

**“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT PENGENDALIAN SUMBERDAYA, DITJEN SUMBERDAYA DAN PRANGKAT POS DAN INFORMATIKA (POSTEL) DI JAKARTA”**

Oleh : H.MS. Ka’ban

**ABSTRACT**

*Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Pengakuan organisasi dalam bentuk penghargaan terhadap prestasi sumber daya manusianya dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan optimal. Selain itu, peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan-pelatihan keahlian dapat mendukung kinerja perusahaan. Maksud penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan pegawai, tingkat kinerja pegawai dan mengetahui hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai.*

*Dengan menggunakan teknik korelasi, dari hasil analisis penelitian ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pengendalian Sumberdaya Ditjen Sumberdaya Perangkat Pos dan Informatika. Tingkat hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil koefisien korelasi adalah lemah.*

*Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Pegawai.*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang memiliki peranan penting. SDM dalam organisasi berperan dalam membentuk suatu perencanaan, realisasi dalam kegiatan, dan evaluasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dikemudian hari. Pengambilan keputusan merupakan salah satu produk organisasi yang memerlukan keahlian, kemampuan, dan dasar ilmu pengetahuan yang memadai.

Menurut Husen Umar dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menegaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang kompeten.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Pengakuan organisasi dalam bentuk penghargaan terhadap prestasi sumber daya manusianya dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik

dan optimal. Selain itu, peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan-pelatihan keahlian yang mendukung kinerja perusahaan.

Upaya organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan atau pegawainya salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan wawasan, keterampilan, dan keahlian pegawai sehubungan dengan bidang kerjanya. Hal ini akan merimbas pada peningkatan hasil dan kualitas kinerja dan membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pada hal tersebut diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Direktorat Pengendalian Sumberdaya, Ditjen Sumberdaya dan Perangkat Pos dan Informatika (POSTEL) Di Jakarta”***

### **Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan Pegawai yang dilakukan di Organisasi.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

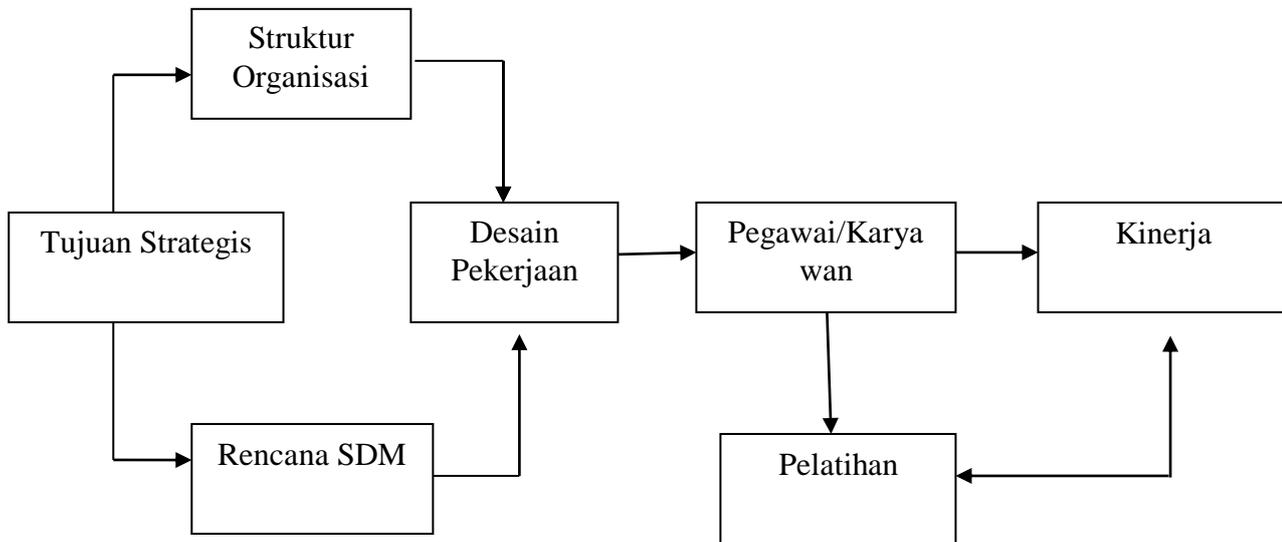
### **Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting dalam melaksanakan aktivitas dan fungsi-fungsi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan subjek dalam suatu organisasi yang harus dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu organisasi perlu menciptakan usaha-usaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang baik, yang akan berdampak langsung terhadap kelancaran aktivitas usaha dan membantu organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Salah satu yang dilakukan oleh setiap organisasi adalah mengenai kebijakan sistem kompensasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja untuk peningkatan kompetensi pegawai.

Salah satu yang dapat dijadikan indikator misalnya terlampaunya target kinerja pegawai dalam periode tertentu yang disertai dengan peningkatan kualitas kinerja yang dihitung baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dengan adanya penghargaan ini organisasi berharap agar pegawai yang berprestasi tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan menjadikan tolak ukur keteladanan bagi pegawai lain untuk melakukan hal yang sama.

Untuk mengetahui hubungan antar variabel di atas, maka diperlukan penelitian untuk memberikan data valid baik kuantitatif maupun kualitatif yang dapat memberikan gambaran dan kesimpulan mengenai hubungan antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

**Gambar 1**  
**Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai**



### Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka hipotesis yang digunakan adalah faktor pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis tersebut dirumuskan sebagai berikut :

Ho = Faktor Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Ha = Faktor Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis menggunakan uji t hipotesis sebagai berikut :

$t - \text{hitung} > t - \text{tabel} \rightarrow$  Ho di tolak, Ha diterima

$t - \text{hitung} < t - \text{tabel} \rightarrow$  Ho diterima, Ha di tolak

### Metode Penelitian

#### 1. Variabel dan pengukurannya

Variabel –variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Pelatihan sebagai variabel independen (X).
- b. Variabel Kinerja sebagai variabel dependen (Y).

**Tabel 1**  
**Operasional Variabel**

No	Nama Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran	Skala Ukur
1	Pelatihan	Pelaksanaan Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan/keterampilan pegawai	1.tujuan pelatihan 2. metode pelatihan 3. materi pelatihan 4. pelatih/instruktur 5. lama pelatihan 6. sasaran/tujuan 7. tempat penyelenggara 8. evaluasi pelatihan 9. banyak pelatihan	Persepsi pegawai terhadap pelatihan yang diikutinya	Skala ordinal (dengan nilai skor 1 s/d 5) 5 = sangat baik 4 = baik 3 = cukup 2 = kurang 1= sangat kurang
2	Kinerja	Peningkatan kinerja diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi	1.kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. sikap 4. kerjasama tim 5. pengembangan diri	Persepsi atasan terhadap kinerja karyawanya	Skala ordinal (dengan nilai skor 1 s/d 5)

**Penentuan Sampel**

Populasi meliputi pegawai pada Direktorat Sumberdaya Pengendalian Prangkat Pos dan Informatika (POSTEL) di bagian tehnik. Dari 60 orang pegawai Sampel diambil sampel sebanyak 40 orang, sebagai syarat minimum untuk analisis korelasi.

**Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

1. Korelasi Parsial

Rumus koefisien korelasi antara variable X dan Y dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

X : Variabel bebas ( dalam hal ini adalah pelatihan)

Y : Variabel terikat dalam hal ini kinerja kerja

Dari nilai koefisien determinasi dapat diketahui keeratan hubungan antara variable X dengan variable Y.

2. Koefisien Determinasi

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Dari nilai koefisien determinasi di atas akan diketahui kontribusi pelatihan terhadap kinerja kerja Pegawai.

#### b. Analisis Regresi

Suatu persamaan matematika yang mendefinisikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan bentuk persamaan regresinya adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :  $\hat{Y}$  = Nilai variabel terikat (tak bebas/yang diduga) Y

$a$  = Intercept yaitu titik potong garis dengan sumbu Y

$b$  = koefisien regresi (perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap unit perubahan pada variabel X)

X = Nilai variabel bebas X

Untuk mencari nilai  $a$  dan  $b$  digunakan rumus sebagai berikut :

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

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

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain. Jadi dalam hal ini sangat erat sekali hubungannya dengan manusia sebagai suatu alat penggerak.

Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen ialah manusia yang berkedudukan sebagai manajer dan pegawai/karyawan/buruh atau pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini dimana mesin sudah menggantikan sebagian besar tenaga kerja terutama tenaga kerja kasar, namun faktor manusia masih memegang peranan penting bagi suksesnya suatu usaha.

Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2000;10) sebagai berikut : "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Definisi dari Anwar Mangkunegara (2000;15) mengatakan : "Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat".

#### 2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian T. Hani Handoko (2000;25).

- a) Perencanaan
- b) Pengorganisasian
- c) Pengarahan
- d) Pengendalian
- e) Pengadaan
- f) Pengembangan
- g) Kompensasi
- h) Pengintegrasian
- i) Pemeliharaan
- j) Kedisiplinan
- k) Pemberhentian

## **B. Pelatihan (Diklat)**

### **1. Pengertian Pelatihan (Diklat)**

Pelatihan merupakan salah satu usaha mengembangkan sumberdaya manusia terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap. Pelatihan juga dilakukan untuk menutup “*gap*” (kesenjangan) antara kemampuan kerja jabatan dan kemampuan kerja pribadi, maka solusinya adalah dengan melalui pelatihan.

Berikut ini akan dikemukakan pengertian pelatih menurut Dr. B. Siswanto Sastro Hadi Wiryo (2002;11) sebagai berikut :

“Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam jangka waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”

Menurut Oemar Hamalik (2005;10) sebagai berikut : “Pelatihan adalah suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan atau proses pendidikan untuk memperbaiki kemampuan seorang atau karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan menggunakan teknik atau metode tertentu sesuai yang diharapkan perusahaan yang bersangkutan.

### **2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Tujuan pelatihan menurut Ishak Aref dan Hendri Tanjung (2002;165) adalah :

“Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta sikap para karyawan”.

Sedangkan menurut Siswanto Sastro Hadi Wiryo (2000 : 212) tujuan pelatihan adalah :

- a. Peningkatan keahlian tenaga kerja

- b. Pengurangan, kemangkiran
- c. Mengurangi timbulnya kecelakaan dan kerusakan dalam bekerja serta meningkatkan pemeliharaan alat-alat kerja
- d. Meningkatkan produktivitas kerja
- e. Meningkatkan kecakapan kerja
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Manfaat pelatihan bagi karyawan menurut Ishak Arief dan Hendri Tanjung (2000 : 166) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-sehari
- b. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rendah hati
- c. Memperlancar pelaksanaan tugas
- d. Meningkatkan motivasi kerja
- e. Menumbuhkan sifat positif terhadap perusahaan
- f. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
- g. Mempertinggi rasa kepedulian terhadap perusahaan
- h. Meningkatkan rasa saling harga menghargai diantara karyawan
- i. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik.

### **3. Metode Pelatihan**

Metode pelatihan adalah cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan.

Menurut Ishak Arief dan Hendri Tanjung (2000;163-165), metode pelatihan meliputi:

a. Belajar Mandiri

Metode ini disebut juga metode penugasan dengan belajar mandiri, diharafkan karyawan mengetahui apa yang seharusnya diketahui.

b. Metode belajar di kelas/ceramah

Metode ini cukup efektif untuk jumlah peserta yang banyak, karena dengan metode ceramah, jumlah peserta yang besar tidak menjadi masalah asalkan ruangnya cukup dan pengeras suaranya baik.

c. Pelatihan ditempat kerja (*On The Job Training*)

Pelatihan yang dilakukan ditempat kerja para karyawan sendiri, yang diberikan oleh perusahaan instruktur khusus yang sudah berpengalaman. Dengan kata lain karyawan dituntut untuk menguasai pekerjaannya sendiri.

d. Unjuk Kerja

Metode pelatihan unjuk kerja paling sering dilakukan dalam melatih seseorang mengetik apakah dengan mesintik atau dengan komputer. Instruktur menunjukkan dan memperagakan didepan peserta serta menjelaskan cara pengoperasian

komputer, kemudian para peserta disuruh mengetik sendiri di komputer sendiri secara berulang-ulang sehingga peserta mendapat pengalaman dari pengoperasian komputer.

e. Simulasi

Digunakan untuk menterjemahkan suatu keadaan/peristiwa, benda, yang mirip dengan keadaan/peristiwa, benda yang asli. Simulasi digunakan untuk mempermudah pelaksanaan pelatihan, misalnya saja untuk melatih kekompakan, saling pengertian dan kerja sama tim, simulasi yang sering digunakan ialah 20 potongan karton berantakan setiap tim diminta untuk membuat 5 buah bujur sangkar sama besar dengan aturan tidak boleh berbicara kesimpulanya diambil apa yang benar-benar terjadi di dalam tim.

f. Sistem Magang

Digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi (*skill*). Magang diperlukan agar peserta mendapat pengalaman langsung pada situasi dan kondisi yang sebenar-benarnya serta tahu seluk beluk pekerjaan itu, baik tantangan hambatan dan prospeknya. Diharapkan setelah magang peserta dapat melakukan sendiri di tempat masing-masing.

g. Pelatihan Vestibul

Merupakan pelatihan yang memberikan materi keterampilan khusus pada para peserta yang dilakukan dengan menggunakan alat palsu. Misalnya saja seorang pilot yang baru lulus dari sekolah pilot. Pelatihan dengan menggunakan alat seperti cookpit pesawat, tapi dengan menggunakan layar simulator. Hal ini dilakukan pada alat-alat berbahaya.

h. Bermain Peran

Metode pelatihan bermain peran (*role playing*) dilakukan dengan meminta para peserta berperan seolah-olah sebagai pelaku. Hal ini membuat suasana pelatihan sangat semarak, disamping peserta dapat menghayati isi kandungan materi pelatihan yang ditawarkan.

i. Telaah Kasus

Metode telaah kasus (studi kasus) biasanya dipakai dalam melatih karyawan manajerial. Kasus yang dihadirkan biasanya kasus yang benar-benar terjadi (faktual) apakah itu diorganisasi sendiri maupun diorganisasi orang lain. Melalui bedah kasus ini diharapkan kemampuan karyawan manajerial dalam memecahkan persoalan dan pengambilan keputusan dapat lebih tajam.

j. Pelatihan Laboratorium

Pelatihan laboratorium ini dilakukan jika seluruh peralatan laboratorium, peserta dibawa kedalam situasi yang dapat menyaksikan dan mencoba sendiri. Diharapkan dengan menyaksikan sendiri, hasil pelatihan lebih terasa.

Dampak pelatihan kerja yang telah dihasilkan diharapkan dapat mengubah antara lain beberapa hal berikut :

- a. Meningkatkan keterampilan kerja peserta dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja. Sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.
- b. Meningkatkan pemahaman prinsip kerja peserta, prosedur kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.

### **C. Kinerja**

Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000;120)

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”

#### **1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

##### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the righ man on the right job*)

##### **b. Faktor motivasi**

David C. McClelland (1987) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan mencapai kinerja”.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

#### **2. Penilaian Kinerja**

Secara umum penilaian kinerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi, dan secara khusus penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode tertentu dinilai. Dimensi kinerja atas karyawan yang dinilai disebut criteria evaluasi adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan biaya pekerjaan. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja, pertimbangan promosi dan penyesuaian gaji dan upah

Menurut Yun Iswanto (2000 : 6-12) ada beberapa teknik penilaian kinerja dapat dibagi ke dalam 5 (lima) bagian :

- a. Ranking
- b. Skala penilaian berdasarkan perilaku
- c. Skala Penilaian grafik
- d. Distribusi yang dipaksakan (*Forced Distribution*)
- e. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management by objective*)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh data perhitungan sebagai berikut :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 <sup>a</sup>	.045	.020	.549

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Analisis korelasi dari hasil SPSS 16,0 menunjukkan hubungan antara variable pelatihan dengan variabel kinerja mempunyai nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.213. hal ini berarti hubungan antara pelatihan terhadap kinerja kerja adalah lemah.

Analisis koefisien determinasi menunjkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.045 atau 4.5% Berdasarkan nilai koefisien determinasi diatas, menunjukkan bahwa kontribusi variable pelatihan terhadap kinerja kerja pada pegawai sebesar 4.5%. Sedangkan sisanya 95,5% disebabkan kontribusi faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS 16,0 disajikan pada table 2 dan 3

**Tabel 2**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.543	1	.543	1.800	.188 <sup>a</sup>
	Residual	11.465	38	.302		
	Total	12.008	39			

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.053	.716		4.262	.000
pelatihan	.287	.214	.213	1.342	.188

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel koefisiensi regresi di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 3,053 + 0,287X$ . dari persamaan ini menunjukkan bahwa variable pelatihan berbanding lurus dengan variable kinerja pegawai. Sehingga setiap kenaikan satu nilai skor pada variable Pelatihan akan meningkatkan nilai skor variable kinerja pegawai sebesar 0,287 nilai skor.

Hipotesis yang diuji :

Ho = Faktor Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Ha = Faktor Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Dengan pedoman yang di gunakan untuk menerima atau menolak hipotesis menggunakan uji t hipotesis sebagai berikut :

- 1). Ho diterima jika  $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$ .
- 2). Ho ditolak jika  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ .
- 3). Ha diterima jika  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ .
- 4). Ha ditolak jika  $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$ .

Dari hasil SPSS dapat diketahui bahwa nilai  $t - \text{hitung}$  adalah sebesar 1,343. Nilai  $t - \text{tabelnya}$  sebagai berikut :

$$t\text{-tabel} = \frac{1}{2} \alpha / db$$

Dengan tingkat kepercayaan 95% (0,95) nilai  $t - \text{tabel}$  adalah sebagai berikut :

$$\frac{1}{2} \alpha = \frac{1-0,95}{2} = 0,025$$

$$db = 40 - 2 = 38$$

$$t\text{-tabel} = 0,025/38 = 2,021$$

Berdasarkan uji hipotesis pada tingkat kepercayaan 95% dengan cara membandingkan antara  $t - \text{hitung}$  dan  $t - \text{tabel}$ , didapatkan  $t - \text{hitung}$  adalah sebesar 1.343 sementara  $t - \text{tabel}$  adalah sebesar 2,021. Karena  $t - \text{hitung}$  lebih kecil daripada  $t - \text{tabel}$ , berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti uji hipotesis menghasilkan kesimpulan tolak Ha dan terima Ho. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pelatihan dengan Kinerja pegawai pada

Direktorat Pengendalian Sumberdaya, Dirjen Sumberdaya Perangkat Pos dan Informatika.

## IV. PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pelatihan rata-rata adalah cukup yang ditunjukkan dengan nilai skor pelatihan adalah 3,2 (pada skala penilaian 1 s/d 5). Responden yang merespon cukup ada 26 orang (65 %). sedangkan yang merespon baik 14 orang(35%).
2. Kinerja pegawai menunjukkan baik, yang ditunjukkan oleh nilai skor rata-rata kinerja pegawai responden adalah 4,0 (pada skala penilaian 1 s/d 5). Pegawai yang mempunyai kinerja sangat baik terdapat 11 orang (18%) baik terdapat 17 orang (42%), dan cukup 12 orang (30%).
3. Analisis hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,213 berarti hubungannya lemah.
4. Berdasarkan uji hipotesis pada tingkat kepercayaan 95% dengan cara membandingkan antara  $t$ -hitung dan  $t$ -tabel, didapatkan  $t$ -hitung adalah sebesar 1.343 sementara  $t$ -tabel adalah sebesar 2,021. Karena  $t$ -hitung lebih kecil dari pada  $t$ -tabel, berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai pada DIREKTORAT PENGENDALIAN SUMBERDAYA, DITJEN SUMBERDAYA PERANGKAT POS DAN INFORMATIKA.

### B. Saran

1. Pelatihan merupakan salah satu sarana untuk pengembangan wawasan maupun keterampilan dari pegawai, sehingga dapat mendukung kinerja, loyalitas maupun umpan balik yang diterima oleh organisasi dari pegawai.
2. Mengadakan Evaluasi terhadap program pelatihan yang ada agar pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.

Google//<http://www.penilaian.kinerja.com> 15/oktober/2011 20:10

Google//<http://www.postel.com> 20/agustus/2011 14:15

Hadi, Wiryo, Sastro Siswonto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.

Hamalik, Umar. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.

Handoko, Hani, T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 2001.

Hasibun, Malayu *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT Grasindo, 2000

Hariandja, Marihot Tua Efendi *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo, 2002.

Mangkunegara, Anwar.Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : PT Remaja Rosadakarya, 2000.

Saefullah, Kurniawan dan Sule Ernie Tisnawati. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.

Sugiyono. *Statistik untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2010.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup, 2009.

Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi 3*. Jakarta : PT Raya Grapindo Persada, 2009.