, fasilitator menggunakan lembaran umpan balik pelatihan untuk mengumpulkan penilaian dari peserta mengenai kinerja fasilitator dan trainer selama kegiatan berlangsung. Lembaran umpan balik ini dirancang untuk mencakup berbagai aspek pelatihan, termasuk kejelasan penyampaian materi, efektivitas metode pengajaran, interaksi antara trainer dan peserta, serta kualitas materi yang disajikan. Peserta diminta untuk memberikan penilaian secara objektif, mencakup aspek-aspek seperti keterlibatan, keahlian, dan kemampuan fasilitator dalam menjawab pertanyaan serta mengatasi masalah yang muncul selama sesi pelatihan (Asrori & Rusman, 2020).

Data yang terkumpul dari lembaran umpan balik ini dianalisis untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan pelatihan. Fasilitator dapat menggunakan informasi ini untuk memahami persepsi peserta tentang kualitas pelatihan, serta untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Umpan balik ini juga berfungsi sebagai alat refleksi bagi fasilitator dan trainer, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pendekatan dan strategi pengajaran di masa mendatang agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta (Cahyono, 2022).

Hasil dari evaluasi reaksi ini disusun dalam laporan yang memberikan gambaran menyeluruh tentang pengalaman peserta selama pelatihan. Laporan ini mencakup analisis kuantitatif dan kualitatif dari umpan balik yang diberikan, serta rekomendasi konkret untuk perbaikan pelatihan di masa depan. Dengan demikian, evaluasi reaksi tidak hanya membantu meningkatkan kualitas pelatihan saat ini, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan program pelatihan yang lebih baik di masa mendatang (Louhenapessy, 2024).



**Grafik 1. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan**

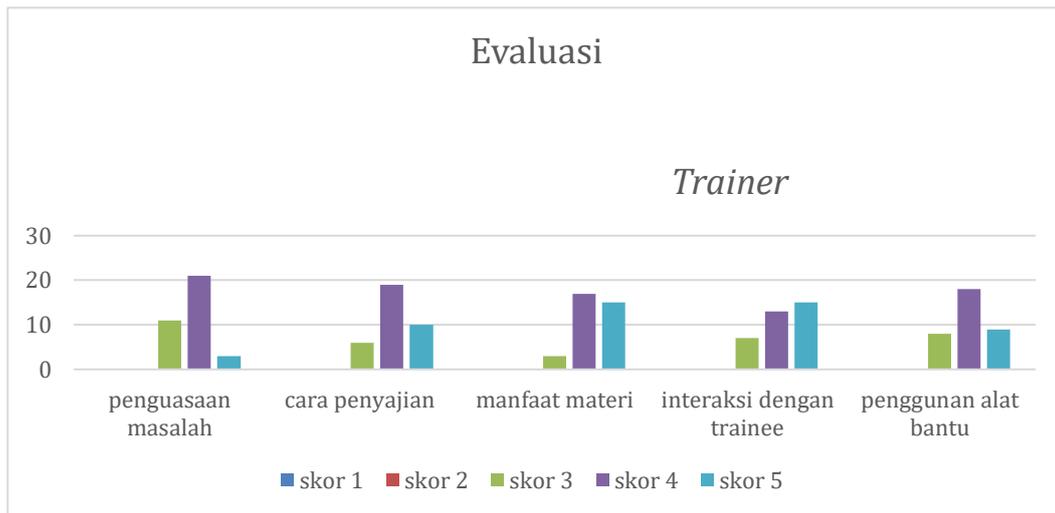
Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan di atas secara manual, fasilitator menggunakan lembaran *training feedback* untuk melihat penilaian dari peserta maka pada kategori ketepatan waktu terdapat 1 orang atau sebesar 2,85% menjawab buruk, 10 orang atau sebesar 28,57% menjawab cukup, 22 orang atau sebesar 62,85% menjawab bagus, 2 orang atau sebesar 5,71% menjawab memuaskan. Pada kategori suasana terdapat 9 orang atau sebesar 25,71% menjawab cukup, 18 orang atau sebesar 51,42% menjawab bagus, 8 orang atau sebesar 22,85 menjawab memuaskan. Kemudian Pada kategori kelengkapan materi terdapat 10 orang atau sebesar 28,57% menjawab cukup, 17 orang atau sebesar 48,57% menjawab bagus, 7 orang atau sebesar 20% menjawab memuaskan.

Training feedback pelatihan adalah proses pengumpulan informasi dari peserta pelatihan mengenai pengalaman mereka selama mengikuti suatu program pelatihan. Umpan balik ini bertujuan untuk mengevaluasi berbagai aspek dari pelatihan, seperti kualitas materi, keterampilan pengajar, fasilitas, kesesuaian waktu, dan lain sebagainya. Umpan balik pelatihan dapat diperoleh melalui berbagai metode, seperti kuesioner, wawancara, diskusi kelompok, atau platform daring. Pengumpulan umpan balik ini memberikan peluang bagi peserta untuk menyampaikan pendapat, saran, atau kritik yang dapat membantu penyelenggara pelatihan untuk meningkatkan program mereka di masa mendatang. Selain itu, umpan balik pelatihan juga merupakan alat penting untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dan memberikan manfaat yang maksimal bagi peserta. Dengan

memperhatikan dan menindaklanjuti umpan balik yang diberikan, penyelenggara pelatihan dapat terus meningkatkan kualitas dan efektivitas program pelatihan mereka (Salsabila & Fadli, 2023).

Pada kategori *service* terdapat 1 orang atau sebesar 2,85% menjawab kurang, 5 orang atau sebesar 14,28% menjawab cukup, 21 orang atau sebesar 60% menjawab bagus, 8 orang atau sebesar 22,85% menjawab memuaskan. Kemudian Pada kategori alat bantu terdapat 1 orang atau sebesar 2,85% menjawab buruk, 6 orang atau sebesar 17,14% menjawab cukup, 25 orang atau sebesar 71,42% menjawab bagus, 2 orang atau sebesar 5,71% menjawab memuaskan. Dan Pada kategori proses pelatihan secara keseluruhan terdapat 3 orang atau sebesar 8,57% menjawab cukup, 19 orang atau sebesar 54,28% menjawab bagus, 13 orang atau sebesar 37,14% menjawab memuaskan. Diagram diatas berisi pilihan penilaian dari *trainee* yang telah dihitung dan dipersenkan.

Pelayanan atau layanan (*service*) mengacu pada rangkaian tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh individu, organisasi, atau entitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, atau permintaan pelanggan atau pihak lain (Marselina dkk., 2024). Pelayanan dapat mencakup berbagai jenis, mulai dari layanan konsumen dalam industri jasa seperti perbankan, kesehatan, perhotelan, hingga layanan teknis dalam industri seperti layanan perbaikan dan perawatan mesin (Arifah et al., 2022). Pentingnya pelayanan terletak pada kemampuannya untuk menciptakan pengalaman yang memuaskan bagi pelanggan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi loyalitas pelanggan, citra merek, dan kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Unsur-unsur kunci dalam pelayanan meliputi responsif terhadap kebutuhan pelanggan, kualitas pelayanan yang konsisten, kejelasan komunikasi, kepercayaan, dan kesempatan untuk memberikan umpan balik. Dalam era digital, pelayanan juga semakin terintegrasi dengan teknologi, dengan banyak bisnis menawarkan layanan secara online atau melalui platform digital untuk memperluas jangkauan dan meningkatkan kenyamanan bagi pelanggan (Hendrayady dkk., 2023).



**Grafik 2. Evaluasi *trainer***

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan di atas secara manual, maka pada penguasaan masalah 11 orang atau sebesar 31,42% menjawab cukup, 21 orang atau sebesar 60% menjawab bagus, 3 orang atau sebesar 8,57% menjawab memuaskan. Pada cara penyajian 6 orang atau sebesar 17,14% menjawab cukup, 19 orang atau sebesar 54,28% menjawab bagus, 10 orang atau sebesar 28,57% menjawab memuaskan. Pada manfaat materi 3 orang atau sebesar 8,57% menjawab cukup, 17 orang atau sebesar 48,57% menjawab bagus, 15 orang atau sebesar 42,85% menjawab memuaskan. Pada interaksi dengan *trainee* 7 orang atau sebesar 20% menjawab cukup, 13 orang atau sebesar 37,14% menjawab bagus, 15 orang atau sebesar 42,85% menjawab memuaskan.

Pada penggunaan alat bantu 8 orang atau sebesar 22,85% menjawab cukup, 18 orang atau sebesar 51,42% menjawab bagus, 9 orang atau sebesar 25,71% menjawab memuaskan. Diagram di atas berisi pilihan penilaian dari *trainee* yang telah dihitung dan dipersenkan. Diagram di atas menggambarkan pilihan penilaian dari para *trainee*, yang telah dihitung dan dipresentasikan dalam bentuk persentase. Presentasi data ini memberikan gambaran yang jelas tentang persepsi keseluruhan peserta terhadap kualitas alat bantu yang digunakan selama pelatihan, memungkinkan penyelenggara pelatihan untuk memahami tingkat kepuasan peserta dan mengidentifikasi area-area yang mungkin memerlukan perbaikan atau peningkatan.

## Evaluasi Kognitif

**Tabel 2. Hasil Evaluasi Kognitif**

Variabel	N	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	P
Pre-Test	35	82.06	10.181	0.799
Post-Test	35	82.63	8.440	0.799

Sumber: Lampiran SPSS halaman

Dari perhitungan yang telah dilakukan, hasil skor keseluruhan yang didapatkan dari *pre-test* sebesar 2872, kemudian untuk hasil skor keseluruhan dari *post-test* sebesar 2892. Jadi, hasil perbandingan dari *pre-test* dan *post-test* yaitu lebih besar *post-test* daripada *pre-test* sehingga didapatkan kesimpulan bahwa terjadi peningkatan terhadap peserta. Hal ini didukung dengan perhitungan yang telah dilakukan *paired t-test* Software SPSS, diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,799 > 0,05$ , maka penulis dapat simpulkan bahwa terdapat perbedaan yang nyata dan signifikan di antara hasil belajar yang ditampilkan pada hasil *pre-test* dan *post-test*.

## Evaluasi Peserta

Tanggung jawab merupakan kewajiban tiap individu untuk melaksanakan tiap tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Setiap individu memiliki tanggung jawab yang berbeda baik di lingkungan rumah, sekolah, maupun organisasi. Individu yang bertanggung jawab dapat menjadi individu yang kompeten dan memajukan organisasinya untuk jadi lebih baik.

Pelatihan dengan tema “Meningkatkan Tanggung Jawab dalam Organisasi” dilakukan pada tanggal 19 November 2022 secara luring di MAN 1 Samarinda. Pelatihan ini ditujukan pada OSIS MAN 1 Samarinda dan beberapa perwakilan organisasi luar yang mengalami permasalahan dalam bertanggung jawab. Permasalahan tanggung jawab ini menyebabkan beberapa pengurus mengalami tugas yang lebih berat akibat beberapa pengurus lain yang lari dari tanggung jawabnya. Oleh karenanya, Peneliti memutuskan untuk membuat pelatihan dengan tema tanggung jawab pada pengurus organisasi.

Hasil reaksi menunjukkan Peserta merasa puas terhadap pelatihan yang dijalankan dengan nilai grafik sebesar 210% bagus dan 94% memuaskan. Pelatihan berjalan dengan baik karena antusiasme dari Peserta selama kegiatan berlangsung. Sebelum pemberian materi, Peneliti melakukan *ice breaking* agar Peserta tidak merasa gugup maupun canggung. Peserta

juga memperhatikan Pemateri dengan baik tanpa membuat keributan atau memainkan gawainya selama pelatihan. Pemateri dapat menyampaikan materinya secara jelas dengan memberikan pemahaman mengapa tanggung jawab menjadi penting bagi siswa yang berorganisasi. Pemateri juga sering melakukan interaksi dengan Peserta sehingga tidak terjadi kecanggungan dan dapat mencairkan suasana.

Peran pembawa materi dalam pelatihan sangat penting dan menentukan efektivitas hasil dari pelatihan itu sendiri. Sebagai fasilitator utama, pembawa materi bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan informasi, konsep, dan keterampilan yang menjadi fokus pelatihan kepada peserta. Cara pembawa materi menyampaikan informasi dapat mempengaruhi seberapa baik peserta memahami dan menginternalisasi materi yang diberikan.

Pembawa materi yang efektif mampu menyajikan konten dengan cara yang menarik dan mudah dipahami, menggunakan berbagai metode pengajaran seperti ceramah, diskusi, studi kasus, dan latihan praktis. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya pengajaran mereka dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman peserta, memastikan bahwa semua peserta dapat mengikuti dan berpartisipasi secara aktif. Selain itu, pembawa materi yang berkompeten dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif. Mereka mampu membangun hubungan yang baik dengan peserta, mendorong partisipasi aktif, dan menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran. Dengan menciptakan lingkungan yang nyaman dan interaktif, pembawa materi membantu peserta merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk belajar (Bachtiar, 2021).

Komunikasi yang efektif adalah kunci lain dalam peran pembawa materi. Mereka harus mampu menjelaskan konsep-konsep yang kompleks dengan cara yang sederhana dan jelas, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta. Kemampuan untuk mendengarkan dan merespons pertanyaan atau kekhawatiran peserta juga sangat penting, karena ini membantu memastikan bahwa semua peserta mendapatkan manfaat maksimal dari pelatihan. Evaluasi dan adaptasi juga merupakan bagian penting dari peran pembawa materi. Dengan mengumpulkan umpan balik dari peserta dan mengamati dinamika selama sesi pelatihan, pembawa materi dapat menilai efektivitas metode pengajaran mereka dan

melakukan penyesuaian yang diperlukan. Hal ini memastikan bahwa pelatihan tetap relevan dan efektif, serta mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan (Zubaidah, 2018).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Terdapat beberapa kesimpulan berdasarkan pelatihan yang telah dilakukan hasil perbandingan dari *pre-test* dan *post-test* yaitu lebih besar *post-test* daripada *pre-test* sehingga didapatkan kesimpulan bahwa terjadi peningkatan terhadap peserta. Hal ini didukung dengan perhitungan yang telah dilakukan *paired t-test* Software SPSS dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang nyata dan signifikan di antara hasil belajar yang ditampilkan pada hasil *pre-test* dan *post-test*. Beberapa saran dari peneliti yaitu Pengurus OSIS diharapkan mampu memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan kinerja bagi OSIS kedepannya. Pelatihan yang diberikan juga diharapkan untuk kembali diadakan agar dapat meningkatkan kinerja OSIS yang akan datang. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk kembali melakukan pelatihan dengan subjek yang berbeda serta variabel yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga diharapkan agar dapat menemukan hasil yang berbeda dari penelitian saat ini maupun penelitian terdahulu.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Tim penulis berterima kasih kepada seluruh penulis dan sponsor baik dari Prodi Psikologi dan Magister Ilmu Pemerintahan yang telah membantu pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dari tahap perencanaan hingga tahap pelaksanaan hingga artikel ini dapat diterbitkan.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Achmad, G., Ratnasari, D., Amin, A., Yuliani, E., & Liandara. (2022). Penilaian autentik pada kurikulum merdeka belajar dalam pembelajaran pendidikan agama islam di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5685–5699.
- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Pelatihan Manajemen Diri. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 81. <https://doi.org/10.30872/plakat.v2i1.3827>
- Agus, F., Putra, G. M., Kamil, Z. A., Arifin, I., & Gifari, O. I. (2022). Peningkatan Kemampuan Analisis Statistik Kuantitatif Pada Riset Eksperimen Dengan Metode Workshop. *PLAKAT : Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 4(2), 243.

- <https://doi.org/10.30872/plakat.v4i2.8954>
- Amalia, A. (2020). Ice Breaking dalam Pembelajaran Bahasa Arab. *Shaut al Arabiyyah*, 8(1), 75. <https://doi.org/10.24252/saa.v8i1.11551>
- Amaliah, R., Fadhil, A., & Narulita, S. (2014). Penerapan Metode Ceramah dan Diskusi Dalam Meningkatkan Hasil Belajar PAI di SMA Negeri 44 Jakarta. *Jurnal Studi Al Qur'an: Membangun Tradisi Berfikir Qur'ani*, Vol. 10, n(2), h. 121.
- Apriyantini, D., & Sjaaf, A. (2023). Evaluasi Pasca Pelatihan Pelayanan Darah Tenaga Ahli Teknologi Laboratorium Medik. *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–18.
- Arifah, I., Wijaya, M., & Sholihah, S. (2022). Job Replacement Artificial Intelligence Di Industri Jasa: Tinjauan Pustaka Sistematis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 911–929.
- Asrori, A., & Rusman, R. (2020). Classroom Action Research: Pengembangan Kompetensi Guru. *Action Research*, 1(1), 1–8.
- Atqia, W., & Jannah, R. (2021). Pembinaan Sikap Tanggung Jawab dan Religius Remaja melalui Organisasi IPNU IPPNU Desa Gumawang Kecamatan Wiradesa. *Nusantara*, 3(3), 326–339.
- Bachtiar, B. (2021). Desain dan Strategi Pelaksanaan Program Pelatihan untuk Capaian Hasil Maksimal. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(2), 127–140.
- Banuwa, A., & Susanti, A. (2021). Evaluasi Skor Pre-Test dan Post-Test Peserta Pelatihan Teknis New SIGA di Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Widayaiswara (JIW)*, 1(2), 77–85.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Cahyono, B. (2022). *Pendidikan Dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan* (1st ed., Vol. 1). Pascal books.
- Diana, R. (2019). *Analisa dan Improvement Produktivitas Menggunakan Metode Objective Matrix (Omax) di Departemen Produksi Line Injection di PT. Innoware Indonesia*. UNUGHA.
- Gusetyoningsih, S., & Sri, A. (2021). *Desain program pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia*.
- Hasan, N. (2018). Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Libria*, 10(1), 95–115.
- Hendrayady, A., Sari, A., Mustanir, A., Amane, A., Isa, R., Agusman, Y., & Arief, M. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik* (DP Sari, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Hildawati, H., Suhirman, L., Prisuna, B., Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., & Saktisyahputra, S. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik* (1st ed., Vol. 1). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Keke, F. F., & Setiawati, D. (2014). Pengembangan Panduan Pelatihan Tanggung Jawab Sosial Melalui Proses Regulasi Diri Pada Siswa Smp Katolik St. Vincentius Surabaya. *Jurnal BK UNESA*, 4(2), 350–360.
- Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs 3rd ed.* Berrett-Koehler Publishers Inc.

- Kurniyawan, K., Yanuar, A., & Sulistiyarningsih, F. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Direct Instruction Terhadap Hasil Belajar Pelatihan Digital Marketing di Lembaga Pelatihan Ketenagakerjaan PT ABC. *Journal Transformation of Mandalika*, 4(9), 516–531.
- Lestari, W., & Mulianingsih, F. (2020). Analisis pemahaman kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional pada guru ips di kecamatan bawen kabupaten semarang. *Harmony: Jurnal Pembelajaran IPS Dan PKN*, 5(1), 60–72.
- Louhenapessy, W. (2024). Pelatihan Kepemimpinan dan Kewirausahaan bagi Masyarakat dan Perangkat Desa Waisala Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Pengabdian Arumbai*, 2(1), 49–64.
- Marselina, R., Nugraha, T., Rahayu, S., Sari, I., & Ardana, H. (2024). Analisis Pemanfaatan Digital Marketing Sebagai Media Membangun Jaringan Bisnis pada Cv Kylafood Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 5502–5511.
- Montolalu, C., & Langi, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dasar Komputer dan Teknologi Informasi bagi Guru-Guru dengan Uji-T Berpasangan (Paired Sample T-Test). *D’CARTESIAN*, 7(1), 44. <https://doi.org/10.35799/dc.7.1.2018.20113>
- Musyawah, I., & Idayanti, D. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Pada Usaha Ibu Bagas di Kecamatan Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–13.
- Nadirah, S., & Zari, N. (2022). *metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, mix method (mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo)* (1st ed., Vol. 1). CV. Azka Pustaka.
- Nuraini, E., Hermawan, A., Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2016). Kajian Evaluasi Pelatihan Program Pengembangan Manajemen. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.07>
- Oktawati. (2017). Kenakalan Remaja Di Desa Sungai Paku (Studi Kasus Smp 4 Kampar Kiri Kabupaten Kampar). *Media Neliti*.
- Putri, S., & Brata, D. (2021). Pengembangan karakter tanggungjawab remaja di desa. *3rd Corcys*.
- Rahmad, W., & Kibtiyah, A. (2022). Pembentukan Karakter Religius, Disiplin dan Tanggungjawab Melalui Kegiatan Tahfidzul Qur’an di SD Islam Roushon Fikr Jombang. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 18(2), 31–52.
- Rahmah, D. D. N., & Muhliansyah, M. (2020). Pelatihan Coaching Model Grow untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Organisasi. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 52. <https://doi.org/10.30872/plakat.v2i1.3824>
- Rasyid, M., Yuliasari, V., Maulida, W., & Aprida, L. (2020). Pelatihan Kohesivitas untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Tim. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 64. <https://doi.org/10.30872/plakat.v2i1.3825>
- Ritonga, R., Saepudin, A., & Wahyudin, U. (2019). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level Dalam Mengevaluasi Program Diklat Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpp) Lembang. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 14(1), 12. <https://doi.org/10.17977/um041v14i1p12-21>
- Rochmania, D., Pramono, K., & Setiawan, H. (2022). Pengaruh Metode Resitasi terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3482–3491.
- Salsabila, D., & Fadli, U. (2023). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pada PT Pupuk Kujang Cikampek. *JURNAL ECONOMINA*, 2(6), 1281–1294.

- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif* (1st ed., Vol. 1). Indigo Media.
- Septianingrum, I. N., & Listyaningsih. (2020). STRATEGI PEMBINA OSIS DALAM MEMBENTUK KARAKTER TANGGUNG JAWAB PADA PENGURUS OSIS DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MOJOKERTO lis Nur Septianingrum Listyaningsih. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 08(03), 1117–1131.
- Setiyawati, Y., Hariyati, R., & Anisah, S. (2022). Optimalisasi pemberian edukasi pada pasien dan keluarga melalui terbentuknya tim perawat edukator di rumah sakit: a pilot study. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(1), 297–310.
- Sofia, L., Shalzabila Indah, M., Sabila, A., Ayu, S., & Mulyanto, D. (2020). *JURNAL PLAKAT Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat PELATIHAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL UNTUK KOMUNIKASI EFEKTIF*. 2(1), 72–80.
- Widoyoko, E. (2017). *Evaluasi Program Pelatihan*.
- Yuliyanto, A., Fadriyah, A., Puspa, Y., & Wulandari, H. (2018). Pendekatan Saintifik Untuk Mengembangkan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab Siswa SD. *Metodik Didaktik*, 13(2), 87–98.
- Zainuddin, M., Syamsuadi, A., & Yahya, M. R. (2018). PENINGKATAN EKSISTENSI ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH (OSIS) SE KOTA PEKANBARU MELALUI KONSEP MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, 1(2), 89–98.
- Zubaidah, S. (2018). Mengenal 4C: Learning and innovation skills untuk menghadapi era revolusi industri 4.0. *In 2nd Science Education National Conference*, 1–18.