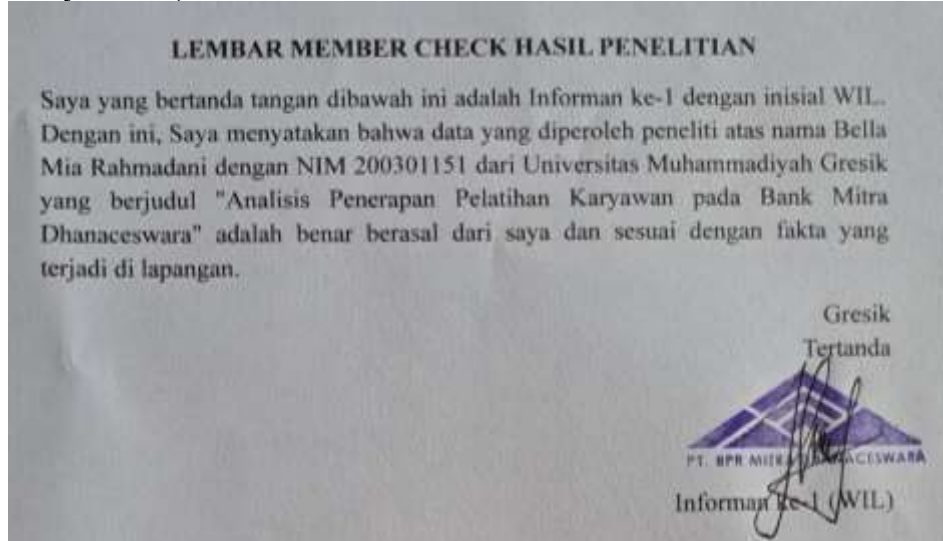


DAFTAR LAMPIRAN

- **Lampiran 1 : Kutipan Wawancara dan Member Check (Responden Karyawan 1)**



Identitas Responden (1)

Nama : Wenny Indah Lestari
Jabatan : Asisten Staff Administrasi dan SDM serta Kabag Operasional
Masa Hubungan Kerja : 7 Tahun

Hasil Wawancara

Peneliti: Permisi Bu, maaf mengganggu waktunya sebentar

Responden: Iya mbak, ada apa ya?

Peneliti: Begini bu, saya kan mau meneliti tentang permasalahan penerapan pelatihan yang terjadi di perusahaan BPR Mitra Dhanaceswara, apakah di perusahaan BPR Mitra Dhana Ceswara ini melakukan pelatihan kerja karyawan apa tidak ya bu? Jikalau iya dampak apa yang sudah dirasakan karyawan? dan jikalau belum ada kegiatan pelatihan dampak seperti apa juga yang dirasakan oleh karyawan dan perusahaan?

Responden: kegiatan pelatihan ini sebenarnya sangat penting untuk menunjang kinerja dan pengembangan karir terhadap karyawan, namun pelatihan belum diterapkan sehingga karyawan juga kekurangan informasi mengenai tugas yang diberikan, dan menurut saya BPR selama ini hanya memprioritaskan aspek lain yaitu hanya memperbanyak nasabah sehingga kurang kesadaran akan manfaat pelatihan dan informasi yang diperoleh untuk karyawan, akibatnya dari tidak adanya inovasi penerapan pelatihan yaitu karyawan hanya monoton dengan satu tugas saja yang diemban dan kinerja juga menurun, maka dari itu ada kalanya penurunan nasabah dan

mengeluh mengenai BPR Mitra Dhanaceswara, kami juga ingin menganalisis kebutuhan untuk penerapan pelatihan, metode pelatihannya, factor pendukung apa saja, maupun factor penghambat selama pelaksanaan pelatihan lalu proses evaluasi dan manfaat dari di terapkannya pelatihan

Peneliti: Bagaimana ibu atau pihak atasan lain untuk menganalisa kebutuhan penerapan pelatihan yang tepat bagi para karyawan?

Responden: awal kan tdk ada pelatihan, baru dilaksanakan pada bulan mei 2024, karena dilihat dari hasil kinerja karyawan yang menurun, kemarin kita membuat analisa matrik dengan dua bagian. Antara lain bagian culture dan skill. Culture digunakan untuk melihat attitude dan skill untuk melihat kemampuan mereka. Setelah itu kita nilai, ada penilaian misalnya dari jabatan customer service, skill komunikasinya harus mendapat nilai tiga/pada presentasi berapa, dan semua itu ada kualifikasinya. Setelah itu atasan akan menilai, misalkan putri di customer service harus mendapatkan nilai komunikasi 3 tapi dia hanya mendapat 2, kemudian atasan juga melihat attitude melalui culture yang ada, ternyata putri ini secara skill dia kurang namun secara attitude dia sudah bagus berarti dia masih perlu pelatihan. Tapi jika skill dan attitude sudah bagus pada posisinya saat ini maka perlu dikembangkan ke posisi yang lebih tinggi, siapa tahu dia memiliki kompetensi di jabatan yang lebih tinggi. Bahkan sekalipun karyawan mengusulkan bahwa mereka membutuhkan, jika atasan belum mengizinkan, ya saya tidak bisa menjadwalkannya, seperti itu. Dan untuk peserta dan jadwal pelatihan sendiri itu dipilih langsung dari atasan mereka bilang bahwa “dalam satu tahun ini saya butuh pelatihan untuk siapa, siapa, siapa. Jadi itu bisa jadi karyawan lama atau baru

Peneliti: Untuk metode pelatihan apakah ada hal khusus yang pakai oleh pihak atasan sebagai acuan penerapan pelatihan bu?

Responden: metode yang di gunakan untuk pelatihan ini adalah metode workshop jadi para peserta kami ikut sertakan pada workshop-workshop yang diselenggarakan di luar kantor.” Kalau untuk pengembangan metode yang kami lakukan hanya OJT dan pemberian proyek, dulu di BPR ada Inovation team jadi dalam satu bulan team ini diberi challenge “kalian ingin mengerjakan proyek apa” dan anggota team ini bisa di ambil dari beberapa divisi yang berbeda harapannya agar kemampuan setiap karyawan bisa kelihatan. Misalnya staf A ini ternyata bisa manajerial karena proyek yang dia pegang itu berhasil

Peneliti: Maaf bu, untuk factor pengambat sendiri apakah ada ya, selama sebelum maupun dijalankannya kegiatan pelatihan ini?

Responden: Faktor penghambat ya kembali lagi pada para atasan yang kurang perhatian pada kinerja karyawan, dan mereka juga kurang memperhatikan peran pelatihan dan pengembangan karyawannya. Karena kita belum merekam hasil pelatihan dan pengembangan karyawan secara keseluruhan

jadi salah satunya apakah pelatihan dan pengembangan ini efektif atau tidak ya para manajernya yang tahu. Sedangkan kita hanya akan menindak lanjuti pelatihan dan pengembangan jika mendapat permintaan dan persetujuan para manajerial atau atasan. Selain itu hambatan juga pernah muncul dari karyawan. Misalkan ada karyawan yang telat selama pelatihan atau workshopnya padahal perusahaan telah mengeluarkan anggaran yang besar. Dari situ terlihat kalau motivasi karyawan tersebut kurang atau kurang kuat mungkin karena mereka belum tahu kenapa mereka harus ikut pelatihan ini.

Peneliti: Setelah melakukan kegiatan pelatihan ini, bagaimana cara proses evaluasinya ya bu?

Responden: seperti yang sudah saya sebutkan berkali-kali, kita belum tahu apakah pelatihan dan pengembangan yang kita lakukan ini sudah efektif atau belum. Kita belum memiliki ukurannya. seharusnya yang melakukan penilaian itu human resource, tapi kemarin kami belum bisa mencatatnya dengan baik.

Peneliti: baik bu, Setelah melakukan kegiatan pelatihan ini, menurut ibu dalam mengevaluasi kegiatan ini, dalam hal bentuk keberhasilan, apakah ada kendala atau dampaknya ya bu?

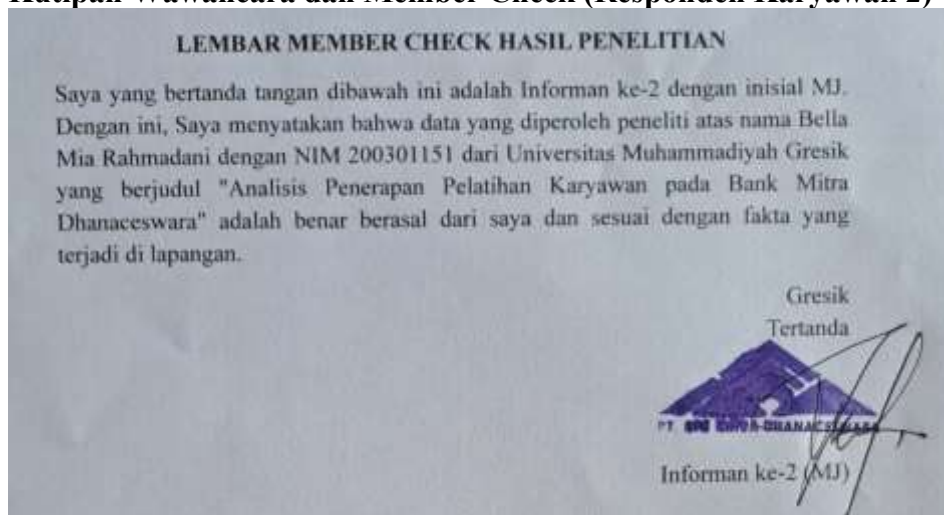
Responden: Sejauh ini pelatihan dan pengembangan yang kita laksanakan juga belum berdampak besar misal perusahaan memiliki target menambah jumlah nasabah baru pada periode tertentu itu belum bisa kita capai maksimal, Lalu jika ditanya apakah dengan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan dapat memenuhi kebutuhan organisasi, dari penglihatan saya masih setengah-setengah soalnya jika tadi efektif atau tidak kita belum bisa mengukur. Tapi untuk kebutuhan, jika targetnya itu tujuan perusahaan dan revenue masih belum, harapan kita setelah pelatihan itu ya supaya fungsi jabatan dapat dijalankan dengan baik oleh setiap karyawan. Kalau fungsi itu dapat dijalankan dengan baik kan secara otomatis tujuan tercapai, GPA kinerjanya pada tahun 2024 lumayan meningkat, Tapi semua belum bisa maksimal 100%

Peneliti: Untuk manfaat sendiri, bagaimana atau apa manfaat yang sudah dirasakan setelah menerapkan kegiatan pelatihan bu?

Responden: keinginan kita, orang yang kita tunjuk untuk mengikuti pelatihan supaya pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya meningkat. Misalnya karyawan di Customer service yang tadinya hanya tau telpon-telpon saja atau chatting-chatting saja dengan pelanggan. Tapi setelah dia menerima knowledge baru terkait public speaking atau konseptual selling harapannya dia semakin tahu ketika komunikasi dengan customer menggunakan greeting yang seperti ini, seperti ini ternyata konversinya semakin banyak. Manfaat nya untuk perusahaan saya tidak bisa

mengatakannya dengan akurat karena rekam data yang tidak ada, tapi at least BPR Mitra akan mendapat nasabah yang lebih banyak
Peneliti: baik bu akan saya catat kurang lebih seperti itu ya bu, kalau begitu terimakasih atas waktunya
Responden: iya sama-sama mbak

- **Kutipan Wawancara dan Member Check (Responden Karyawan 2)**



Identitas Responden (2)

Nama : Miftahul Jannah
Jabatan : Teller dan Pelaporan
Masa Hubungan Kerja : 3 Tahun

Hasil Wawancara

Peneliti: Permisi Bu, maaf mengganggu waktunya sebentar

Responden: Iya mbak, ada apa ya?

Peneliti: Begini bu, saya kan mau meneliti tentang permasalahan penerapan pelatihan yang terjadi di perusahaan BPR Mitra Dhanaceswara, apakah diperusahaan BPR Mitra Dhana Ceswara ini melakukan pelatihan kerja karyawan apa tidak ya bu? Jikalau iya dampak apa yang sudah dirasakan karyawan? dan jikalau belum ada kegiatan pelatihan dampak seperti apa juga yang dirasakan oleh karyawan dan perusahaan?

Responden: Sebenarnya di BPR ini awalnya tidak ada kegiatan pelatihan karyawan, baru dimulai thn 2024 bulan mei kemarin, awal itu saya sebelum di divisi teller dan pelaporan saya di posisi customer servis, lalu saya dan teman-teman rekan kerja sangat butuh sekali adanya penerapan pelatihan di perusahaan ini supaya bisa memahami tugas dan tanggung jawab yang saya emban, karena pada saat itu banyak nasabah yang ingin meminjam modal dan kita kekurangan pegawai, mau ga mau kita harus bisa semuanya untuk menghandle tugas yang belum terselesaikan, pada waktu itu perusahaan

tidak ada kegiatan pelatihan, sehingga kami merasa kurang maksimal dalam bekerja karena ketebatasan informasi mengenai tugas tersebut.

Peneliti: pada waktu itu apakah karyawan sudah mengusulkan ke pihak atasan untuk melakukan penerapan kegiatan pelatihan?

Responden: sudah, tapi belum ada tanggapan, belum tercapainya kegiatan tersebut, perusahaan hanya fokus bagaimana cara mempertahankan nasabah dan menambah jumlah nasabah namun belum fokus pada kebutuhan karyawan waktu itu, pada saat itu karyawan sudah kewalahan dengan tugasnya merasa kinerja menurun lalu terjadilah kemerosotan jumlah nasabah

Peneliti: apakah ada banyak complain nasabah terkait permasalahan tersebut?

Responden: kalau masalah complain ya pasti ada mbak, complain terkait pelayanan dan sistem yang tidak modern

Peneliti: nah menurut anda sendiri dari hal tersebut apakah penerapan pelatihan itu salah satu hal yang harus diterapkan supaya tujuan perusahaan itu tercapai dengan maksimal?

Responden: iya, karena dari awal karyawan tidak di briefing tentang tugas yang akan diembang hanya saja dikasih tau kamu bagian ini tugasmu ini. Jadi saya rasa walaupun bukan sesama divisi tetapi bisa saling membantu tugasnya maka dari itu perlu adanya pelatihan sehingga dapat materi dan informasi ntah mengenai pajak mengenai pendanaan pelaporan dll

Peneliti: baik bu, pada saat perusahaan menganalisis dan memantau hasil kinerja karyawan, ibu tadi bilang bahwa kan hasil kinerja karyawan juga merosot, jumlah nasabah juga merosot, dari situ adakah usaha perusahaan untuk memperbaikinya?

Responden: Iya, kebetulan saya sendiri yang mewakili rekan kerja yang lain untuk bilang ke ibu kabag operasional bu wenny jika saya dan teman-teman butuh motivasi kerja dengan cara kami ingin diadakannya penerapan pelatihan di perusahaan sehingga tidak hanya tugas masing-masing yang kita pahami melainkan tugas dan materi lain juga dapat dipahami bersama sehingga kita juga bisa berkembang karirnya

Peneliti: apakah dari situ langsung ada respon bu?

Responden: ada, beliau bilang kalau iya secepatnya saya bilang ke pihak atasan untuk diadakan penerapan pelatihan karyawan

Peneliti: kalau sudah di terapkan, apakah ada jadwal tertentu atau bagaimana bu?

Responden: semua informasi untuk mengikuti pelatihan biasanya kita langsung diberi tahu oleh atasan, misal tanggal segini ada pelatihan ini kamu harus ikut ya seperti itu. untuk waktunya pun tidak punya periode khusus, jadi ya kita melihat kegiatan yang ada diluar juga. Oh disana ada seminar ini, ini kelihatannya bagus ni, kamu ikut ya. Seperti itu

Peneliti: Untuk metode pelatihan dan dukungan perusahaan sendiri apakah sudah tepat ya bu?

Responden: oh untuk itu, dengan cara kerja kita disini yang kebanyakan berbasis pada digital work, metode pelatihan yang berbentuk workshop, seminar, itu sudah cukup tepat, Kemudian pengembangan dengan On Job Training juga saya rasa sudah tepat. Karena pelatihan ini yang saya ikuti sudah cukup membantu pekerjaan saya. Soalnya dari seminar itu tidak hanya dapat ilmunya saja, ya meskipun terkadang beberapa seminar yang kita ikuti tidak bisa kita implementasikan langsung hanya saja kita bisa mendapat gambaran diluar itu bagaimana lalu kita akan mencari tahu sendiri untuk perkembangan lebih lanjut, dari pihak Bpr sendiri sangat mendukung, mulai dari mereka memperhatikan keseharian kita, lalu menunjuk untuk ikut pelatihan, saat itu informasi seputar tempat, materi, fasilitas sudah disiapkan, jadi kita tinggal ikut saja kami juga didampingi satu mentor, misalnya di divisi keuangan ada dua karyawan baru dan mereka sedang dalam pelatihan pada pekerjaan mereka, nah disitu akan ada satu mentor yang mendampingi mereka.

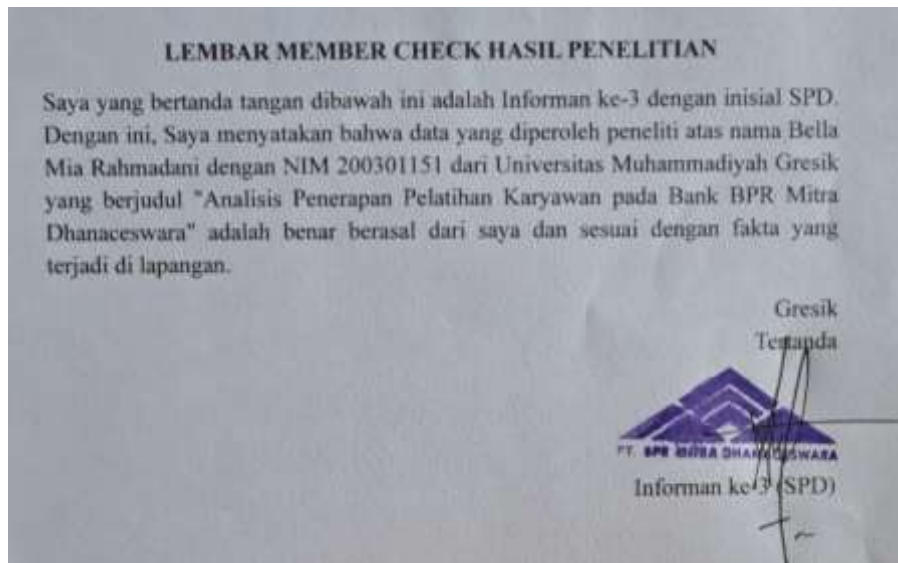
Peneliti: baik bu, untuk mengenai kinerja karyawan dijelaskan juga dengan bu weny jikalau kinerja juga sempat menurun, menurut yang bapak rasakan setelah melakukan pelatihan ini apakah pelatihan tersebut berdampak dengan peningkatan kinerja karyawan?

Responden: iya. dengan adanya pelatihan ini tentunya semakin disiplin, teliti karena saya sebagai account officer kan berhubungan langsung dengan uang dan nasabah, jadi sebisa mungkin harus teliti dan melakukan pekerjaan saya dengan baik. Makanya apabila ada nasabah yang menyetor uang dan uang tersebut kita dapatkan di hektek kita memberikan edukasi kepada nasabahnya bahwa menghektek uang itu sama dengan merusak rupiah dan itu ada pasalnya seperti itu

Peneliti: baik bu akan saya catat kurang lebih seperti itu ya bu, kalau begitu terimakasih atas waktunya

Responden: iya sama-sama mbak

- **Kutipan Wawancara dan Member Check (Responden Karyawan 3)**



Identitas Responden (3)

Nama : Supriyadi
Jabatan : Account Officer
Masa Hubungan Kerja : 5 Tahun

Hasil Wawancara

Peneliti: Permisi pak, maaf mengganggu waktunya sebentar

Responden: Iya mbak, ada apa ya?

Peneliti: Begini pak, saya kan meneliti tentang permasalahan penerapan pelatihan yang terjadi di perusahaan BPR Mitra Dhanaceswara, tadi saya sudah berbincang dengan ibu jannah mengenai pelatihan di perusahaan, menurut bapak dampak atau hal apasih pak yang bapak pribadi rasakan sebelum diterapkannya pelatihan?

Responden: saya kan sebagai account officer bertanggung jawab atas akuisisi nasabah baru, meningkatkan loyalitas nasabah memberikan layanan nasabah yang baik jadi kalau sebelum dilakukan penerapan pelatihan itu memang susah sih spt sebelum pelatihan, saya merasa kewalahan mengelola portofolio nasabah yang begitu beragam. Banyak hal yang masih manual dan kurang efisien, sehingga proses pelayanan terasa lambat dan berpotensi menimbulkan kesalahan. Saya juga merasa kurang percaya diri dalam menawarkan produk-produk BPR kepada nasabah, Jadi saya disitu kurang maksimal sehingga performa kinerja saya dianggap kurang akhirnya penanganan keluhan nasabah pun masih terasa kurang terstruktur yang dampak salah satunya penurunan jumlah nasabah

Peneliti: Dalam penerapan pelatihan ini, menurut bapak faktor pendukung seperti apa yang diberikan Perusahaan

Responden: Dari pihak Bpr sendiri sangat mendukung, mulai dari mereka memperhatikan keseharian kita, lalu menunjuk untuk ikut pelatihan, saat itu informasi seputar tempat, materi, fasilitas sudah disiapkan, jadi kita tinggal ikut saja. Untuk peserta saat “On job training” biasanya kami didampingi oleh satu mentor, misalnya di divisi keuangan ada dua karyawan baru dan mereka sedang dalam pelatihan pada pekerjaan mereka, nah disitu akan ada satu mentor yang mendampingi mereka. Tapi masih diberlakukan baru-baru ini sebelumnya masih belum ada kegiatan tersebut

Peneliti: Maaf pak, untuk factor pengambat sendiri apakah ada ya, selama sebelum maupun dijalankannya kegiatan pelatihan ini?

Responden: kalau pribadi menurut saya ya, Faktor yang menghambat paling besar menurut saya ya dari saya sendiri, karena ya itu saya merasa malas, kemudian merasa ya mungkin aku tidak membutuhkan materi ini atau materi yang disampaikan ini sebenarnya sudah saya dapatkan di tempat lain, seperti itu. Selain hambatan dari diri saya sendiri sebenarnya saya tidak mengalami kesulitan apapun selama mengikuti pelatihan yang diberikan.” “Kalau untuk “On Job Training” saya rasa tidak ada yang kurang, untuk keseluruhan menurut saya seharusnya track recordnya sih yang perlu di perbaiki, dan saya ingin para penilai atau dari HR itu lebih transparan, supaya kita juga tahu mana yang kurang, mana yang perlu diperbaiki

Peneliti: baik pak, akan saya catat kurang lebih seperti itu ya pak, kalau begitu terimakasih atas waktunya

Responden: iya sama-sama mbak

- **Kutipan Wawancara dan Member Check (Responden Karyawan 4)**



Identitas Responden (4)

Nama : Sumarto
Jabatan : Kabag Pemasaran
Masa Hubungan Kerja : 5 Tahun

Hasil Wawancara

Peneliti: Permisi pak, maaf mengganggu waktunya sebentar

Responden: Iya mbak, ada apa ya?

Peneliti: Begini pak, saya kan meneliti tentang permasalahan penerapan pelatihan yang terjadi di perusahaan ini, tadi saya sudah berbincang dengan ibu wenny mengenai pelatihan di perusahaan, menurut bapak untuk pemilihan peserta itu prosesnya bagaimana?

Responden: untuk mengikuti pelatihan semua keputusan ada pada atasan. Jadi kadang kita ditawarkan, akan ada pelatihan ini kamu mau ikut atau nggak seperti itu, sebenarnya tidak ada proses khusus, seperti tadi saya hanya tahu karena ditunjuk ya sudah, kalau mengenai pelatihan manajerial saya ditunjuk untuk mengikuti pelatihan tersebut karena kebetulan waktu itu saya menjadi team leader, dan penilaian kinerja saya kurang, jadi dari atasan mungkin berfikir kalau saya membutuhkannya. Selain itu pelatihan manajerial kan baru dan karena posisi saya juga, jadi tertarik saat ditunjuk untuk mengikuti pelatihan tersebut

Peneliti: Dalam penerapan pelatihan ini, menurut bapak faktor pendukung seperti apa yang diberikan Perusahaan

Responden: Untuk faktor pendukung ya disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan dan pengembangan dari setiap tim, misalkan saya butuh materi A untuk menunjang project tim saya, nanti para manajerial akan mencari seminar/workshop bahkan bisa mendatangkan pemateri ke Perusahaan

Peneliti: Maaf pak, Setelah melakukan kegiatan pelatihan ini, bagaimana cara proses evaluasinya ya pak?

Responden: saya dan teman-teman lain biasanya langsung mempraktekan, mengimplementasikan apa yang sudah kami pelajari pada pekerjaan kita sehari-hari. Sebelum itu biasanya kita ada sharing session jadi anak yang habis mengikuti pelatihan biasanya ditanyai “apa yang sudah kamu dapat?” “jadi yang saya dapat ini, ini, ini” terus kita mempraktekannya bareng-bareng. Setelah itu kadang kita melakukan evaluasi, kadang ya nggak, atau biasanya langsung ada tanggapan saat itu juga

Peneliti: baik pak, Setelah melakukan kegiatan pelatihan ini, menurut bapak dalam kegiatan ini, dalam hal bentuk keberhasilan, apakah ada kendala atau dampaknya ya pak?

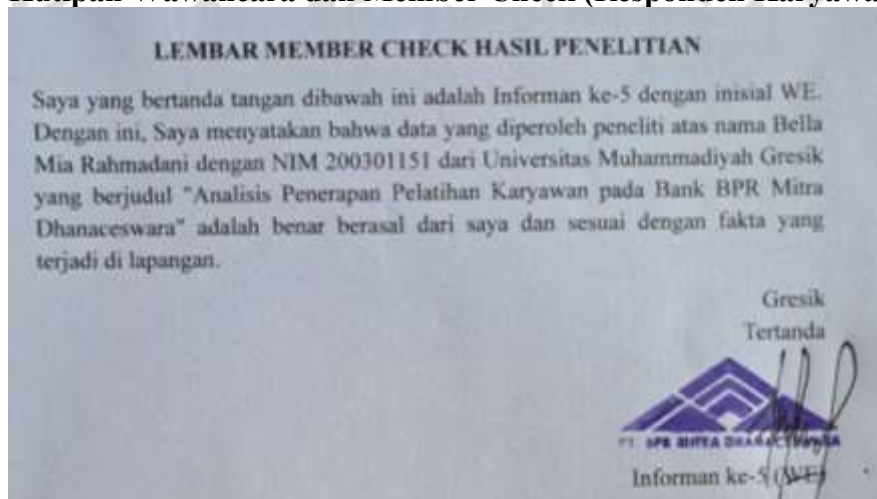
Responden: Selama ini saya merasa pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai kebutuhan, karena dari atasan sendiri juga sudah menyesuaikan siapa siapa

yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan. Misalnya ada workshop dan seminar tentang pemasaran, pasti yang ditunjuk ya karyawan pelaporan penarikan dana nasabah seperti itu. Tapi belum bisa memenuhi tujuan saya, karena kalau yang aku rasakan metode pelatihan di sini kurang bagus, dari awal sudah tidak ada seleksi peserta pelatihan, para atasan hanya menunjuk siapa-siapa yang akan mengikuti pelatihan tanpa mencari tahu apakah karyawan ini membutuhkan pelatihan A atau pelatihan B. Misalnya beberapa waktu lalu aku diminta datang di seminar yang materinya tentang “Penghargaan pada perusahaan-perusahaan yang masuk ke marketeers” aku pikir nanti disana aku akan dapat sesuatu yang bisa aku pelajari untuk membantu pekerjaan ku, tapi ternyata tidak, mereka hanya memperlihatkan pencapaian perusahaan-perusahaan yang sudah tergabung di marketeers dan mereka promosi secara soft selling ya hanya begitu saja

Peneliti: baik pak, akan saya catat kurang lebih seperti itu ya pak, kalau begitu terimakasih atas waktunya

Responden: iya sama-sama mbak

- **Kutipan Wawancara dan Member Check (Responden Karyawan 5)**



Identitas Responden (5)

Nama : Widya Eka
Jabatan : Ka Kantor Kas dan Dana
Masa Hubungan Kerja : 6 Tahun

Hasil Wawancara

Peneliti: Permisi bu, maaf mengganggu waktunya sebentar

Responden: Iya mbak, ada apa ya?

Peneliti: Begini bu, saya kan meneliti tentang permasalahan penerapan pelatihan yang terjadi di perusahaan ini, tadi saya sudah banyak berbincang dengan karyawan yang lain mengenai pelatihan di perusahaan, menurut ibu dengan

pelatihan yang sudah ibu ikuti, apakah materi yang diberikan sudah sesuai dengan yang ibu butuhkan?

Responden: oh oke mbak, Kalau masalah pemateri pasti sudah tepat, saya juga tidak mengalami kesulitan hanya saja yang saya rasakan itu seperti ini, dulu aku pernah ikut seminar mengenai materi customer service, inputan seputar dana, kemudian karena kita berhubungan dengan tanda tangan nasabah dan uang nasabah jadi salah satu pelatihan yang diikuti juga ada namanya Dragonomi tentang tarikan-tarikan tanda tangan nasabah juga karena sekarang banyak sekali orang yang bisa meniru tanda tangan

Peneliti: baik bu, untuk mengenai kinerja karyawan dijelaskan juga dengan bu weny jikalau kinerja juga sempat menurun, menurut yang ibu rasakan setelah melakukan pelatihan ini apakah pelatihan tersebut berdampak dengan peningkatan kinerja karyawan?

Responden: Tentu, Pelatihan yang diberikan kepada kami tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dari situ kita diajarkan bagaimana kita memberikan solusi. Apabila ada kesalahan atau kekeliruan yang mereka buat bisa diperbaiki jadi untuk kedepannya itu tidak akan terulang lagi. Meminimalisir kesalahan yang mereka buat dalam hal pengimputan yang berhubungan dengan transaksi nasabah atau keluhan-keluhan nasabah jadi menurut saya itulah bentuk motivasi kerja juga

Peneliti: Maaf bu, untuk factor pengambat sendiri apakah ada ya, selama sebelum maupun dijalankannya kegiatan pelatihan ini?

Responden: Menurut saya selama saya mengikuti pelatihan tidak ada hambatan apa-apa, terus juga tidak mengalami kesulitan apapun, semua sudah disiapkan oleh atasan, dan saya hanya perlu mengikutinya. Dibanding kesulitan atau hambatan, yang kurang dari pelatihan dan pengembangan di sini itu reviewnya, jadi review penilaian, evaluasi bagaimana perkembangan karyawan setelah kegiatan pelatihan dilakukan, terus implementasinya bagaimana, apakah ada yang perlu diperbaiki atau bagaimana. Tapi ini bukan sepenuhnya tidak ada, hanya saja recordnya itu tidak menyeluruh dan tidak jelas

Peneliti: Maaf bu, Setelah melakukan kegiatan pelatihan ini, bagaimana cara proses evaluasinya ya bu?

Responden: biasanya untuk evaluasi, setiap selesai mengikuti pelatihan kan kita ada sharing session disana nanti kita mengumpulkan informasi dan menciptakan ide-ide baru untuk menunjang dan meng-upgrade produk produk kita. Meskipun belum ada review yang jelas dari HR, tapi implementasi tetap berjalan

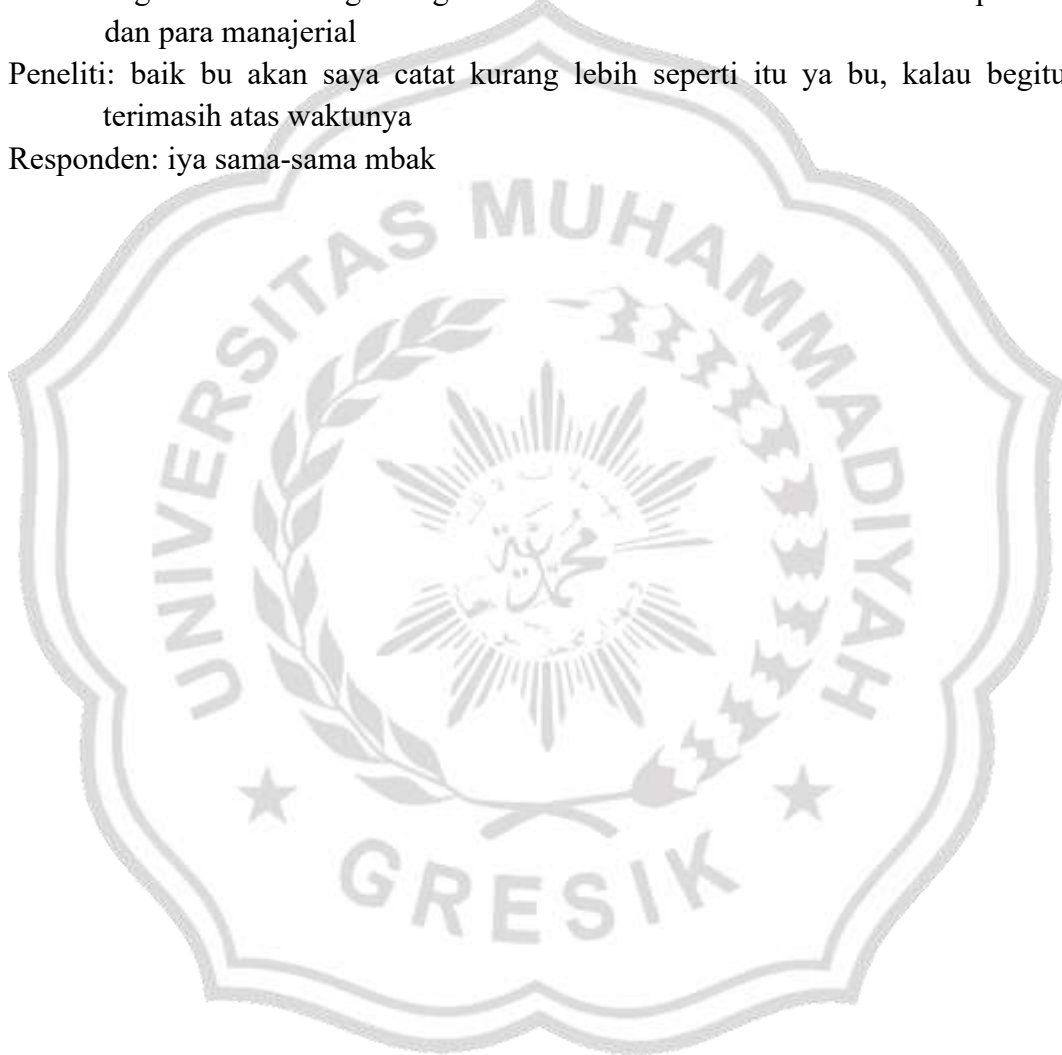
Peneliti: Untuk manfaat sendiri, bagaimana atau apa manfaat yang sudah dirasakan setelah menerapkan kegiatan pelatihan bu?

Responden: kalau manfaatnya ya otomotif ilmunya nambah, kalau masalah wawasan baru pasti ada, terus kita jadi memiliki koneksi dengan orang-orang

diluar perusahaan. Selain itu hasil yang saya dapat dari pelatihan membuat saya lebih terbuka seperti yang saya katakan jadi selain materinya saya bisa dapat hal lain yang di perusahaan belum pernah saya tahu, saya perlu memilah dan memilih mana yang bisa saya manfaatkan untuk membantu perusahaan dan mana yang bisa membantu pengembangan diri saya pribadi. kalau bagi saya dampak dari setiap pelatihan yang saya ikuti dan pengembangan yang saya lakukan pasti positif. Sedikit atau banyak saya bisa menambah pengetahuan dan kemampuan, walaupun muncul dampak negative semua tergantung individu dan itu harus diselesaikan oleh peserta dan para manajerial

Peneliti: baik bu akan saya catat kurang lebih seperti itu ya bu, kalau begitu terimakasih atas waktunya

Responden: iya sama-sama mbak



- Lembar Permohonan Ijin Penelitian



PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK



Nomor : 1631/ IL.3.UMG /MAN/A/2024
 Lampiran : -
 Perihal : *Ijin Penelitian Skripsi/ Permohonan Data*

Kepada Yth :
PT. BPR Mitra Dhana Ceswara
Jl. Raya Deket Kulon, Kec. Lamongan, Kab. Lamongan
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat. Berkenaan dengan tugas penulisan Skripsi oleh mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik:

Nama : **Bella Mia Rahmadani**
 No. Registrasi : 20 0301 151
 Semester : IX
 Alamat : Gresik
 Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pengkreditan Rakyat Mitra Dhana Ceswara**

Kami berharap bantuan untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami dalam melakukan penelitian guna memperoleh bahan-bahan untuk menyusun skripsi pada Perusahaan/Instansi yang Bapak / Ibu pimpin.

Perlu kami sampaikan bahwa bahan-bahan yang diperoleh tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan Perusahaan / Instansi Bapak / Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan banyak terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Gresik, 22 Oktober 2024
 Ketua Program Studi,
Erik Ylantika, S.E., MM


Tembusan:
 1. Arsip

AKREDITASI BAN-PT
 71075K/BAN-PT/IA-PP/IS/022020

The Power of Islamic Entrepreneurship

J. Sumatra 101 Gresik Kota Baru (GKB) Gresik 61121 Telp. (031) 3803414 Fax. (031) 382585 Website: <http://www.umg.ac.id> Email: info@umg.ac.id

- Lembar Persetujuan Ijin Penelitian


PT BPR MITRA DHANA CESWARA-LAMONGAN
Jl. Raya Deket Kolon - Deket - Lamongan Telp. 0322.321666. fax 0322.313753
Email: bprmdc@yahoo.co.id Website: bprmdc.com


Lamongan 3 Oktober 2024

Nomor : 071/BPRMDC/51/VH/24
Lamp : -
Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi

Kepada Yth
Kepala Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Gresik
Jl. Sumatera 101 Gresik Kota Baru (GKB)
Gresik 61121

Dengan hormat,
Menunjuk surat dari Universitas Muhammadiyah Gresik 1631/IL.3.UMG/MAN/A/2024
Tanggal 02 Oktober 2024 perihal ijin penelitian atas mahasiswa: Nama Bella Mia Rahmadani
No. registrasi : 200301151
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pengkreditan Rakyat Mitra Dhana Ceswara
Bahwa pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa tersebut untuk melakukan pengambilan data skripsi di PT. Bank Pengkreditan Rakyat Mitra Dhana Ceswara.
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Hormat Kami
PT BPR Mitra Dhana Ceswara


M Ali Fauji
Direktur Utama

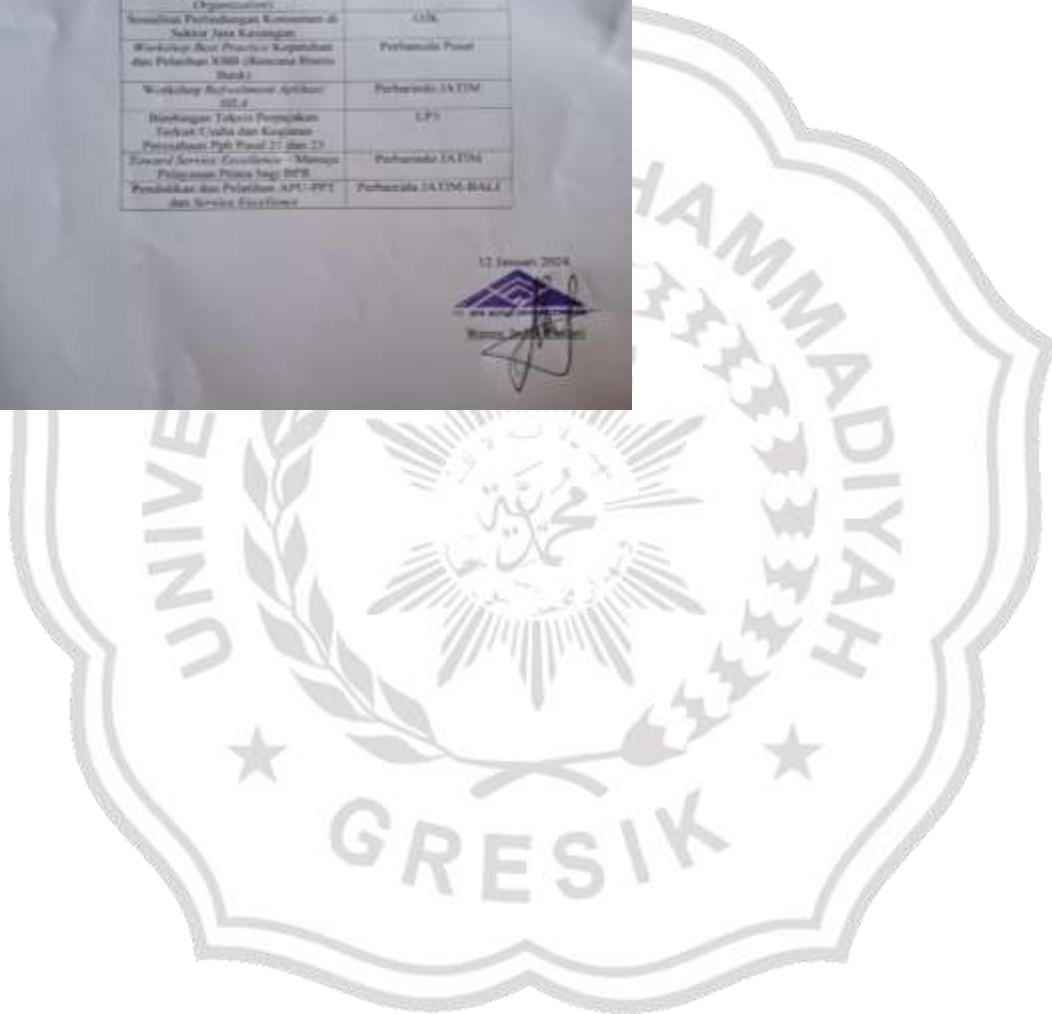
- **Lampiran Data Yang Diperlukan**


PT PNB NITRA BERKAS ENERGI LAMONGAN
W. Ratu Paksi Kaldu, Dukuh, Kecamatan Pajeneh-07222, Gresik, Jawa Timur 61122
Tel: 031-89912222, 031-89912223, 031-89912224

Pelebaran Karyawan Berdasarkan Progres Realisasi Rencana Kerja 2024

Pelatihan/Sumbu	Penyelenggara
Evaluasi Kinerja dan Peningkatan Kinerja antara Pemerintah Daerah dengan BUMN	Overseas Jasa Keuangan (OJK)
Pelatihan Peningkatan Kapasitas KEM	Perusahaan BUMN Indonesia
Pelatihan Audit dan Teknik Pengawasan Berbasis Standar CHIA/CSA	Perusahaan BUMN Indonesia
Pelatihan Operasional tentang Fungsi Kapabilitas & Manajemen Risiko	OJK
Seminar Peningkatan Kompetensi di Sektor Jasa Keuangan	OJK
Workshop Best Practice Kapabilitas dan Pelatihan KEM (Rencana Bisnis Bank)	Perusahaan Privat
Workshop Refinement Aplikasi RPL	Perusahaan BUMN
Bimbingan Teknik Perbaikan Teknik Kerja dan Kegiatan Peningkatan Pjdt Pjdt 27 dan 23	LPS
Eward Service Excellence - Meningkatkan Kinerja Pjdt bagi BUMN	Perusahaan BUMN
Pembinaan dan Pelatihan APU-PPT dan Service Excellence	Perusahaan BUMN-BALI

12 Januari 2024

- Lampiran 5 : Lampiran Gambar



