

Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai Pada Kantor Camat Menyuke

Naiyun Untung Utama ¹⁾, Dewi Rahayu Miyanti ²⁾

¹⁾ Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti

naiyun@upb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to find out how the quality of employee training at the Sub-district Head Office. The research method that the author uses in this research is survey research conducted in large and small populations, but the data studied is data from samples taken from the population, so that relative events, distribution and relationships between sociological and psychological variables are found. The population in this study were all of the Sub-District Head of Suke Officers. In this study the author will use a sample of 32 respondents who are employees of the Subdistrict Head of Suke. Based on the results of the analysis, obtained a total average score of 15.59 with an overall average value of 3.12 So, based on the above calculation it can be said that the quality factors of employee training at the Sub-district Office of Menyuke fall into the GOOD category, with a score 3.12 is in the range 2.50 - 3.24.

Keywords: Human Resource Management, Training, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kualitas pelatihan pegawai pada Kantor Camat Menyuke. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey yang dilakukan dalam populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Menyuke. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sampel sebanyak 32 orang responden yang merupakan Pegawai Kantor Camat Menyuke. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh total rata-rata skor sebesar 15,59 dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 3,12 Jadi, berdasarkan perhitungan di atas dapat dikatakan bahwa faktor – faktor kualitas pelatihan pegawai pada Kantor Camat Menyuke masuk dalam kategori BAIK, dengan skor sebesar 3,12 berada pada rentang 2,50 – 3,24.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Kinerja para pegawai perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai macam faktor permasalahan yang ada dapat memberikan dampak bagi pencipta tenaga kerja yang ada. Peningkatan pengetahuan,

keterampilan, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja yang dibutuhkan sehingga untuk meningkatkan kinerja dapat dilaksanakan melalui peningkatan kegiatan pelatihan dari pimpinan atau perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja maka diperlukan pelatihan dimana pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia

Beberapa definisi manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2006:2) adalah sebagai berikut :“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemisahan, tenaga kerja dalalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan French dalam Gary Dessler (2009:2) mengatakan, manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah konsep dan juga teknik yang dibutuhkan dalam menangani aspek personalia ataupun sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, penilaian dan semua kegiatan lain yang selama ini dikenal.”

2.1.2. Pengertian Pelatihan

Menurut pendapat Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis serta terorganisir dimana pegawai non managerial dapat mempelajari pengetahuan dan juga keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2.1.3. Tujuan Pelatihan

Berdasarkan pendapat dari Handoko (2011:103), mengatakan ada dua tujuan utama pelatihan karyawan yaitu:

1. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2.1.4. Metode Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan juga kemampuan guna mendorong peserta agar bisa mengembangkan berbagai aspek pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dessler (2006) mengatakan ada beragam metode yang biasa digunakan perusahaan untuk menyampaikan pelatihan, yaitu:

1. On the Job Training

Yang dimaksud dengan On the Job Training atau biasa disingkat OJT (pelatihan langsung kerja) adalah meminta seseorang untuk mempelajari suatu pekerjaan dengan langsung mengerjakannya. Metode pelatihan OJT yang paling dikenal yaitu metode coaching (membimbing) atau understudy (sambil belajar). Didalam pelatihan ini seorang pekerja yang telah berpengalaman ditugaskan untuk melatih karyawan, sehingga orang yang dilatih mendapatkan keterampilan dengan mengamati. Keunggulan-keunggulan dari metode ini yaitu: Metode ini cenderung tidak mahal, orang yang dilatih dapat belajar sambil bekerja, tidak membutuhkan fasilitas di luar kantor seperti ruang kelas atau peralatan belajar tertentu.

2. Magang

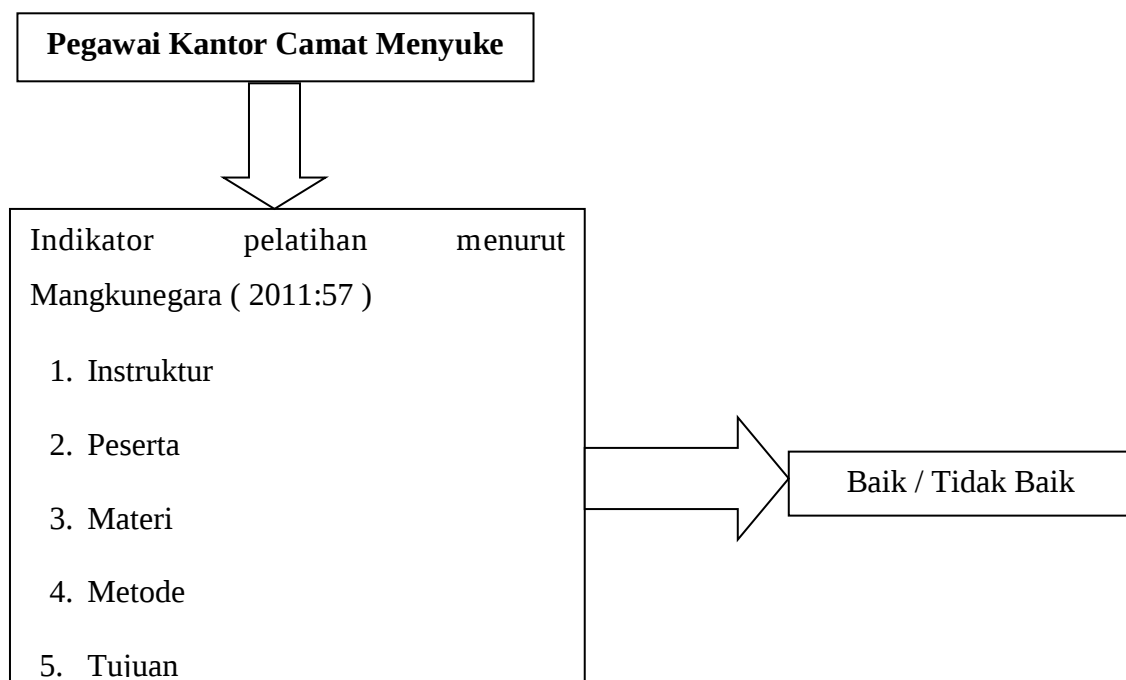
Magang merupakan suatu proses terstruktur dimana seorang pekerja menjadi terampil melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan juga pelatihan langsung di pekerjaan. Secara tradisional hal ini biasanya melibatkan orang yang belajar dan dibimbingan seorang yang ahli dibidangnya.

3. Pelatihan dengan Simulasi

Pelatihan simulasi adalah suatu metode dimana orang yang dilatih belajar menggunakan peralatan yang sebenarnya ataupun dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih di luar pekerjaan. Hal ini dilakukan karena terlalu mahal ataupun terlalu berbahaya untuk melatih karyawan pada pekerjaan tersebut. Contoh pelatihan ini adalah seperti pelatihan untuk pilot.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dijelaskan oleh Kerlinger seperti dikutip Sugiyono (2004:7) “ Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan dalam populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Arikunto (2006 : 115), Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Menyuke.

Sampel

Menurut Arikunto (2002 : 108), Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sampel sebanyak 32 orang responden yang merupakan Pegawai Kantor Camat Menyuke.

Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Dijelaskan Riduwan (2007:24) pengambilan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesipik bila dibandingkan dengan teknik lain yaitu wawancara dan kuisioner. Menurut Sugiyono (2007:24), Apabila dengan wawancara dan kuisioner maka komunikasi dengan orang lain tidak terbatas pada orang tetapi juga pada alam lain.

2) Wawancara

Menurut pendapat Riduwan (2007:29) “ Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

3) Angket (Kuesioner)

Menurut pendapat Sugiyono (2004:29), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar dijawab dengan baik ini secara khusus Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kantor Camat Menyuke.

b. Data Sekunder

Dalam paparan Simamora (2002:30) menyatakan bahwa “Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia, dimana tinggal mencari dimana mendapatkannya”. Penelitian yang diperoleh dengan cara study dokumentasi yang menurut Riduwan (2007:30) adalah bertujuan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, vidio dokumenter serta data-data lain yang akurat dengan penelitian.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengukuran Data

Untuk mempermudah pengukuran data deskriptif maka dipergunakan skala likert sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju diberi skor nilai 4
- b. Jawaban Setuju diberi skor nilai 3
- c. Jawaban Tidak Setuju diberi skor nilai 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor nilai 1

Setiap jawaban responden dari pertanyaan dalam kuersioner diberi bobot (skor rata-rata).

2. Uji Validitas dan Realibilitas

Metode yang digunakan dalam uji validitas ini adalah validitas internal dengan menggunakan korelasi product moment. Suatu data dikatakan valid atau sah jika korelasi butir dengan faktor positif dan peluang ralat dari korelasi tersebut maksimal 5% jika tidak memiliki kaidah uji tersebut maka butir tersebut dapat di gugurkan/dibuang. Uji validitas ini dilakukan dengan metode korelasi product moment pearson yang di bantu dan disajikan dengan program spss data dikatakan valid bila $R_{hitung} > R_{tabel}$, nilai R_{tabel} dapat diperoleh melalui rumus $DF (Degree of Freedom) = n - k$

Pada penelitian ini reliabilitas menggunakan koefisien reliabilitas Cronbach alpha. Menurut becker, jawaban yang cukup konsisten terletak antara 0,60 sampai 0,90 Atau $> 0,60$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha yang di bantu dan disajikan dengan program SPSS V.20 (Wijaya 2011:96).

3. Alat Analisis data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah Statistik Deskriptif. Analisis prosentase adalah suatu mode yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan realitas yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan kuesioner yang disebarkan kemudian dipresentasikan.

b. Analisis Rata-rata (Mean)

$$x = \frac{\sum xi. fi}{n}$$

Dimana :

x	Rata-rata dari sampel
xi	Nilai ukuran variabel ke-1
fi	Frekuensi ke-1
n	Jumlah data dari sampel

Langkah selanjutnya menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi persepsi responden dengan menggunakan nilai skor. Setiap bobot alternatif jawaban yang terbentuk dari teknik skala peringkatan terdiri dari kisaran 1 hingga 4 yang menggambarkan posisi yang sangat positif ke posisi yang sangat negatif. Kriteria pengklasifikasian merujuk pada pendapat umar (2003 :225) dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

Rs	:	Rentang skor
n	:	Ukuran sampel
m	:	Jumlah alternatif tiap item

Berdasarkan pedoman diatas, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel Analisis Kualitas Pelatihan Pada Pegawai Kantor Camat Menyuke sebagai berikut :

$$R_s = \frac{3}{4} = 0,75$$

Sehingga rentang skala masing-masing predikat adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,74	:	Sangat tidak baik
1,75 – 2,45	:	Tidak baik
2,50 – 3,24	:	Baik
3,25 – 4,00	:	Sangat baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan respon dari seluruh Kantor Camat Menyuke sebanyak 32 orang responden mengenai kualitas pelatihan pegawai pada Kantor Camat Menyuke tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Instruktur

Untuk mengetahui nilai rata-rata Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai yang berkaitan dengan indikator Instruktur dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Instruktur

No.	Indikator	Penilaian Indikator (Bobot)				Jlh	Rata-Rata
		1	2	3	4		
3	Instruktur sangat menguasai materi yang disampaikan	0	0	27	5	32	3,16
4	Instruktur berpenampilan rapi dan juga ramah pada saat memberikan pelatihan	0	0	25	7	32	3,22
5	Instruktur bersemangat dalam memberikan pelatihan, sehingga memotivasi peserta	0	0	28	4	32	3,13
	Persentase (%)	0,00	0,00	83,33	16,67	96	3,17

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Instruktur sangat menguasai materi yang disampaikan mendapat rata-rata skor 3,16 dan termasuk kategori baik, mengenai Instruktur berpenampilan rapi dan juga ramah pada saat memberikan pelatihan mendapat rata-rata skor 3,22 dan termasuk kategori baik. mengenai Instruktur bersemangat dalam memberikan pelatihan, sehingga memotivasi peserta mendapat rata-rata skor 3,13 dan termasuk kategori baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Instruktur berdasarkan Tabel 4.6 secara total mendapat rata-rata skor 3,17 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

Selanjutnya dari Tabel 4.6 juga diperoleh persentase mengenai Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai terhadap indikator Instruktur yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 83,33% dan 16,67%.

2. Peserta

Peserta pelatihan juga perlu diperhatikan karena keberhasilan suatu pelatihan tergantung juga kemampuan pesertanya untuk menyerap materi yang disampaikan oleh pelatih. Untuk mengetahui nilai rata-rata Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai yang berkaitan dengan indikator Peserta dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Peserta

No.	Indikator	Penilaian Indikator (Bobot)				Jlh	Rata-Rata
		1	2	3	4		
6	Peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan	0	1	27	4	32	3,09
8	Peserta pelatihan merupakan hasil seleksi dari organisasi.	0	0	28	4	32	3,13
9	Peserta yang dipilih sesuai dengan kriteria posisi yang akan diisi	0	0	24	8	32	3,25
	Persentase (%)	0,00	1,04	82,29	16,67	96	3,16

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan mendapat rata-rata skor 3,09 dan termasuk kategori baik, mengenai Peserta pelatihan merupakan hasil seleksi dari organisasi mendapat rata-rata skor 3,13 dan termasuk kategori baik. mengenai Peserta yang dipilih sesuai dengan kriteria posisi yang akan diisi mendapat rata-rata skor 3,25 dan termasuk kategori sangat baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Peserta berdasarkan Tabel 4.7 secara total mendapat rata-rata skor 3,16 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

Selanjutnya dari Tabel 4.7 juga diperoleh persentase mengenai Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai terhadap indikator Peserta yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 82,29% dan 16,67%

3. Materi

Penentuan materi pelatihan sangat penting, maka sebelum menentukan materinya diperlukan prediksi kebutuhan pelatihan, agar berguna bagi peserta dan dapat dimanfaatkan untuk pegawai dalam menjalankan tugasnya. Untuk mengetahui nilai rata-rata Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai yang berkaitan dengan indikator Materi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Materi

No.	Indikator	Penilaian Indikator (Bobot)				Jlh	Rata-Rata
		1	2	3	4		
10	Materi sesuai dengan pekerjaan	0	1	21	10	32	3,28
11	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan.	0	0	30	2	32	3,06
12	Materi yang disampaikan sesuai dengan kapasitas peserta	0	1	29	2	32	3,03
13	Materi yang diberikan sangat membantu dalam pekerjaan	0	1	28	3	32	3,06
	Persentase (%)	0,00	2,34	84,38	13,28	128	3,11

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Materi sesuai dengan pekerjaan mendapat rata-rata skor 3,28 dan termasuk kategori sangat baik, mengenai Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan mendapat rata-rata skor 3,06 dan termasuk kategori baik. mengenai Materi yang disampaikan sesuai dengan kapasitas peserta mendapat rata-rata skor 3,03 dan termasuk kategori baik, mengenai Materi yang diberikan sangat membantu dalam pekerjaan mendapat rata-rata skor 3,06 dan termasuk kategori baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Materi berdasarkan Tabel 4.8 secara total mendapat rata-rata skor 3,11 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

Selanjutnya dari Tabel 4.8 juga diperoleh persentase mengenai Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai terhadap indikator Materi yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 84,38% dan 13,28%.

4. Metode

Cara penyampaian materi oleh instruktur juga penting agar dapat diterima dengan mudah oleh peserta pelatihan. Untuk mengetahui nilai rata-rata Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai yang berkaitan dengan indikator Metode dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Metode

No.	Indikator	Penilaian Indikator (Bobot)				Jlh	Rata-Rata
		1	2	3	4		
14	Metode pelatihan sangat mudah diterima	0	1	29	2	32	3,03
15	Metode pelatihan mempunyai sasaran yang jelas	0	1	27	4	32	3,09
16	Metode pelatihan membuat peserta mudah menangkap tujuan materi	0	0	30	2	32	3,06

17	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kapasitas peserta	0	0	28	4	32	3,13
	Persentase (%)	0,00	1,56	89,06	9,38	128	3,08

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Metode pelatihan sangat mudah diterima mendapat rata-rata skor 3,03 dan termasuk kategori baik, mengenai Metode pelatihan mempunyai sasaran yang jelas mendapat rata-rata skor 3,09 dan termasuk kategori baik. mengenai Metode pelatihan membuat peserta mudah menangkap tujuan materi mendapat rata-rata skor 3,06 dan termasuk kategori baik, mengenai Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kapasitas peserta mendapat rata-rata skor 3,13 dan termasuk kategori baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Metode berdasarkan Tabel 4.9 secara total mendapat rata-rata skor 3,08 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

Selanjutnya dari Tabel 4.9 juga diperoleh persentase mengenai Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai terhadap indikator Metode yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 89,06% dan 9,38%.

5. Tujuan

Menetapkan tujuan dari pelatihan diperlukan agar pelatihan yang diadakan tidak sia-sia. Untuk mengetahui nilai rata-rata Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai yang berkaitan dengan indikator Tujuan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Tujuan

No.	Indikator	Penilaian Indikator (Bobot)				Jlh	Rata-Rata
		1	2	3	4		
18	Tujuan pelatihan sangat jelas sesuai dengan kebutuhan	0	0	29	3	32	3,09
19	Hasil dari pelatihan dapat meningkatkan kemampuan bekerja	0	1	29	2	32	3,03
20	Hasil dari pelatihan dapat menambah pengetahuan	0	0	26	6	32	3,19
21	Tujuan dari pelatihan tepat sasaran	0	0	24	8	32	3,25
	Persentase (%)	0,00	0,78	84,38	14,84	128	3,14

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Tujuan pelatihan sangat jelas sesuai dengan kebutuhan mendapat rata-rata skor 3,09 dan termasuk kategori baik, mengenai Hasil dari pelatihan dapat meningkatkan kemampuan bekerja mendapat rata-rata skor 3,03 dan termasuk kategori baik. mengenai Hasil dari pelatihan dapat menambah pengetahuan mendapat rata-rata skor 3,19 dan termasuk kategori baik,

mengenai Tujuan dari pelatihan tepat sasaran mendapat rata-rata skor 3,25 dan termasuk kategori sangat baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Tujuan berdasarkan Tabel 4.10 secara total mendapat rata-rata skor 3,14 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

Selanjutnya dari Tabel 4.10 juga diperoleh persentase mengenai Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai terhadap indikator Tujuan yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 84,38% dan 14,84%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan mengenai. analisis Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai Kantor Camat Menyuke, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Karakteristik Responden

1. Jika dilihat dari segi umur pegawai Negeri Sipil yang bekerja Kantor Camat Menyuke dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur pegawai tergolong produktif, yaitu dibawah 50 tahun.
2. Dilihat dari segi jenis kelamin, mayoritas pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Menyuke berjenis kelamin laki-laki.
3. Mayoritas pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Menyuke berpendidikan terakhir SMA/Sederajat.
4. Mayoritas responden pada Kantor Camat Menyuke sudah bekerja diatas 10 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Dari hasil uji validitas diketahui 18 butir soal dikatakan valid memiliki nilai r lebih besar dari ($>0,349$) dan memiliki signifikan (p) lebih kecil dari ($< 0,05$).
2. Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa setiap butir soal memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka 21 butir soal memiliki sifat reliabel.

Tanggapan Responden Mengenai Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai Pada Kantor Camat Menyuke

1. **Instruktur**
Secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Instruktur secara total mendapat rata-rata skor 3,17 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.
2. **Peserta**
Secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Peserta secara total mendapat rata-rata skor 3,16 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.
3. **Materi**
Secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Materi secara total mendapat rata-rata skor 3,11 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.
4. **Metode**
Secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Metode secara total mendapat rata-rata skor 3,08 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.
5. **Tujuan**
Secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai mengenai indikator Tujuan secara total mendapat rata-rata skor 3,14 dan termasuk kategori baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

DAFTAR PUSTAKA

- Kotler, Philip. 2001. Manajemen Pemasaran, Ahli Bahasa Hendro Teguh. Edisi kesembilan. Jakarta: CV Intermedia.
- Kotler, Philip. 2003. Manajemen Pemasaran. Jilid I dan II, edisi kesebelas. Jakarta: CV Intermedia.
- Sabarguna, Boy. S, 2008. Quality Assurance Pelayanan Rumah Sakit. Jakarta: CV. Sagung Seto
- Sugiyono. 2015. Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Nasution. 2001. Manajemen Mutu Terpadu. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdiana. 2017. Tesis. Analisis Kepuasan Pasien Rawat Inap di Puskesmas Umum. Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Kendari: Universitas Halu Oleo.
- Royanah, Ulfa. 2015. Skripsi. Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Peserta Jaminan Kesehatan Nasional Bukan Penerima Bantuan (Non PBI) di Puskesmas Halmahera Kota Semarang Tahun 2015. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sakti, Veronica Dianita Sisca. 2009. Skripsi. Analisis Kepuasan Pasien Rawat Inap Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Ditinjau Dari Status Sosial Ekonomi Studi Kasus Puskesmas Daerah Penembahan Senopati Kabupaten Bantul. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Tjiptono, Fandy. 2002. Manajemen Jasa. Edisi ketiga. Yogyakarta: Andi.
- Lupiyoadi. 2006. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Selemba Empat.
- Diah. 2009. Skripsi. Analisis Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Konsumen Atas Jasa Pelayanan Rawat Inap Puskesmas Pandan Arang di Kabupaten Boyolali. Surakarta. Universitas Muhammadiyah.