

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIVISI ANTARAN
PT POS INDONESIA (PERSERO) CIPUTAT**

Ajimat dan Ahmad Maolana
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
math.unpam@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Pegawai Divisi Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat, mengetahui Kinerja Pegawai Divisi Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat , dan mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik angket kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 50 pegawai. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana **$Y = 15,452 + 0,656x$** artinya jika x meningkat 1 satuan maka y bertambah 0,656 dan sebaliknya. Nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,661$ yang berarti korelasi antara pelatihan dengan kinerja pegawai berada pada kategori kuat. Koefisien Determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 43,69%, dan sisanya sebesar 56,31% dipengaruhi beberapa faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,099 > 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Terdapat Pengaruh Yang Positif dan Signifikan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.

Kata Kunci: Pelatihan, dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Effect of Interfaith Division Staff Training at PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat Post Office, find out about the Performance of Antaran Division Employees at PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat Post Office, and find out the effect of the Training on the Performance of Antaran Division Employees at PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat Post Office. The research method used in this study is an associative quantitative approach. Data collection methods in this study using a questionnaire questionnaire technique. The sampling technique used was a saturated sample of 50 employees. Analysis of the data used is the validity test, reliability test, simple regression equation, simple correlation coefficient, coefficient of determination and significance test. The results show a simple linear regression equation means that if x increases by 1 unit then y increases by 0.656 and vice versa. Correlation coefficient value of $r = 0.661$ which means the correlation between training and employee performance is in the strong category. The coefficient of determination (KD) obtained a value of 43.69%, and the remaining 56.31% is influenced by several other factors not examined by researchers. Based on the results of

testing the formula above, $t_{count} > t_{table}$ is $6.099 > 2.011$ which means that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a Positive and Significant Effect Between Training on Employee Performance of PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat Post Office.

Keywords: Training, and Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin di capai tetapi, diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun tim kerja.

PT. Pos Indonesia adalah salah satu BUMN yang cukup ternama di Indonesia yang bergerak di bidang jasa surat menyurat, giro, pengiriman/penukaran uang dan logistik. PT. Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100% kota/kabupaten. Saat ini peneliti melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia yang bercabang di Ciputat.

Perubahan struktur organisasi (internal perusahaan) dan juga target perusahaan dalam meningkatkan profitnya bisa jadi akan mempengaruhi kondisi SDM perusahaan. Begitu pula hal tersebut dapat terjadi pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat. Perusahaan menuntut SDM yang handal dan dapat bertahan dari berbagai persoalan yang dihadapi perusahaan. Saat ini, kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat terletak pada individu dan kemampuan karyawan itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan bahwa kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya. Ini menyebabkan pegawai yang bekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat terkesan kurang menunjukkan kualitas kerjanya.

Hal ini ditandai dari pertama, berkaitan dengan pelatihan yang diberikan pada pegawai divisi antara PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat belum maksimal. Yang kedua adalah sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja pegawai. Yang ketiga yaitu kurangnya keterampilan pegawai divisi antara pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat, yaitu adanya pegawai yang masih kurang menguasai materi dan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu, baik kehadiran maupun tugasnya. Dan yang keempat, kurang optimalnya kinerja pegawai divisi antara pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat. Yang dimaksud kurang optimal adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan bidang atau keahliannya. Namun, meskipun PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat telah memberikan pelatihan kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja pegawai ternyata pelatihan tersebut masih belum memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawai. Hal ini mengakibatkan tujuan dari pelatihan belum dapat dicapai secara maksimal.

Oleh karena itu pelatihan sangat dibutuhkan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan terhadap para karyawan merupakan salah satu

cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka berpeluang untuk mendapatkan hasil kerja yang baik semakin besar

Tabel 1
Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat Divisi Antaran Tahun 2018

No	Bulan	Target	Aktual Target	Persentase
1.	Januari	98	86	87%
2.	Februari	98	82	83%
3.	Maret	98	75	76%
4.	April	98	63	64%

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat rendahnya semangat kerja pegawai divisi antaran PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat dikarenakan banyaknya pegawai yang tidak terlatih sehingga menyebabkan terjadinya penurunan target antaran di perusahaan. Hal ini dapat menjadi indikator pelatihan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pelatihan kerja pegawai divisi antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat?
2. Bagaimana kinerja pegawai divisi antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai divisi antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat?

4. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Tingkat pelatihan pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.
2. Kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat?
3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Hamali (2018:62) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terdapat mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Rivai dan Sagala (2013:219) mengatakan bahwa pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya kebutuhan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing – masing kadar yang bervariasi.

2. Tujuan Pelatihan Pegawai

Menurut pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja.
Pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi secara sukses.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job competent”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional.
Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya. Kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (human technological resources), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia, dan teknologis.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- 7) Selama beberapa hari pertama di pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keseluruhan produktivitas karyawan. Karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.
- 8) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.
Misalnya, sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru di pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

3. Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

4. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan atau yang dicapai dalam melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Marwansyah (2014) kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Abdullah (2013:3) kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer) kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Sutrisno, 2013:151):

- a. Faktor kemampuan
Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) .

6. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan metode yang relevan. Menurut Sedarmayanti (2015:278) terdapat metode kinerja yaitu :

- a. *Rating scale* (skala peringkat)

Berdasarkan unsur yang dibutuhkan untuk mengukur kinerja dan dengan menggunakan skala peringkat model likert:

- 1) Baik sekali = bobot 5
- 2) Baik = bobot 4
- 3) Sedang = bobot 3
- 4) Kurang = bobot 2
- 5) Kurang sekali = bobot 1

b. *Checklist* (daftar cek)

1. Menggunakan formulir penilaian dengan mencantumkan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.
2. Tanggapan penilaian diberikan dengan nilai numerik, agar skor rata-rata dapat dihitung dan dapat dibandingkan diantara karyawan.

Keuntungan:

- a) Murah dalam menyusun dan administrasinya
- b) Penilai hanya memerlukan sedikit latihan
- c) Tidak memakan banyak waktu
- d) Dapat dipakai untuk jumlah karyawan yang banyak

Kerugian:

Bila formulir penilaian akan dipakai untuk semua pekerjaan, sulit dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja.

3. *Critical incident method* (metode kejadian kritis)

- a. Mengarahkan pembuatan perbandingan untuk mencatat pertanyaan yang menggambarkan tingkah laku karyawan baik dan buruk dihubungkan cara kerja mereka.
- b. Didasarkan pada catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik/sangat buruk dalam kaitannya dengan kinerja.
- c. Penilaian harus menyimpan catatan tentang tindakan/ perilaku yang sangat menonjol/ sangat positif dan perilaku karyawan sangat negatif. Pimpinan mencatat tindakan yang dapat memberi dampak signifikan terhadap efektivitas suatu/bagian departemen, baik positif maupun negatif. Tindakan tersebut disebut "kejadian kritis"

4. *Field review method* (metode peninjauan kembali di lapangan)

- a. Seorang wakil yang ahli dari bagian pegawain ke lapangan dan membantu karyawan mengenal informasi khusus tentang kinerja karyawan.
- b. Wakil dari bagian kepegawain melakukan evaluasi atas dasar informasi yang diperoleh dari penyelia.
- c. Evaluasi dikirim penyelia untuk di cek, perubahan persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai.
- e. *Performance tests and observations* (tes kinerja dan observasi)

5. Dengan jumlah pekerjaan yang terbatas, penilaian kinerja dapat dilaksanakan/ didasarkan tes keahlian.

- a. Diterapkan bila pekerjaan terbatas
- b. Penilaian pekerjaan didasarkan pada nilai tes pengetahuan dan keterampilan
- c. Tes dapat dilakukan secara tertulis atau peragaan

6. *Group evaluation method* (metode evaluasi kelompok)
Untuk memutuskan pembayaran kenaikan konvensasi kenaikan pangkat/jabatan dan mengatur pemberian dan penghargaan lainnya, karena metode ini menghasilkan peringkat yang terbaik sampai yang terburuk.
 1. *Essay or narrative essay* (esai/narasi esai)
Penilai menulis narasi yang menguraikan kinerja karyawan. Metode ini lebih memusatkan perhatian pada perilaku esktrim dari tugas karyawan daripada karyawan/kinerja rutin yang mereka lakukan. Penilaian ini tergantung pada kemampuan menulis seorang penilai.
 2. *Work standard* (standar kerja)
Membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan standar mencerminkan keluaran normal karyawan yang berprestasi rata-rata dan bekerja pada kecepatan atau kondisi normal.
 - a. *Ranking method* (metode peringkat)
Metode yang membandingkan karyawan satu dengan yang lain dalam mengerjakan pekerjaan dari yang terbaik sampai yang terburuk.
 - b. *Forced distribution* (distribusi kekuatan)
Mengharuskan pembuatan perbandingan/penilai mengelompokkan dan memisahkan karyawan dalam klasifikasi yang berbeda, seperti pada metode lain (misalnya: metode peringkat). Perbedaan relatif di antara karyawan tidak secara tegas dinyatakan. Kelemahan metode ini mengarah kepada bias, efek, halo, leniency dan kesalahan lain.
 - c. *Point allocation method* (metode alokasi nilai)
Bentuk lain dari distribusi kekuatan. Penilai/pembuat perbandingan member jumlah nilai kebutuhan untuk dikalkulasikan kepada karyawan dalam kelompok.
 - d. *Paired comparisons* (perbandingan berpasangan)
 3. *Forced-choice* (pilihan yang dipaksakan)
Kepada penilai diberi pertanyaan tentang karyawan dan penilai harus menunjukkan item yang paling tepat menggambarkan perilaku karyawan.
 4. *Weighted checklist performance* (catatan daftar bobot kinerja)
Penilai mengisi/melengkapi formulir yang sama dengan metode "pilihan yang dipaksakan" tetapi respon yang diisi penilai diberi bobot berbeda.
 5. *Behaviorally anchored rating scales/BARS* (skala penilaian perilaku yang aman)
Metode BARS menggabungkan unsur dari skala metode peringkat tradisional dan kejadian kritis. Dengan menggunakan BARS, perilaku kerja yang diperoleh dari kejadian kritis perilaku efektif dan tidak efektif, diuraikan secara lebih objektif. karyawan yang memahami pekerjaan tertentu mengidentifikasi komponen utama dari pekerjaan ini. Kemudian mereka menyusun peringkat dan memvalidasi perilaku spesifik untuk tiap komponen tadi. Karena BARS biasanya menuntut partisipasi besar dari karyawan, metode ini dapat lebih mudah diterima oleh atasan/penyelia dan bawahan.
 6. *Assessment method* (pusat penilaian)

Pendekatan penilaian kinerja yang meminta karyawan untuk berperan serta dalam rangkaian kegiatan sejenis/sama dengan aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan sesungguhnya.

7. Wawancara Penilaian Kinerja

Pemberi umpan akhir adalah langkah akhir dan kritis dalam penilaian kinerja. Tingkat kepuasan karyawan atas seluruh proses penilaian sangat dipengaruhi kualitas diskusi umpan balik, informasi yang disediakan tentang kinerja mereka, dan bantuan yang diberikan dalam menyusun rencana peningkatan prestasi dimasa depan.

Umpan balik mempunyai tiga tujuan :

- a. Faktor memotivasi dan memberi peluang kepada penyelia untuk mendorong karyawan kearah kinerja yang diharapkan.
- b. Umpan balik konstruksi sangat diperlukan untuk mengubah perilaku.
- c. Mendorong terciptanya keadilan dan akurasi penilaian.

7. Proses Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok dengan batas waktu (timeline). Penilaian kerja ini dilakukan melalui serangkaian langkah sistematis, langkah-langkah ini perlu direncanakan dan diimplementasikan secara cermat dan konsisten agar dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan penilaian kinerja.

Berikut ini adalah lima langkah dalam proses penilaian kinerja:

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja
Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah-masalah yang dialami karyawan.
2. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan (analisis jabatan).
Deskripsi jabatan yang akurat, yang dihasilkan dari analisis jabatan, menjadi masukan terpenting bagi penentuan factor-faktor penilaian yang benar-benar terkait dengan jabatan (*job related factors*). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan.
3. Memeriksa tugas-tugas yang dijalankan
Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan. Pada dasarnya, pemantauan dan pencatatan atas pelaksanaan tugas-tugas dapat dilakukan setiap saat. Meskipun demikian, banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan waktu pemantauan berkala, misalnya setiap empat bulan.
4. Menilai kinerja
Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati.
5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan
Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil penilaian dan bila perlu bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

8. Indikator Kinerja

Menurut Marwansyah (2014:234) ada beberapa indikator tentang kinerja karyawan diantaranya:

- a. Pengetahuan atau keterampilan
Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
- b. Lingkungan
Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan seperti kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.
- c. Sumber daya
Kurang sumber daya atau teknologi.
- d. Motivasi
Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat, Jl. RE Martadinata No. 17 Pondok Cabe, Pamulang, Ciputat pada bulan April sampai bulan Juli 2018.

2. Sifat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilandasi pada asumsi bahwa suatu gejala dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), demikian menurut Sugiyono (2012:8).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Gapa Citramandiri populasi yang menjadi sasaran penelitian sebagai objek adalah pegawai divisi antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat sebanyak 50 orang.

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan jumlah 50 pegawai divisi antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.

4. Teknik Penentuan/Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Primer
 1. Observasi
 2. KuesionerPeneliti menggunakan tipe pertanyaan tertutup dalam kuesioner.
- b. Data Sekunder
Diperoleh melalui studi kepustakaan.

5. Metode Analisis Data

Untuk dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja pegawai divisi antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat, penulis menganalisa dengan metode-metode sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur atau menguji validitas kuisisioner dengan menggunakan rumus korelasi produk moment yaitu :

$$r = \frac{N(xixt) - (\sum xi)(\sum xt)}{\sqrt{(N(\sum xi^2) - (\sum xi)^2)(N(\sum xt^2) - (\sum xt)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xixt} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

xi = Skor xi

xt = Skor xt

$\sum xi$ = Jumlah seluruh skor xi

$\sum xt$ = Jumlah seluruh skor xt

Dengan ketentuan uji validitas adalah :

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dinyatakan valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai reliabilitas yaitu dengan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Keterangan :

r_{ca} = Nilai realibilitas

s_i = Varians skor tiap item pertanyaan

s_t = Varians total

k = jumlah item pertanyaan

Tabel 2
Interprestasi Nilai Reliabilitas

Reliabilitas	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,199$	Tinggi
$0,20 \leq r < 0,399$	Cukup
$0,40 \leq r < 0,599$	Agak rendah

$0,60 \leq r < 0,799$	Rendah
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Rendah

3. Korelasi Product Moment

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel X dan variabel Y maka digunakan analisis korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana : r_{xy} = korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti ini :

Tabel 3

Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

4. Koefisien Determinasi (**KD**)

Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi **KD** karena variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari **KD** adalah untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana : KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

5. Regresi Linier Sederhana

Salah satu model untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi linier sederhana, yaitu:

$$\hat{y} = a + b(x)$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

Dimana:

n= Jumlah sampel penelitian

x= Variabel bebas (pelatihan)

y= Variabel terikat (kinerja karyawan)

a= Konstanta (nilai \hat{y} apabila x = 0)

b= Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

6. Uji Signifikan

Statistik uji yang digunakan adalah uji t, yaitu untuk mengetahui “pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai” dengan keputusan uji menggunakan uji parsial dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : r = nilai korelasi

n = jumlah sampel

Hasil uji signifikan parameter individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

- Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak ada pengaruh signifikan.
- Jika t hitung < t tabel maka Ha diterima tidak ada pengaruh signifikan.

PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Uji Validitas

Untuk menentukan valid atau tidaknya setiap butir pernyataan variabel pelatihan (X) dan kinerja pegawai (Y), maka dapat menghitungnya dengan menggunakan uji validitas, berikut adalah rumus untuk menentukan uji validitas dari setiap pernyataan :

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

$$r_{xixt} = \frac{n\sum Xi Xt - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{[n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n\sum Xt^2 - (\sum Xt)^2]}}$$

Dimana:

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel (responden)

X_i = Skor setiap butir pernyataan

X_t = Skor total butir seluruh pernyataan

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n \cdot \sum X_i X_t - (\sum X_i)(\sum X_t)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum X_t^2 - (\sum X_t)^2\}}} \\
 &= \frac{(50)8287 - (198) \cdot (2082)}{\sqrt{\{50(820) - (198)^2\} \{(50)87124 - (2082)^2\}}} \\
 &= \frac{414350 - 412236}{\sqrt{\{41000 - 39204\} \cdot \{4356200 - 4334724\}}} \\
 &= \frac{2114}{\sqrt{(1796)(21476)}} \\
 &= \frac{2114}{6210,547}
 \end{aligned}$$

=0,340 dan seterusnya sampai butir pernyataan ke-10.

Keterangan : maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,340 > 0,279$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,279$ maka varian butir item pernyataan no.1 variabel Pelatihan (X) dapat dikatakan valid.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari pada r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa kesepuluh butir pernyataan tersebut adalah valid karena nilai r_{hitung} adalah positif dan lebih besar dari r_{tabel} untuk $n=50$ yaitu sebesar 0,279. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir kesembilan yaitu sebesar 0,542 dan validitas terendah adalah butir ketiga yaitu sebesar 0,304.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

$$r_{xixt} = \frac{n \sum X_i X_t - (\sum X_i)(\sum X_t)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum X_t^2 - (\sum X_t)^2\}}}$$

Dimana:

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel (responden)

X_i = Skor setiap butir pernyataan

X_t = Skor total butir seluruh pernyataan

Dari data diatas diketahui :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{n \cdot \sum Y_i Y_t - (\sum Y_i)(\sum Y_t)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2\}}} \\
 &= \frac{(50)10070 - (235) \cdot (2138)}{\sqrt{\{50(1117) - (235)^2\} \{(50)91844 - (2138)^2\}}} \\
 &= \frac{503500 - 502430}{\sqrt{\{55850 - 55225\} \cdot \{4592200 - 4571044\}}} \\
 &= \frac{1070}{\sqrt{625(21156)}} \\
 &= \frac{1070}{3636,28}
 \end{aligned}$$

=0, 294 dan seterusnya sampai butir pernyataan ke-10.

Keterangan : maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,294 > 0,279$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,279$ maka varian butir item pernyataan no.1 variabel Kinerja (Y) dapat dikatakan valid.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari pada r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa kesepuluh butir pernyataan tersebut adalah valid karena nilai r_{hitung} adalah positif dan lebih besar dari r_{tabel} untuk $n=50$ yaitu sebesar 0,279. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir ketujuh yaitu sebesar 0,709 dan validitas terendah adalah butir kesatu yaitu sebesar 0,294.

2. Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode **Cronbach Alpha**.

Dimana rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Dimana:

r_{ca} = Nilai reliabilitas instrument (Cronbach alpha)

S_i = Varians skor tiap item pernyataan

S_t = Varians total

k = Jumlah item pertanyaan

a. Uji Reliabilitas Variabel X (Pelatihan)

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i = \frac{820 - \frac{(198)^2}{50}}{50}$$

$$S_i = 0,72$$

Xi	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
ΣXi	198	213	220	211	220	212	198	208	207	195
ΣXi²	820	939	984	907	984	936	810	880	887	799
Si	0,72	0,63	0,32	0,33	0,32	0,74	0,52	0,29	0,60	0,77

Total Varian score tiap butir pernyataan = 5,25

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_t = \frac{87124 - \frac{(2082)^2}{50}}{50}$$

$$S_t = 8,59$$

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$rca = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{5,25}{8,59} \right)$$

$$rca = 0,432$$

Berdasarkan hasil hitung, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)

$$S_i = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i = \frac{91844 - \frac{(235)^2}{50}}{50}$$

$$S_i = 0,25$$

Yi	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
ΣYi	235	226	201	218	203	210	199	211	214	221
ΣYi²	1117	1042	837	968	857	904	813	903	932	1003

Si	0,25	0,41	0,58	0,35	0,66	0,44	0,42	0,25	0,32	0,52
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Total Varian score tiap butir pernyataan = 4,20

$$St = \frac{\sum Yt^2 - \frac{(\sum Yt)^2}{n}}{n}$$

$$St = \frac{91844 - \frac{(2138)^2}{50}}{50}$$

$$St = 8,46$$

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum St}{St}\right)$$

$$rca = \left(\frac{10}{10-1}\right) \left(1 - \frac{4,20}{8,46}\right)$$

$$= 0,559$$

Berdasarkan hasil hitung, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliable.

3. Korelasi Product Moment

Dalam menganalisa hubungan antara variabel X dan variabel Y pada pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat, penulis menggunakan metode korelasi sederhana. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah *Korelasi Product Moment*.

Dimana rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (**X**) dengan

variabel terikat (**Y**)

n = Jumlah sampel (Responden)

X = Variabel bebas (Pelatihan)

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

Dari data diatas, untuk mengetahui hubungan antara variabel X(Pelatihan) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai), penulis menggunakan rumus korelasi sebagai berikut:

$$= \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{50(89308) - (2082)(2138)}{\sqrt{\{50(87124) - (2082)^2\} \{50 \cdot (91844) - (2138)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{4465400 - 4451316}{\sqrt{\{4356200 - 4334724\} \cdot \{4592200 - 4571044\}}} \\
 &= \frac{14084}{\sqrt{\{21476\} \cdot \{21156\}}} \\
 &= \frac{14084}{21315,400} \\
 &= 0,661
 \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment hasil yang didapat yaitu $r_{xy} = 0,661$ yang berarti ada pengaruh yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.

4. Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat. Salah satu model yang paling mudah untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhana, yaitu: $\hat{Y} = a + b X$

Dimana rumusnya:

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 a &= \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}
 \end{aligned}$$

Dimana:

- n = jumlah sampel penelitian
- X = Variabel X (Pelatihan)
- Y = Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 15,452 merupakan nilai konstanta (a) menyatakan bahwa kalau $X = 0$, maka nilai $Y = 15,452$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,656. Hal ini berarti jika motivasi (X) naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,656 satuan dan sebaliknya.

5. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besar presentase kontribusi pelatihan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat, diukur dengan koefisien determinasi atau koefisien penentu dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,661)^2 \times 100\% \\
 &= 43,69\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi $KD = 43,69\%$, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelatihan (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $43,69\%$, sedangkan selebihnya yaitu $(100\% - 43,69\%) = 56,31\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis seperti produktivitas pegawai, kedisiplinan pegawai dan lain-lain.

6. Pengujian Hipotesis

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antaran PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.

H_a : Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antaran PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.

Kriteria Uji :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, H_a ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima.

2) Perhitungan Statistik Sampel

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

$$t = \frac{0,661 \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,661^2}}$$

$$t = \frac{0,563}{0,751}$$

$$t = 6,099$$

$$t_{tabel} = t(\alpha) \cdot (n-2)$$

$$= t(5\%) \cdot (50-2)$$

$$= t(0,05) \cdot 48$$

$$= 2,011$$

Dengan demikian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,099 > 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi antaran PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah penulis lakukan maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat sudah baik, hal tersebut berdasarkan jawaban responden yang berjumlah 50 orang dengan 10 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 166 (33,2%), jawaban “setuju” sejumlah 269 (53,8%).

2. Kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat sudah baik, hal tersebut berdasarkan jawaban responden yang berjumlah 50 orang dengan 10 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 194 (38,8%), jawaban “setuju” sejumlah 260 (52%),
3. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,452 + 0,656x$ artinya jika x meningkat 1 satuan maka y bertambah 0,65

satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,661$ yang berarti korelasi antara pelatihan dengan kinerja pegawai berada pada kategori kuat. Koefisien Determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 43,69%, dan sisanya sebesar 56,31% dipengaruhi beberapa faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil pengujian rumus di atas maka t hitung $>$ t tabel yaitu $6,099 > 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Antar PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan mengambil kebijakan dimana pelatih disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga pengajaran menjadi lebih efektif dan penyerapan materi menjadi lebih optimal.
2. Disarankan agar pimpinan menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang kinerja yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya dengan tidak melakukan pengawasan terlalu berlebihan sehingga membuat karyawan merasa tidak dipercaya oleh pimpinan dan perlu menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menindaklanjuti dan menyempurnakan penelitian ini sebelumnya atau menjadikan bahan pertimbangan dalam penelitian dengan tema secara variatif dengan variable yang lebih rinci dan inovatif sehingga dapat mengembangkan ilmu pengetahuan.

Abdullah. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Badeni. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2015.

DAFTAR PUSTAKA

Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS, 2018.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE, 2011.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2014.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2014.

- Rahayu, Eli, and Mr Ajimat. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DESTINASI PARIWISATA." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1.1 (2018).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media, 2013.
- Tirtarahardja, Umar. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2005.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada, 2007.
- Widodo, Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Zulindra, Yumna Puspa Sari, and Ajimat Ajimat. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK. KCU KEBAYORAN BARU." *Jurnal Ilmiah Humanika* 2.1 (2019): 52-65.