

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA, TBK KANTOR CABANG SERUI

Yuniati Nasution¹, Aditya Wardhana²
Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom
yuni.nasution07@gmail.com, aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dan pelatihan merupakan salah satu proses pengembangan SDM. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan telah menjadi bagian dari kebutuhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Serui.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Serui dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, dengan jenis *incidental sampling* dengan jumlah responden sebanyak 6 orang responden yang sudah mengikuti pelatihan pada tahun 2017. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji T (*Paired Sample t-Test*).

Pengujian validitas, reliabilitas dan uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 dan menghasilkan tingkat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan sebesar 3,176 dengan tingkat signifikansi 0,019. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan sebelum dan sesudah pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Sebelum pelatihan, Sesudah pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

One of the organizational resources that has an important role in achieving its objectives is human resources. And training is one of the processes of developing human resources. Thus, training and development have become part of the need. This study aims to analyze differences in employee performance before and after training at PT. Bank Rakyat Indonesia Serui Branch Office.

This research is quantitative research. The population of this study were employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Serui Branch Office and the sample in this study used non-probability sampling technique, with incidental sampling type with the number of respondents as many as 6 respondents who had attended training in 2017. The data analysis technique used was descriptive analysis. Data collection techniques use primary data and secondary data. Data analysis used is validity test, reliability test and T (Paired Sample t-Test) test. Testing the validity, reliability and t test is done using the SPSS 22 program and produces a level of difference in employee performance before and after training amounting to 3.176 with a significance level of 0.019. Based on the hypothesis testing, it can be seen that there are strong and significant differences before and after training on employee performance.

Keywords: Before training, After training, Employee Performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya karyawan baru hanya mempunyai kemampuan teoritis yang dibawa dari bangku kuliah, maka perlu dikembangkan menjadi kemampuan nyata untuk dapat mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan, maka akan tercapai kinerja yang baik. Perusahaan hanya akan meningkat apabila tiap-tiap bidang dalam segala bentuk usaha perusahaan dilaksanakan oleh tenaga-tenaga dengan kecakapan dan keterampilan tertentu, sesuai dengan bidang masing-masing. Bangun (2012:4), "Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Maka dari itu diperlukan perhatian khusus kepada karyawan perusahaan agar mendapat kinerja yang maksimal".

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari *human investment*. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sebagai bagian strategi utama organisasi. Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama di dalam perusahaan. Karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan-karyawan lama, mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang lama, dan mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tugas-tugasnya yang sekarang ataupun untuk mempersiapkan dirinya berhubungan akan dipromosikan ke jabatan yang lain. Keuntungan dari adanya pelatihan adalah para pegawai akan lebih memahami pekerjaannya dan mengurangi kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya, menjamin tersedianya tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian. Orang yang terlatih dapat menggunakan pikirannya secara kritis, latihan membantu stabilitas karyawan, dan dapat bekerja lebih efisien (Kaswan, 2013:01).

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan Kepala Bank BRI Kantor Cabang Serui bahwa metode perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan yaitu dengan kuliah dan diskusi serta mentoring. Pelatihan tersebut telah berlangsung pada tahun 2017 dan telah diadakan pelatihan sebanyak sembilan kali. Pelatihan ini dilakukan karena mengingat kinerja karyawan dapat mempengaruhi keuntungan di perusahaan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Pada Tahun 2016 Sebelum Melakukan Pelatihan

| No. | Nama Karyawan | Jabatan | SMK Tahun 2016 | Keterangan |
|-----|-----------------------|------------------------|----------------|----------------------|
| 1 | Ardian Agung Setyawan | AAO Komersial | 3,02 | Predikat Sangat Baik |
| 2 | Arfandie | AAO Komersial | 2,87 | Predikat Baik |
| 3 | Manompang Sitanggung | ADK Komersial | 2,83 | Predikat Baik |
| 4 | Uki Cahya Ningsih. T | Petugas SDM | 2,83 | Predikat Baik |
| 5 | Efa Novita Tawale | Petugas DJS | 2,96 | Predikat Baik |
| 6 | Henri Haryadi | Petugas IT & E-Channel | 3,04 | Predikat Sangat Baik |

Sumber: (Data Internal Kanca BRI Serui, diakses pada tanggal 13 maret 2017)

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan Pada Tahun 2017 Setelah Melakukan Pelatihan

| No. | Nama Karyawan | Jabatan | SMK Tahun 2016 | Keterangan |
|-----|-----------------------|------------------------|----------------|----------------------|
| 1 | Ardian Agung Setyawan | AAO Komersial | 3,06 | Predikat Sangat Baik |
| 2 | Arfandie | AAO Komersial | 2,68 | Predikat Baik |
| 3 | Manompang Sitanggung | ADK Komersial | 2,92 | Predikat Baik |
| 4 | Uki Cahya Ningsih. T | Petugas SDM | 2,87 | Predikat Baik |
| 5 | Efa Novita Tawale | Petugas DJS | 3,00 | Predikat Baik |
| 6 | Henri Haryadi | Petugas IT & E-Channel | 2,87 | Predikat Baik |

Sumber: (Data Internal Kanca BRI Serui, diakses pada tanggal 13 maret 2017)

Dari hasil pelatihan yang dilaksanakan pada tahun 2017 terdapat data seperti tabel diatas yang menunjukkan bahwa dari 6 orang karyawan yang telah melakukan pelatihan terdapat 4 orang karyawan yang mengalami peningkatan kinerja dan terdapat 2 orang karyawan yang mengalami penurunan dalam kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah melakukan pelatihan, namun belum diukur apakah ada perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah melakukan pelatihan ini. Maka untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna melihat perbedaan tersebut yang dituliskan dalam bentuk skripsi yang berjudul **‘Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Serui’**

1.2 Perumusan Masalah

Dilihat dari uraian latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Serui sebelum pelatihan?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Serui sesudah pelatihan?
3. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Serui sebelum dan sesudah pelatihan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Serui sebelum pelatihan
2. Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Serui sesudah pelatihan
3. Perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Serui sebelum dan sesudah pelatihan

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja

Mangkunegara dalam Fiolota (2017:22) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Rivai dan Basri, 2005 dalam Fiolota (2017:22)

2.2 Sebelum Pelatihan

Analisis Kebutuhan Pelatihan menurut Simamora (2001) dalam Fiolita (2017:26) bahwa “analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*).”

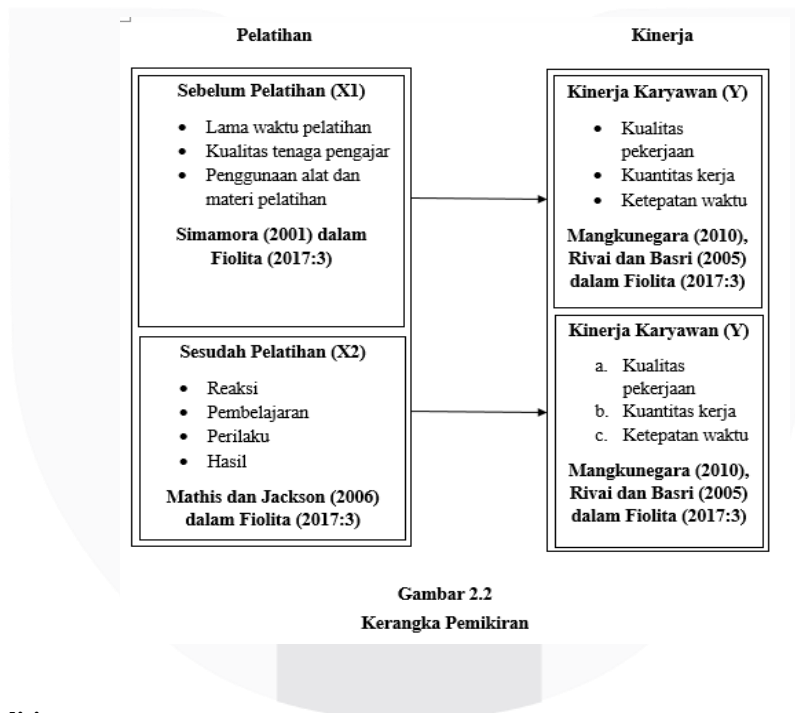
2.3 Sesudah Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Fiolita (2017:26), bahwa “evaluasi pelatihan membandingkan hasil-hasil sesudah pelatihan pada tujuan-tujuan yang diharapkan oleh para manajer, pelatih, dan peserta pelatihan. “

2.4 Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Menurut Agustin Rozalena (2016:109) sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Oleh karena itu bentuk pelatihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan komparatif.

3.2 Operasional Variabel

Dimensi sebelum pelatihan Analisis Kebutuhan Pelatihan menurut Simamora dalam Fiolita (2017:18) Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangankekurangan kinerja

(performance deficiencies) adalah 1) Lama waktu pelatihan. 2) Kualitas tenaga pengajar. 3) Penggunaan alat dan materi pelatihan. 4) Jumlah biaya yang dikeluarkan.

Dimensi sesudah pelatihan menurut Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Fiolita (2017:29) , evaluasi pelatihan membandingkan hasilhasil sesudah pelatihan pada tujuan-tujuan yang diharapkan oleh para manajer, pelatih, dan peserta pelatihan. Adapun indikatornya adalah 1) Reaksi. 2) Pembelajaran. 3) Perilaku. 4) Hasil.

Indikator kinerja karyawan Mangkunegara (2010) dalam Fiolita (2017:29) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. (Rivai dan Basri, 2005) dalam Fiolita (2017:29). Adapun dimensinya adalah : 1) Kualitas pekerjaan. 2) Kuantitas kerja. 3) Ketepatan waktu.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Serui yang sudah mengikuti pelatihan pada tahun 2017 yang berjumlah 6 karyawan.

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengambilan Data

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data internal, yaitu data yang berasal dari dalam instansi itu sendiri. Sumber data diperoleh dari BRI Kantor Cabang Serui. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif yang merupakan metode yang paling umum digunakan untuk menentukan ukuran lokasi (rata-rata, modus dan median), ukuran variabel (rentang inter-kuartil, varian, standar deviasi dan koefisien variasi) maupun ukuran bentuk (kecondongan/skewness dan kerataan/kurtosis). Sednagkan menurut Siregar (2013:126) Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel.

3.6 Uji Validitas dan Realibilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 22 for Windows*. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

3.7 Uji T

Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Paired Sample t-Test* untuk menguji sampel yang berpasangan. *Paired Sample* adalah sebuah sampel yang sama namun mengalami dua perlakuan atau pengukuran yang berbeda (Santoso, 2010) dalam (Fiolita 2017:62). Teknik *Paired Sample t-Test* merupakan metode perhitungan statistik untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja

karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Serui pada tahun 2016 sebelum pelatihan dan 2017 sesudah pelatihan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|--------------------|-----------|------------|
| 25-30 tahun | 1 | 16,7 |
| 30-35 tahun | 4 | 66,7 |
| 35-40 tahun | 1 | 16,7 |
| Total | 6 | 100,0 |
| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
| Laki-Laki | 4 | 66,7 |
| Perempuan | 2 | 33,3 |
| Total | 6 | 100,0 |
| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
| S1 | 6 | 100,0 |
| Total | 6 | 100,0 |
| Lama Kerja | Frekuensi | Persentase |
| 2-5 tahun >5 tahun | 6 | 100,0 |
| Total | 6 | 100,0 |

Sumber: Data Primer Olah

Berdasarkan usia diperoleh mayoritas karyawan berusia 30-35 tahun sebanyak 66,7% dan masing-masing usia 25-30 tahun dan 35-40 tahun sebanyak 16,7%. Responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh karyawan laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 66,7% dan karyawan perempuan sebanyak 33,3%. Karakteristik responden menurut pendidikan dan lama kerja diperoleh seluruhnya karyawan berpendidikan terakhir pada tingkat sarjana dan lama kerja selama 2-5 tahun > 5 tahun.

4.2 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4.2 Hasil Uji Instrumen Kinerja Sebelum Pelatihan

| Item | Corrected Item-Total Correlation | Ketentuan | Keterangan |
|-------------------------------|----------------------------------|-----------|------------|
| x1.1 | 0,968 | 0,811 | Valid |
| x1.2 | 0,968 | 0,811 | Valid |
| x1.3 | 0,968 | 0,811 | Valid |
| x1.4 | 0,968 | 0,811 | Valid |
| x1.5 | 0,968 | 0,811 | Valid |
| x1.6 | 0,977 | 0,811 | Valid |
| x1.7 | 0,977 | 0,811 | Valid |
| x1.8 | 0,977 | 0,811 | Valid |
| x1.9 | 0,977 | 0,811 | Valid |
| x1.10 | 0,977 | 0,811 | Valid |
| <i>Cronbach Alpha = 0,994</i> | | | |

Sumber: Data Primer Olah

Pada variabel kinerja sebelum pelatihan diperoleh seluruh item pada variabel ini valid (r hitung lebih besar dari 0,811). Nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,994 dan dapat dikatakan instrument reliabel (CA lebih besar dari 0,60).

Tabel 4.3 Hasil Uji Instrumen Kinerja Sesudah Pelatihan

| Item | Corrected Item-Total Correlation | Ketentuan | Keterangan |
|------------------------------|----------------------------------|-----------|------------|
| x2.1 | 0,840 | 0,811 | Valid |
| x2.2 | 0,967 | 0,811 | Valid |
| x2.3 | 0,840 | 0,811 | Valid |
| x2.4 | 0,962 | 0,811 | Valid |
| x2.5 | 0,873 | 0,811 | Valid |
| x2.6 | 0,967 | 0,811 | Valid |
| x2.7 | 0,962 | 0,811 | Valid |
| x2.8 | 0,967 | 0,811 | Valid |
| x2.9 | 0,995 | 0,811 | Valid |
| x2.10 | 0,960 | 0,811 | Valid |
| x2.11 | 0,949 | 0,811 | Valid |
| x2.12 | 0,936 | 0,811 | Valid |
| x2.13 | 0,967 | 0,811 | Valid |
| x2.14 | 0,857 | 0,811 | Valid |
| x2.15 | 0,962 | 0,811 | Valid |
| x2.16 | 0,873 | 0,811 | Valid |
| x2.17 | 0,960 | 0,811 | Valid |
| x2.18 | 0,960 | 0,811 | Valid |
| <i>Cronbach Alpha =0,990</i> | | | |

Sumber: Data Primer Olah

Pada variabel kinerja setelah pelatihan diperoleh nilai r hitung pada setiap item lebih besar dari 0,811 sehingga dapat dikatakan seluruh item pada variabel ini valid. Nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,990 sehingga nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dan dapat dikatakan instrument reliabel.

Tabel 4.4 Hasil Uji Instrumen Kinerja Secara Keseluruhan

| Item | Corrected Item-Total Correlation | Ketentuan | Keterangan |
|------------------------------|----------------------------------|-----------|------------|
| y.1 | 0,818 | 0,811 | Valid |
| y.2 | 0,892 | 0,811 | Valid |
| y.3 | 0,947 | 0,811 | Valid |
| y.4 | 0,947 | 0,811 | Valid |
| y.5 | 0,892 | 0,811 | Valid |
| y.6 | 0,870 | 0,811 | Valid |
| y.7 | 0,883 | 0,811 | Valid |
| y.8 | 0,942 | 0,811 | Valid |
| y.9 | 0,892 | 0,811 | Valid |
| y.10 | 0,995 | 0,811 | Valid |
| y.11 | 0,884 | 0,811 | Valid |
| y.12 | 0,960 | 0,811 | Valid |
| y.13 | 0,960 | 0,811 | Valid |
| y.14 | 0,884 | 0,811 | Valid |
| <i>Cronbach Alpha =0,990</i> | | | |

Sumber: Data Primer Olah

Pada variabel kinerja secara keseluruhan diperoleh nilai r hitung pada setiap item lebih besar dari 0,811 sehingga dapat dikatakan seluruh item pada variabel ini valid. Nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,982 sehingga nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dan dapat dikatakan instrument reliable

Tabel 4.5 Hasil Uji Paired T-Test

| Variabel | Rata-rata | t hitung | Signifikansi | Keterangan |
|-------------------|-----------|----------|--------------|------------|
| Sebelum Pelatihan | 1,64 | 3,176 | 0,019 | Signifikan |
| Setelah Pelatihan | 3,43 | | | |

Sumber: Data Primer Olah

Hasil perhitungan diatas diperoleh nilai signifikansi 0,019 sehingga signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai rata-rata kinerja diperoleh rata-rata kinerja sebelum pelatihan yaitu 1,64 dan setelah pelatihan yaitu 3,43. Secara lebih jauh, dapat diartikan bahwa pemberian pelatihan pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 22 maka dapat dilakukan pembahasan penelitian yaitu terdapat perbedaan yang signifikan sebelum pelatihan (X1) dan sesudah pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Serui. Hal itu dapat dilihat dari hasil olahan data SPSS versi 22 yang sudah dijelaskan sebelumnya, dimana nilai sig <0,05 yaitu sebesar 0,019

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Serui sebelum dan sesudah pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,019 sehingga signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai rata-rata kinerja diperoleh rata-rata kinerja sebelum pelatihan yaitu 1,64 dan setelah pelatihan yaitu 3,43. Rata-rata kinerja secara keseluruhan diperoleh rata-rata 3,13 atau skor sebesar 78,27% dengan kategori baik.

5.2 Saran

Bagi pihak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Serui, penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang signifikan dengan pemberian pelatihan pada karyawan sehingga diharapkan bagi pimpinan terkait dapat memberikan pelatihan secara berkala bagi karyawan sehingga karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Fiolita, N. E. (2017). *Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Adityawarman Surabaya)*.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta .
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

