



Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang

Ade Nawawi¹

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang
adenawawi15.an@gmail.com

Luki Natika²

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang
lukinatika85@gmail.com

Dewi Safitri Saidi³

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang
dewisafitri02januari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Subang dengan menggunakan teori menurut mangkunegara (2017:44) pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pendidikan dalam jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2017:9) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik penyebaran kuesioner sebanyak sampel yang sudah ditetapkan yaitu 50 responden. Peneliti menghubungkan dua variabel yaitu satu variabel independent atau bebas berupa Pelatihan (X) dan untuk satu variabel dependent atau terikat berupa Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan metode sensus. Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik dan uji hipotesis hasil dari analisis menunjukkan bahwa data yang didapatkan uji validitas menunjukkan hasil variabel pelatihan (X) data yang dihasilkan nilai tertinggi 0,660 nilai terendah 0,606 dan kinerja (Y) data yang dihasilkan nilai tertinggi 0,749 dan nilai terendah 0,334 dapat diartikan bahwa data tersebut valid karena Rhitung Lebih kecil yaitu 0,279. Uji reliabilitas menghasilkan nilai reliabilitas 0,893 dapat dikategorikan reliabel. Nilai korelasi yang didapatkan 0,867 yang artinya hubungan "sangat kuat". koefisien determinasi menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,752 atau $0,752 \times 100\% = 75\%$ yang berarti terdapat pengaruh antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,934 artinya terdapat pengaruh, pada uji hipotesis nilai $T_{hitung} (12,074) > T_{tabel} (2,011)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka hasil uji hipotesis menyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak karena nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} dengan kata lain variabel pelatihan (X) memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan, PT. POS



Abstract

This study aims to determine the effect of training on employee performance at PT. Pos Indonesia Subang Branch using theory according to Mangkunegara (2017: 44) training is a process of educational activities in the short term that uses systematic and organized procedures in which non-managerial employees learn knowledge and technical skills for limited purposes. Mangkunegara (2017: 9) explains that performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The method used in this study is a causal associative quantitative method with a questionnaire distribution technique of 50 respondents. Researchers connected two variables, namely one independent or free variable in the form of Training (X) and for one dependent or dependent variable in the form of Employee Performance (Y) using the census method. Using the validity test, reliability test, statistical test and hypothesis testing the results of the analysis show that the data obtained by the validity test shows the results of the training variable (X) the data produced the highest value is 0.660 the lowest value is 0.606 and the performance (Y) data produced the highest value is 0.749 and the lowest value of 0.334 means that the data is valid because the Rcount is smaller, namely 0.279. The reliability test produces a reliability value of 0.893 which can be categorized as reliable. The correlation value obtained is 0.867 which means the relationship is "very strong". the coefficient of determination produces an Rsquar value of 0.752 or $0.752 \times 100\% = 75\%$ which means that there is an influence between the training variable and the employee performance variable. The regression coefficient of 0.934 means that there is an influence, on the hypothesis test the value of Tcount (12.074) > Ttable (2.011). So it can be concluded that there is an effect of training (X) on employee performance (Y), then the results of the hypothesis test state that H_a is accepted and H_o is rejected because the Tcount value is greater than the Ttable value in other words the training variable (X) has a positive influence on employee performance (Y).

Keywords: Training, Employee Performance, PT. POS

Pendahuluan

Era globalisasi membuat persaingan di dunia bisnis semakin ketat dan kompetitif yang mengharuskan perusahaan/organisasi memikirkan bagaimana cara menghadapi persaingan yang erat dan kompetitif ini. Munculnya revolusi 4.0 yaitu era penerapan teknologi modern yang mana adanya perubahan – perubahan besar dalam kehidupan dan dapat berpengaruh atau berdampak pada pekerjaan, seperti contohnya ada perubahan pada budaya cara berbelanja baru yaitu berbelanja melalui internet atau biasa disebut dengan belanja online atau *online shopping*. Dengan adanya perubahan tersebut sudah dapat mencengkam banyak masyarakat, baik itu masyarakat yang mempunyai bisnis maupun yang tidak mempunyai bisnis. Karena hal tersebut sudah mengharuskan masyarakat wajib bisa mengikuti perubahan revolusi 4.0 yang mana secara tidak langsung mengharuskan adanya pelatihan terhadap sumber daya manusia agar tidak tertinggal zaman.

Program pelatihan pada sumber daya manusia akan berpengaruh pada tingkat pencapaian kinerja karyawan. Karena pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan nilai kuantitas dan kualitas karyawan. Pelatihan sangat penting terutama pada dunia bisnis. Bisnis merupakan pekerjaan yang cara kerjanya sering berubah mengikuti pertumbuhan dan perkembangan zaman dimana kinerja



karyawan harus terus ada peningkatan yang lebih baik sesuai kebutuhan dalam dunia persaingan bisnis agar perusahaan dapat tetap produktif sekaligus unggul di dunia persaingan bisnis. Untuk dapat memaksimalkan hal tersebut maka perlu adanya perhatian khusus pada sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan cara memperhatikan dari kinerja karyawan sendiri karena jika kinerja karyawan maksimal maka hasil yang diperoleh akan bagus.

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk menggunakan Sumber Daya Manusia yang profesional dibidang pekerjaan yang ditanganinya. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Perusahaan atau organisasi pasti mempunyai tujuan, Pencapaian tujuan atau target perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Jika sebuah perusahaan menginginkan keunggulan dalam bersaing maka melalui sumber daya manusia harus memuat konsep pelatihan pada sumber daya manusia secara berkesinambungan. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan dan perusahaan agar lebih efektif (Devi & Shaik, 2012).

Pelatihan sumber daya manusia didalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak sedikit perusahaan diluar sana yang berlomba - lomba dalam memperbaiki kinerja karyawannya demi menghasilkan produk dan jasa bermutu kualitas secara maksimal dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai sasaran konsumennya. Faktor yang mempengaruhi konsumen untuk membeli barang atau jasa yaitu salah satunya dari pelayanan yang berkualitas, Kualitas pelayanan yang lambat atau tidak ramah dapat membuat konsumen menjadi enggan untuk membeli.

Mengingat sumber daya manusia yang sangat penting terhadap hasil yang diperoleh dari kinerja karyawan, maka perusahaan harus mengadakan program pelatihan sumber daya manusia bagi karyawan secara kontinyu atau berkesinambungan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan program yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Menurut Wahjono (2015) "Perusahaan perlu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan agar diperoleh tenaga kerja yang lebih berpengetahuan (*knowledge*), lebih terampil (*skills*), dan lebih mampu (*ability*)". Pelatihan sumber daya manusia merujuk pada struktur total dan program didalam dan diluar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan dan promosi karir. Dengan maksud hal ini bertujuan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Secara teoritis Mangkunegara (2017:9) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:9) yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab. Jika kualitas dan kuantitas kinerja sudah dilakukan secara maksimal maka hasil yang didapatkan sangat memuaskan bagi pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan. Pihak internal perusahaan untuk melihat kepuasan kinerja dapat dilihat dan diukur dari target perusahaannya, apakah sudah tercapai atau belum, sedangkan pihak eksternal dapat dilihat dan diukur dari segi kepuasan konsumen terhadap hasil kerja



karyawan yaitu barang dan jasa. Kualitas barang yang baik maka kinerja karyawan sudah dapat dikatakan baik dan jasa dapat dilihat dari kualitas pelayanannya, apakah karyawan sudah menjalankan tugasnya sesuai ketentuan dalam melayani konsumen atau belum. Banyak cara yang dilakukan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat, yaitu dengan berupa memberikan kesan/citra yang baik, baik dalam hal produk maupun pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, kinerja yang baik lebih menekankan pada perilaku masing-masing pegawai dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi terhadap kinerja instansinya (Anggara, 2016). Dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi tersebut, maka setiap pekerjaan tentu mempunyai beberapa karakteristik atau dimensi pekerjaan yang jelas, tegas, dan spesifik.

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa. Pada saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia yaitu Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan persero. PT. Pos Indonesia tercipta pada tahun 1746, Pos Indonesia tidak hanya bergerak dibidang pelayanan jasa pos dan kurir, tetapi juga pada jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia berdasarkan dari data PT. Pos Indonesia. Kantor pos merupakan perusahaan yang bergerak untuk melayani penerimaan, pengumpulan, penyortiran, transmisi, dan pengantaran surat dan paket pos. Kantor pos menyediakan benda-benda pos dan filateli, seperti prangko, kartu pos, amplop, serta perlengkapan untuk membungkus paket. Di beberapa negara, kantor pos berfungsi sebagai tempat penerimaan aplikasi paspor, pengiriman wesel pos atau money order, penjualan asuransi, pemesanan barang, serta layanan giropos dan perbankan.

PT. Pos Indonesia Cabang Subang sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengembangkan misi pelayanan jasa Pos di Indonesia merupakan salah satu penyedia produk layanan jasa, adapun jenis-jenis produk pelayanan jasa pos seperti; tagihan Pajak Bumi Bangunan, rekening listrik, air, telepon, angsuran sepeda motor mobil atau barang, kartu kredit, pajak, tabungan, pengiriman/penarikan uang dan wesel pos. Citra PT. Pos Indonesia mulai menurun terutama dimata masyarakat terutama pada PT. Pos Indonesia Cabang Subang, permasalahan yang dihadapi perusahaan bukan hanya tentang bagaimana perusahaan tersebut memproduksi dan memasarkan produknya, tetapi bagaimana suatu pandangan perusahaan tentang konsumen. Misi dari suatu perusahaan bukan tentang berupa laba, melainkan penciptaan dan penambahan nilai tambah bagi konsumen.

PT. Pos Indonesia Cabang Subang diharapkan adanya perubahan lingkungan usaha, yang menuntut kualitas produk atau jasa semakin ditingkatkan dan dikembangkan karena masyarakat atau konsumen terus menuntut peningkatan kualitas terhadap pelayanan perusahaan yang semakin dominan dan beragamnya jenis kebutuhan akan jasanya tersebut. Dalam industri ini kualitas dan kuantitas sangat penting karena jasa berpengaruh besar terhadap tujuan perusahaan.

Pelatihan di PT. Pos Indonesia Cabang Subang menggunakan jenis pelatihan keahlian (*skill training*), pelatihan ulang (*retraining*) dan pelatihan tim (*tim training*)



yang mana berdasarkan hasil wawancara dengan manajer SDM di PT. Pos Indonesia Cabang Subang yaitu Ibu Mena, mengatakan bahwa “Pelatihan yang digunakan untuk sekarang karena musim wabah jadi melalui online atau via zoom meet dan untuk waktunya bisa 1hari atau beberapa jam. Dan untuk pegawai baru tetap ada pelatihan selama kurun waktu tiga bulan sampai satu tahun, kalo untuk pegawai kontrak itu hanya jenis pelatihan khusus pekerjaan”. Berdasarkan paparan tersebut bahwa pelatihan melalui via online dengan jangka waktu seharian dapat ditinjau kekondusifannya, karena pelatihan via online dengan jangka waktu tersebut membuat peserta pelatihan atau karyawan akan merasa jenuh mengikuti pelatihan, sehingga pelatihan yang diikuti tidak dapat diterima atau dipahami oleh peserta pelatihan atau karyawan. Pelatihan sumber daya manusia sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalani tugasnya. Apabila kinerja karyawan baik maka hasil output yang dikeluarkan akan sesuai dengan tujuan atau target perusahaan, oleh sebab itu pentingnya memerhatikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam rangka memperbaiki nilai kinerja, maka pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat penting, pelatihan yang digunakan dapat berupa pelatihan skill training dan retraining yang mana berfungsi untuk meningkatkan skill karyawan untuk menjalankan tugasnya. Setiap perusahaan membutuhkan pegawai yang dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Hal ini berhubungan pada usaha untuk menghemat waktu dalam melaksanakan tugasnya, serta memperbaiki disiplin kerja dan tanggung jawab terutama dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Dalam upaya pencapaian kinerja yang lebih baik, maka diperlukan pegawai yang memiliki etos kerja baik, disiplin, dan akuntabel dalam setiap aktivitas pekerjaannya (Suhendi & Anggara, 2010). Pegawai yang bertugas pada bidang pelayanan merupakan pihak yang sangat diharapkan dapat menopang pelayanan publik yang prima dan berkualitas. Maka dari itu PT. Pos Indonesia Cabang Subang sebagai salah satu perusahaan jasa dalam memberikan kualitas pelayanan jasanya untuk memenuhi harapan, mencari, dan mampu memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat sehingga masyarakat merasakan kepuasan dari pelayanan yang mereka dapatkan. Dilihat dari sisi masyarakat dengan latar belakang yang berbeda, baik dari segi ekonomi, sosial, pendidikan, dan lain-lain, dapat dibentuk persepsi dan harapan yang baik tentang PT. Pos Indonesia Cabang Subang.

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila sudah memenuhi nilai dari Dimensi kinerja yaitu; Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab, dengan harapan PT. Pos Indonesia Cabang Subang dapat melayani konsumen dengan lebih baik lagi sesuai dengan tuntutan dari masyarakat atau pelanggan dengan pegawai yang ada di Kantor Pos Indonesia Cabang Subang sehingga dapat menyesuaikan dan bertransaksi dengan nyaman dan aman.

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan pengamatan pada lokasi penelitian yaitu PT. Pos Indonesia Cabang Subang terdapat masalah pada kinerja karyawan yang mana diantaranya: Permasalahan dari kuantitas kerja yaitu dilihat dari data target dan pendapatan diatas yang menjelaskan bahwa target yang tercapai hanya 24% dalam priode sd Juli 2022 , dan Kualitas kerja dilihat dari banyaknya karyawan tidak masuk kerja yang mana hal tersebut berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan akan berdampak pada pendapatan dan target perusahaan



PT. Pos Indonesia Cabang Subang.

Kerangka Teori

Pelatihan menurut pendapat Kaswan (2016:2) yaitu: Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Harsuko Riniwati (2016:152) berpendapat bahwa: Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)."

Sedangkan Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa:

"Pelatihan (*training*) merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas."

Fahmi (2017:2) menyatakan pengertian dari kinerja yaitu: "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Dan Menurut pendapat Torang (2014:74) bahwa kinerja adalah: "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi."

Lebih lanjut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9) berpendapat bahwa: "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya. Hal ini terdapat pengaruh terhadap pelatihan dan kinerja karena pelatihan akan memberikan kinerja yang optimal bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan. Berdasarkan pendapat diatas dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh terhadap pelatihan dan kinerja memiliki keterkaitan dimana pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan seorang karyawan yang bisa diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal tenaga kerja harus mempunyai kemampuan kerja, dalam fungsi oprasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pelatihan sumber daya manusia, karna dalam fungsi ini pelatihan dapat memberikan kemampuan kerja karyawan sangat perlu di perhatikan, karna kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang di capai seorang karyawan. Dimensi pelatihan menurut Mangkunegara (2011:57) diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta bisa mencapai kinerja dengan maksimal sekaligus meningkatkan pemahaman

- peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi
Materi pelatihan berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
 3. Metode Yang Digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
 4. Kualifikasi Peserta
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
 5. Kualifikasi Pelatih (*Instruktur*)
Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9) Kinerja karyawan secara umum untuk pekerjaan yang meliputi elemen dimensi kinerja karyawan yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.

Dimensi kinerja karyawan merupakan instrumen cara yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:9) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang diukur dari tingkat kualitas efisiensi dan efektifitas seorang karyawan yang melakukan pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan bisa melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, dan didukung sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara umum. Hal ini dapat dilihat dari karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan dengan target yang harus capai karyawan dan melakukan pekerjaan berdasarkan dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
2. Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Dapat diukur dari pegawai melakukan pekerjaan dengan operational manual dan sesuai dengan inspection manual.
3. Pelaksana tugas
Seberapa jauh karyawan dapat melakukan pekerjaan secara akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas merupakan dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Ketepatan waktu dilihat dari dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tengat waktu yang sudah ditentukan dan pemanfaatan waktu pekerjaan dengan optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan sebuah wujud kesadaran

seseorang mengenai kewajiban karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Bisa mengatasi permasalahan yang terjadi dibagian pekerjaannya sekaligus tidak menunda - nunda pekerjaan, melakukan pekerjaan berdasarkan dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai kinerja yang optimal dapat berupa materi pelatihan, pelatih atau metode dan materi pelatihan.

Dengan pemberian pelatihan dalam bentuk metode dan materi yang sebagai mana menurut pendapat A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:44) maka pada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang diupayakan dapat mengoptimalkan kinerja Karyawan dengan dimensi yang terpapar diatas dapat memberikan solusi untuk pemecahan permasalahan yang terjadi di PT. Pos Indonesia Cabang Subang

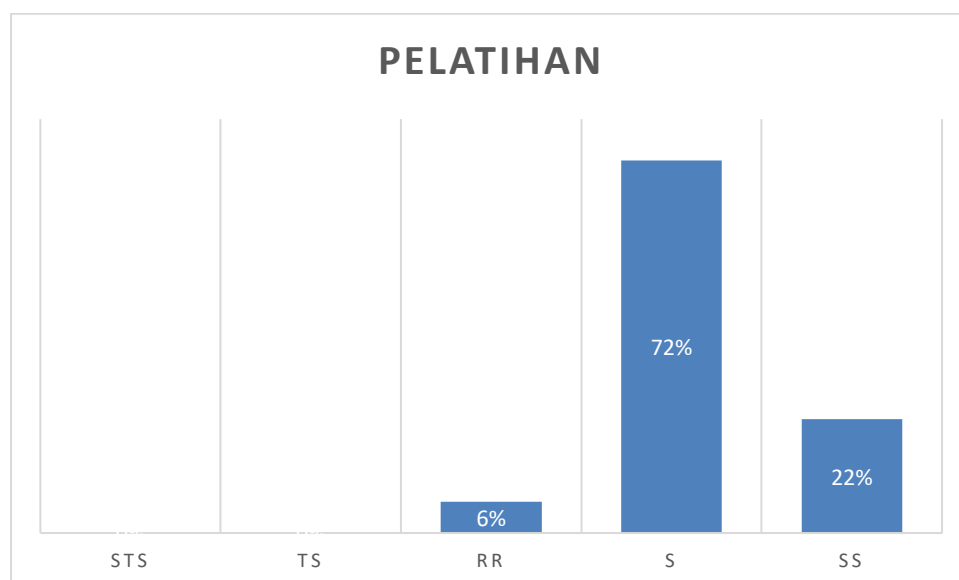
Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal pendekatan kuantitatif deskriptif, menurut Sugiyono (2017:2) asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Menurut Azwar (2013:5), pendekatan kuantitatif deskriptif menekankan analisisnya pada data-data *numerikal* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode kuantitatif ini yang mana menunjukkan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis rekapitulasi skor variabel pelatihan (X) serta penjelasannya dapat dilihat dari diagram 4.3 Sebagai berikut:

Diagram 1
Analisis Rekapitulasi Skor Variabel Pelatihan



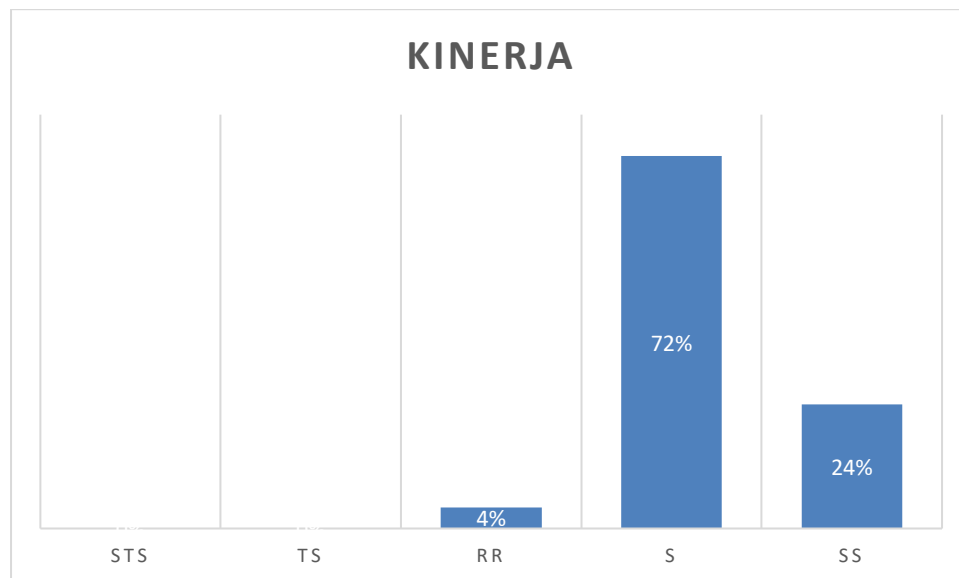
Berdasarkan diagram 1 Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju yaitu (22%) responden, responden yang menyatakan setuju yaitu (72%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak (6%) responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak responden (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak (0%). Dari hasil jawaban responden diatas, jumlah jawaban

responden yang menyatakan setuju terhadap variabel pelatihan merupakan jawaban terbanyak yaitu sebanyak 72%.

Hasil rekapitulasi skor variabel pelatihan menggambarkan bahwa besarnya presentase yang menjawab setuju menunjukkan karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus dapat meningkatkan produktifitas pada perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan untuk menentukan sikap dalam bekerja. Sehingga ketika melaksanakan pekerjaan bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan tidak kesulitan dalam hal apapun karena karyawan yang sudah mengikuti pelatihan sudah memahami sub-sub dalam pekerjaan dan tau akan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Hasil analisis rekapitulasi skor variabel kinerja karyawan (Y) serta penjelasannya dapat dilihat dari diagram 2 Sebagai berikut:

Diagram 2
Analisis Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan



Berdasarkan diagram 2 Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju yaitu (24%) responden, responden yang menyatakan setuju yaitu (72%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak (4%) responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak responden (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak (0%). Dari hasil jawaban responden diatas, jumlah jawaban responden yang menyatakan setuju terhadap variabel pelatihan merupakan jawaban terbanyak yaitu sebanyak 72%.

Hasil rekapitulasi skor variabel kinerja karyawan menggambarkan bahwa besarnya persentase yang menjawab setuju menunjukkan tingkat kinerja karyawan dinyatakan sudah baik apabila adanya program pelatihan karena pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil jawaban yang diperoleh dari responden menunjukkan beberapa indikator terkait kinerja karyawan seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama akan mendorong kinerja karyawan yang baik dikarenakan kinerja karyawan merupakan bentuk pencapaian individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.



Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistic pengaruh variabel X terhadap variabel Y telah sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan. Dari data pada pengujian hipotesis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama yaitu mempresentasikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Subang. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang dilakukan maka akan semakin baik kualitas karyawan untuk menunjang tujuan perusahaan karena pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang mana pelatihan dapat meningkatkan kemampuan atau pemahaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil IBM SPSS Statistica 26 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan T_{hitung} (12,074) lebih besar daripada T_{tabel} (2,011).

Jadi kesimpulannya, terdapat pengaruh hubungan yang kuat dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Subang, hal ini berarti jika pelatihan berjalan dengan baik dan maksimal maka kinerja karyawan akan berdampak baik dan maksimal, sehingga karyawan dapat menghasilkan output yang maksimal untuk perusahaan.

Untuk menghitung seberapa besar pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,752 atau $0,752 \times 100\% = 75,2\%$ yang berarti bahwa variabel independen (pelatihan) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 75,2% dan sisanya 24,8% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa peran pelatihan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan dan kinerja karyawan. Semakin baik MSDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang diembannya dan sebagaimana upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan.

Kinerja yang baik dapat diperoleh dari beberapa hal yang dapat menunjang dalam suatu pekerjaan yang diembannya. Adanya pelatihan bagi karyawan akan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan dapat memberikan pengaruh positif atau negative terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan maka tahap terakhir dari penulisan skripsi ini penulis menyimpulkan sesuai dengan tujuan dan dari penulisan skripsi ini. Dari hasil analisis data dan informasi yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan di PT. Pos Indonesia Cabang Subang mendapatkan jawaban responden banyak memilih tingkatan "Setuju" yang mana dapat diartikan bahwa pelatihan di PT. Pos Indonesia Cabang Subang sesuai dengan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga dinilai sangat baik. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan - kesalahan dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Program pelatihan pada di PT. Pos Indonesia Cabang Subang dapat mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau *output* dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebaninya. Adanya pelatihan bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.
2. Kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Subang berdasarkan hasil jawaban responden sebanyak 50 orang didominasi dengan responden yang menyatakan setuju. Berdasarkan hasil penelitian karyawan berkinerja dengan baik, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seseorang (karyawan). Perusahaan yang telah didukung oleh sarana dan prasarana, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terealisasi dengan baik. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia yang professional dibidang pekerjaan ditanganinya untuk mendapatkan hasil yang baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, menjelaskan bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia sebesar 75,2%. Hal ini dikuatkan data dari responden berdasarkan dimensi pelatihan dan kinerja karyawan yang diolah berdasarkan hasil dari uji validitas menyatakan valid karena pada variabel X $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu menghasilkan nilai tertinggi pada X6 0,660 dan terkecil pada X8 0,606, untuk variabel Y nilai tertinggi pada Y2 0,745 dan nilai terkecil pada Y6 0,334 dan nilai R_{tabel} 0,279. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha 0,893. Uji korelasi menghasilkan 0,867 yang berarti tingkat hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Koefisien determinasi menghasilkan tingkat pengaruh sebesar 75,2% dan regresi linier memiliki nilai 0,934. Dan uji F menghasilkan nilai sebesar $F_{hitung} (145,77) > F_{tabel} (4,038)$ dan uji T menghasilkan nilai $T_{hitung} (12,074) > T_{tabel} (2,011)$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis dinyatakan diterima maka dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif. Kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian dengan kebutuhan pelatihan, kualitas



instruktur atau pelatih, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai kegiatan pelatihan. Apabila aspek- aspek tersebut dapat dipengaruhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Aamstrong, & Baron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Devi, & Shaik. 2012. *Training & Development-A Jump Starter for Employee Performance and Organizational Effectiveness*. international Journal of Social Science & Interdiscilpinary Research .
- Elfrianto. 2016. *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*. *Edutech*.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Michael. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Natika,Luki.2020. *Kinerja Bidang Izin Mendirikan Bangunan di Kantor Kecamatan Subang Kabupaten Subang*.e-journal.Unsub
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septiyana, D. 2010. *Kinerja Pelayanan Pt. Pos Indonesia Kabupaten Sragen*. *Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.