

**EVALUASI PELATIHAN KARYAWAN PADA
PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT CABANG
PADANG PANJANG**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen
Perdagangan (DIII) sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Ahli Madya*



**Oleh:
HAZEL MITRA
NIM. 1109220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2015

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

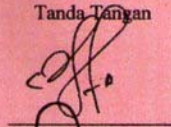
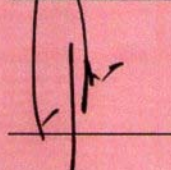
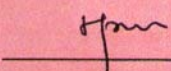
EVALUASI PELATIHAN KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH
SUMATERA BARAT CABANG PADANG PANJANG

Nama : Hazel Mitra
NIM / BP : 1109220 / 2011
Prograam Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Pedagangan (DIII) Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, 13 Januari 2015

Tim Penguji,

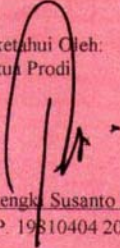
| | Nama | Tanda Tangan |
|----|--------------------------------------|--|
| 1. | Chichi Andriani, SE, MM (Ketua) |  |
| 2. | Perengki Susanto, SE, M.Sc (Anggota) |  |
| 3. | Abel Tasman, SE, MM (Anggota) |  |

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

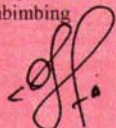
**EVALUASI PELATIHAN KARYAWAN PADA PT. BANK
PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT CABANG PADANG
PANJANG**

Nama : Hazel Mitra
NIM : 1109220
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Diketahui Oleh:
Ketua Prodi


Perengki Susanto SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1002

Padang, 13 Januari 2015
Disetujui Oleh:
Pembimbing


Chichi Andriani, SE, M.M
NIP.19840107 200912 2 003

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hazel Mitra
NIM/Tahun Masuk : 1109220 / 2011
Tempat/Tanggal Lahir : Padang Panjang / 03 April 1994
Program Studi : Diploma III
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : Evaluasi Pelatihan Karyawan Pada PT. Bank
Pembangunan Daerah Cabang Padang Panjang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (Tugas Akhir) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Ahli Madya), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Dosen Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/tugas akhir ini sah apabila sudah ditanda tangani Asli oleh Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/tugas akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Januari 2015

Yang Menyatakan,



Hazel Mitra

NIM : 1109220/2011

ABSTRAK

Hazel Mitra (1109220/2011) : Evaluasi Pelatihan Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang.

Pembimbing : Chichi Andriani, SE, MM

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui evaluasi pelatihan karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling, dengan responden sebanyak 26 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa reaksi evaluasi program pelatihan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang telah berhasil dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,04%. Pengetahuan evaluasi program pelatihan telah berhasil dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,38%. Perilaku evaluasi program pelatihan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang juga berhasil dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,08 %, dan hasil evaluasi program pelatihan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang berhasil dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79,23%.

Untuk itu, kepada perusahaan agar dapat mengevaluasi hasil dari program pelatihan karyawan dengan lebih baik agar hasil evaluasi program pelatihan dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata kunci : Pelatihan karyawan, evaluasi, karyawan

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini dengan judul “**Evaluasi Pelatihan Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang**”, yang mana merupakan salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan Program Studi Diploma III (DIII) pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Perdagangan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis belum tentu dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Chichi Andriani, SE, MM, selaku pembimbing yang telah mengarahkan dan memberikan masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Rasa hormat dan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs., Msi. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, selaku Ketua Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Bapak Firman SE, M.Sc, selaku sekretaris Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan serta Bapak Hendra selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini.

3. Ibu Chichi Andriani, SE, MM, selaku pembimbing dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Prodi Diploma III, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
5. Seluruh karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang atas kerjasamanya demi kelancaran Tugas Akhir ini.
6. Orang tua, kekasih saya dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
7. Teman-teman Prodi Dipolma III angkatan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.
8. Seterusnya kepada semua pihak yang terlibat dan membantu penulis demi kelancaran penulisan tugas akhir ini.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2015

Hazel Mitra

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | vii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| A. Pengertian Pelatihan..... | 8 |
| B. Manfaat Pelatihan | 11 |
| C. Model-Model Pelatihan..... | 13 |
| D. Tujuan Pelatihan..... | 15 |
| E. Proses Pelatihan | 16 |
| F. Metode-Metode Pelatihan Karyawan..... | 17 |
| G. Sasaran Pelatihan | 23 |
| H. Tahap-Tahap Evaluasi Program Pelatihan | 24 |
| I. Evaluasi Program Pelatihan | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 26 |
| A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir | 26 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 26 |
| C. Rancangan Penelitian | 27 |
| 1. Jenis penelitian | 27 |
| 2. Tahapan penelitian | 27 |
| 3. Objek penelitian | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Instrumen Penelitian | 29 |
| 5. Populasi dan Sampel | 30 |
| 6. Teknik Analisis | 31 |
| BAB IV PEMBAHASAN..... | 33 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 33 |
| 1. Sejarah PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat..... | 33 |
| 2. Bentuk dan Lokasi PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang panjang | 36 |
| 3. Tujuan dan Ruang Lingkup Kegiatan | 36 |
| 4. Visi dan Misi | 49 |
| 5. Struktur Organisasi..... | 40 |
| B. Hasil Penellitian | 42 |
| 1. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 42 |
| 2. Hasil Pengolahan Data | 44 |
| 3. Pembahasan Hasil Penelitian | 51 |
| BAB V PENUTUP..... | 63 |
| A. Kesimpulan | 63 |
| B. Saran..... | 64 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 : Daftar Skala Jawaban Pernyataan Berdasarkan Indikator EvaluasiPelatihan Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah CabangPadang Panjang | 30 |
| Tabel 3.2 : Jumlah Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang | 30 |
| Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 42 |
| Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 42 |
| Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 43 |
| Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 44 |
| Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan | 44 |
| Tabel 4.6 : Distribusi Frekuensi Indikator Pertama (Reaksi)..... | 45 |
| Tabel 4.7 : Distribusi Frekuensi Indikator Kedua (Pengetahuan)..... | 47 |
| Tabel 4.8 : Distribusi Frekuensi Indikator Ketiga (Perilaku)..... | 48 |
| Tabel 4.9 : Distribusi Frekuensi Indikator Keempat (Hasil)..... | 49 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang | 41 |
|--|----|

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabel Tabulasi Penelitian

Lampiran 3 : Tabel Frekuensi Distribusi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu kebutuhan perusahaan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjanya sehingga efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan perusahaan semakin tinggi. Upaya yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas produktif adalah dengan mengadakan pelatihan atau *training*, yang terencana dan formal bagi karyawan baru maupun pelatihan bagi karyawan lama untuk meningkatkan keahlian, kemampuan serta keterampilannya serta perilaku mereka agar diperoleh produktivitas kerja yang lebih baik secara terus-menerus.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tentu membutuhkan berbagai sumber dayaseperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti, apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan.

Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu,

perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk member segala kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Rivai (2009 : 211), “Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan. “Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaan.

Pelatihan sangat penting dilakukan untuk menambah pengetahuan karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya. Menurut *Dessler* (2011:118) dalam Suwatno pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Pelatihan lebih ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Adapun pelatihan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan merupakan upaya agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Disamping pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pelatihan terhadap karyawan juga sangat diprelukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut Mondy (2008:210), pelatihan karyawan adalah Aktivitas - aktivitas yang dirancang untuk member para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Aktivitas-aktivitas pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi – strategi perusahaan mereka. Melalui pelatihan, kemampuan yang dimiliki karyawan akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga karyawan dapat optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada dasarnya pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara hasil pekerjaan dari kemampuan pegawai dengan hasil pekerjaan yang dikehendaki oleh perusahaan, usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap sehingga dapat menjadi kekayaan perusahaan yang paling berharga.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan berupa pencapaian laba dari usahanya, ketika menjalankan usahanya dalam dunia yang terus berkembang seperti saat ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia berupa karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidangnya. Dalam usaha pencapaian tujuannya, suatu perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk dapat melaksanakan kegiatan operasi dengan baik. Dengan menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan dituntut untuk dapat mengelolanya dengan baik agar bias mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki karyawannya.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang adalah salah satu bank yang memberikan pelatihan kepada karyawannya. PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang merupakan perusahaan perseroaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Kegiatan utamanya adalah menawarkan berbagai macam layanan perbankan, baik dari pemberian kredit kepada masyarakat, penghimpunan dana, maupun jasa-jasa bank lainnya seperti inkasso, bank garansi, kliring, dan sebagainya.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam rangka pencapaian setiap tujuan kegiatan memberikan pelatihan kepada karyawannya. Bentuk pelatihan yang dilakukan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang berupa pemberian materi

kepada karyawan. Seperti pemberian program baru pada karyawan di bidang pemberian kredit, yang akan membantu karyawan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan karyawan yang diadakan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang bertujuan untuk menciptakan karyawan atau pegawai ahli dalam bidang masing - masing, sehingga tujuan dari perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk peserta. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru atau pun karyawan lama dapat meningkatkan kinerja atau produktifitas karyawan. Hal ini disebabkan pemberian pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan (*job description*) karyawan itu sendiri

Berdasarkan informasi awal yang penulis peroleh dari PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang diketahui masih terdapat permasalahan pada karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Cabang Padang Panjang yaitu seperti di bagian pendanaan masih terdapat antri yang lama dan panjang yang menyebabkan ketidakpuasan pelanggan. Masih terdapatnya permasalahan di bagian kredit seperti kredit macet. Dapat diindikasikan bahwa karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang masih belum optimal dalam pelayanan, maka masih diperlukan pelatihan.

Diharapkan pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan memberikan peranserta kedudukan yang strategis sebagai suatu program

pembelajaran untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan, karena akan tersedianya SDM yang terampil sesuai dengan kebutuhan organisasi dimasa yang akan datang. Contoh pelatihan yang seringdi ikuti oleh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Cabang Padang Panjang adalah pelatihan TSQ dan ESQ pelatihan ini sangat berpengaruh bagi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Mengingat pentingnya pelatihan karyawan, maka penulis tertarik membahas tentang **“Evaluasi Pelatihan Kayawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang Panjang”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas pada tugas akhir ini adalah bagaimana evaluasi pelatihan karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Cabang Padang Panjang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui tentang bagaimana evaluasi pelatihan karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Cabang Padang Panjang.

D. Manfaat Penelitian

Kegiatan ini dapat bermanfaat bagi :

1. Perusahaan

Dengan adanya kegiatan ini dapat memberi saran kepada perusahaan tentang pelatihan karyawan.

2. Penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pelatihan karyawan. Memenuhi dan melengkapi sebagian syarat – syarat guna menyelesaikan studi pada program Diploma III Fakultas Ekonomi Unuversitas Negeri Padang.

3. Pembaca

Menjadi acuan bagi pembaca guna memperluas wawasan dan dapat menjadi referensi tambahan bagi para penulis yang akan meneliti mengenai pelatihan karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk indikator reaksi dimana TCR yang paling rendah adalah pada pernyataan keempat dengan presentase sebesar 79,23% yang menyatakan bahwa dengan mengikuti pelatihan karyawan merasa puas dengan program pelatihan secara keseluruhan.
2. Untuk indikator pengetahuan dimana TCR yang paling rendah adalah pada pertanyaan pertama dengan presentase 79,23% yang menyatakan bahwa dalam pelatihan, keahlian dan keterampilan menjadi standar dalam bekerja.
3. Untuk indikator perilaku dimana TCR yang paling rendah ada pada pernyataan pertama dengan presentase 76,15% yang menyatakan bahwa pelatihan yang diadakan memberikan perubahan sikap dan perilaku saya dalam bekerja.
4. Untuk indikator hasil dimana TCR terendah ada pada pernyataan ketiga presentase 74,62% yang menyatakan dengan pelatihanakan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah
5. Berdasarkan dari empat indikator diatas di peroleh rata-rata persentase TCR sebesar 77,31%. Persentase ini memperoleh nilai yang tinggi. Hal ini dapat

diartikan bahwa evaluasi pelatihan yang dilakukandirasa tinggi terhadap karyawan.

6. Berdasarkan hasil temuan penelitian yang tercantum pada bab pembahasan diketahui bahwa pelatihan yang paling sering di ikuti oleh karyawan adalah pelatihan ESQ dan TSQ.

B. Saran

Dari semua indikator dapat diketahui bahwa indikator hasil memperoleh TCR paling rendah. Maka dari itu perlu adanya upaya peningkatan presentase TCR pada setiap indikator terutama pada indikator keempat yaitu hasil dengan rata-rata TCR paling rendah dibandingkan dengan indikator lain seperti reaksi, perilaku, dan pengetahuan. Perusahaan harus lebih mengevaluasi kinerja karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Dengan mengikuti pelatihan yang diadakan pihak perbankan diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik supaya mengurangi masalah-masalah yang akan timbul saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supono. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan, Kuncoro Engkos Ahmad. 2012. *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sofyandi, Herma. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwatno dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.