

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung

Influence of Training on Employee Performance PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung

Riri Ainun Mardiah Harahap¹, Anita Silvianita, SE., MSM²
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹email : ririkiwi@gmail.com, ²email : astrue.nita@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu perusahaan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM salah satu cara yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung adalah dengan melakukan program pelatihan. Pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan tugas tertentu, hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan dan peningkatan keterampilan di dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh dengan jumlah responden 90.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja

Abstract

Human Resources became one of the great assets of a company in order to achieve organizational goals. In an effort to improve the first quality of human resources by PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung is to conduct a training program. The training focused on work execution and implementation of specific tasks, the desired outcome of the training is the acquisition and improvement of skills in the organization. This study aims to determine the impact of training on employee performance in PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. This study used multiple linear regression analysis. This

type of research is quantitative research. The sampling technique used is sampling saturated with the number of respondents 90 peoples.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, kebutuhan akan pengetahuan menjadi sangat penting untuk dimiliki khususnya di dalam dunia bisnis dan usaha. Dimana globalisasi mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien guna mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat. Pengetahuan menjadi faktor penting di dalam performa kinerja. Dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di dalam Perusahaan, maka program pengembangan SDM merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri, salah satu fungsi utama pengembangan SDM adalah Pelatihan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan,2011). Berdasarkan teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai di dalam suatu organisasi adalah dengan pemberian program pelatihan yang diharapkan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Sebagaimana yang telah diprogramkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung adalah dengan melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan guna untuk menambah pengetahuan, pemahaman dan kemampuan karyawan di segala bidang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul : “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) REGIONAL V BANDUNG”

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung?

2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung?
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan Pelatihan baik secara parsial dan simultan terhadap Kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung?

2. Kajian Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2012:4) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

2.2 Pelatihan

Pelatihan menurut Kaswan (2011:2) adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Dalam melaksanakan Pelatihan ada beberapa unsur-unsur pendukung yang berperan penting dalam Pelatihan menurut Budi Triton (2010:117), Faktor tersebut antara lain :

1. Tujuan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*)

3. Pelatih atau *Trainers*

Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional, dan berkompeten.

4. Materi

Pelatihan SDM memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai agar penggunaan alokasi waktu, dana dan energi yang berlebihan bahkan sia-sia tidak terjadi dalam kegiatan pelatihan.

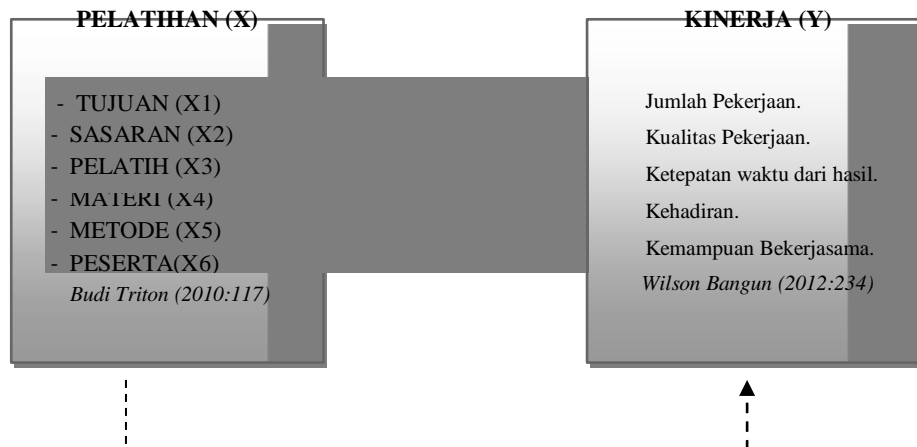
2.3 Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bangun (2012:234) menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi berikut :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerjasama

2.4 Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:35) metode penelitian kuantitatif diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nonprobability sampling. Nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik non probability sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:143).

3.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pada variabel yang lain terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen

4. Pembahasan

4.1 Sampel dan Pengumpulan Data

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik non probability sampling, Teknik non probability sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:143) yang berarti sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 90 responden. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Data yang diperlukan dalam penelitian adalah data kuantitatif yang membutuhkan data primer. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan penyebaran kuisisioner yaitu pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk pernyataan yang diajukan kepada sampel berdasarkan penguraian masing - masing variabel yang digunakan dalam model penelitian. Juga dengan data sekunder baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumen dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, informasi dari perusahaan ataupun internet untuk mendukung penelitian.

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 90 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 7, sehingga diperoleh:

- 1) Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (k-1);(n-k)
- 2) Derajat bebas pembilang = $k-1 = 7-1 = 6$
- 3) Derajat bebas penyebut = $n-k-1 = 90-7-1 = 82$
- 4) Maka: $F_{tabel} = 2,210$

Untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel menggunakan bantuan SPSS 20.

Tabel 4.1
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.214	6	.369	2.571	.025 ^b
Residual	11.911	83	.144		
Total	14.125	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Peserta, Materi, Tujuan, Sasaran, Pelatih, Metode

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat F_{hitung} adalah 2.571 dengan tingkat signifikansi 0,025. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2.571 > 2,210$) dan tingkat signifikansinya $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_7 diterima yang artinya variabel Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.

b. Uji T (Parsial)

Kriteria darikepuasan nasabah adalah:

- 1) H_1 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujiannya adalah:

- 1) Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)
- 2) n = jumlah sampel, n = 90
- 3) k = jumlah variabel yang digunakan , k = 7

Maka: derajat bebas (df) = n-k = 90-7 = 83

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05(83)} = 1,663$.

Tabel 4.2
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	2.266	.463		4.894	.000	
	Tujuan_pelatihan	.037	.081	.052	.454	.651
	Sasaran_pelatihan	.039	.086	.060	.451	.653
1	Pelatih	.077	.084	.123	.926	.357
	Materi	.123	.111	.168	1.111	.270
	Metode	.016	.069	.034	.230	.819
	Peserta	.145	.075	.206	1.923	.058

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Tujuan (X_1) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (0,454) < t_{tabel} (1,663) dan nilai signifikan (0,651 > 0,05), maka H_1 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Tujuan (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Sasaran (X_2) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (0,451) < t_{tabel} (1,663) dan nilai signifikan (0,653 > 0,05), maka H_1 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Sasaran (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pelatih (X_3) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (0,926) < t_{tabel} (1,663) dan nilai signifikan (0,357 > 0,05), maka H_1 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatih (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. variabel Materi (X_4) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (1,111) < t_{tabel} (1,663) dan nilai signifikan (0,270 > 0,05), maka H_1 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Materi (X_4) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Metode (X₅) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (0,230) < t_{tabel} (1,663) dan nilai signifikan (0,819 > 0,05), maka H₁ ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Metode (X₅) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan variabel Peserta (X₆) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (1,923) > t_{tabel} (1,663) dan nilai signifikan (0,580 > 0,05), maka H₁ ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Metode (X₅) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.3
Tabel Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.266	.463		4.894	.000
Tujuan	.037	.081	.052	.454	.651
Sasaran	.039	.086	.060	.451	.653
1 Pelatih	.077	.084	.123	.926	.357
Materi	.123	.111	.168	1.111	.270
Metode	.016	.069	.034	.230	.819
Peserta	.145	.075	.206	1.923	.058

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.11, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

+

$$Y = 2,266 + 0,037X_1 + 0,039X_2 + 0,077X_3 + 0,123X_4 + 0,016X_5 + 0,145X_6 +$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bebasnya yaitu Tujuan(X_1), Sasaran(X_2), Pelatih(X_3), Materi(X_4), Metode (X_5), Peserta (X_6) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan (Y) terhadap Program Pelatihan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung tetap sebesar 2,266.
2. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Tujuan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel (X_1) sebesar 0,037 mengandung arti untuk setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.
3. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Sasaran (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel (X_2) sebesar 0,039 mengandung arti untuk setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya meningkatnya Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.
4. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_3) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatih (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,077 mengandung arti untuk setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya meningkatnya Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.
5. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_4) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Materi (X_4) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel (X_4) sebesar 0,123 mengandung arti untuk setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.
6. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_5) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Metode (X_5) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel (X_5) sebesar 0,016 mengandung arti untuk

setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.

7. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_6) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Peserta (X_6) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel (X_6) sebesar 0,145 mengandung arti untuk setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.

4.4 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilainya adalah 0,1 jika (R^2) semakin mendekati nol maka model semakin tidak baik.

Tabel 4.5

Tabel Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.096	.37882

a. Predictors: (Constant), Peserta, Materi, Tujuan_pelatihan, Sasaran_pelatihan, Pelatih, Metode

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,396 dan R *square* (R^2) adalah 0,157. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R *square* menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,157 \times 100\% \\
 &= 15,7\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 15,7%. Berarti hubungan antara variabel bebas Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 39,6% sedangkan sisanya 60,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dari 90 responden mengenai Pelatihan pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung adalah Baik. Ini dapat dilihat dari posisi Pelatihan sebagai variabel X pada garis kontinum rata – rata skor total adalah sebesar 71,21% yang berarti skor variabel Pelatihan sudah Baik.
2. Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung adalah Baik. Ini dapat dilihat dari garis kontinum rata – rata skor total dari variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 71,89% yang berarti responden merasa bahwa Kinerja yang diberikan oleh Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung sudah termasuk dalam katagori Baik.
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung secara simultan memiliki F_{hitung} adalah 2.571 dengan tingkat signifikansi 0,025. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2.571 > 2,210$) dan tingkat signifikansinya $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_7 diterima yang artinya variabel Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung secara parsial berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel peserta pelatihan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel tujuan, sasaran, pelatih, materi dan metode tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yaitu tujuan sebesar 3,7%, sasaran sebesar 3,9%, pelatih sebesar 7,7%, materi sebesar 12,3%, metode sebesar 1,6% dan peserta sebesar 14,5%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu :

1. Bagi Perusahaan
 - a) Kepada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung hendaknya lebih melihat lagi apa yang dibutuhkan para peserta pelatihan, tujuan dan sasaran pelatihan yang ingin dicapai, pelatih atau *trainers* yang memang berkompeten di bidangnya, materi yang sesuai dengan kebutuhan dan tema pelatihan, metode yang benar dan tepat sehingga dapat tersampaikan dengan baik ilmu yang didapat kepada peserta selama masa pelatihan.
 - b) Kepada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung, hendaknya hasil pelatihan kerja yang didapat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.
 - c) Kinerja karyawan hendaknya diberikan apresiasi dari pemimpin perusahaan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan dan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, peneliti mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara terbatas dengan ditentukannya populasi dan sampel yaitu pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh dari dimensi lain dari variabel Pelatihan selain Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta. Dan diharapkan dapat meneliti aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan. Antara lain seperti kemampuan kerja, motivasi, komitmen dan lainnya.

Daftar Pustaka

- [1] Agus Purwonto dan Sulistyastuti. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- [2] Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, (2013), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, JurnalAgora Vol. 1, No. 3.
- [3] Ahmed Muhamed Muhamud. (2014). *The Effect of training on employee performance in public sector organizations in kenya. The case of nhif machakos county*, Journal of Business and Management, Vol17-issue11.
- [4] Alfrida Heanity Panjaitan. (2010). *Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan (SUSPIM) Terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Keuangan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung Thn 2010*. Skripsi, Universitas Telkom Bandung.
- [5] Anwar Sanusi, (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- [6] Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [7] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [8] Budi, Triton P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jogjakarta: Oryza.
- [9] Debra L. Truitt. (2011). *The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency*, London, England: Sage, 2011.
- [10] Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [11] Hassan Raza. (2014). *Training and Development impact on Organizational Performance: Empirical Evidence from Oil and Gas*

Sector of Pakistan, Journal of Business and Management (IOSR-JBM),
Volume 16, Issue 1. Ver. II.

- [12] Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung : Alfabeta.
- [13] Kharisma Sakta. (2013). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*, Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, Universitas Jambi.
- [14] Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [15] Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- [16] Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- [17] Nancy Yusnita dan Ratu Evo Rahdian. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, Universitas Pakuan Bogor.
- [18] Nidjo Sandjojo, (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya, Cetakan Pertama*. Jakarta, Penerbit Pustaka Sinar Harapan.
- [19] Nurul Ihsani Putri. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung*. Skripsi, Universitas Telkom Bandung.
- [20] Okky M Akbar. (2013). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro*. Skripsi, Universitas Telkom Bandung.
- [21] P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [22] Revi Fellanesia. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Transmisi Sumatera Jawa)*. Skripsi, Universitas Telkom Bandung.

- [23] Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Edisi Pertama*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [24] Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [25] Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- [26] Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- [27] Sihotang.A. (2007). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- [28] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [29] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [30] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*. Bandung : Alfabeta.
- [31] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian & Pengembangan : (Research and Development/R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- [32] Sultana, Irum, Kamran Ahmed and Nsir Mehmood. (2012). *Impact of Training on Employee Performance: a study of Telecommunication Sector In Pakistan*, INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, VOL 4, NO 6.
- [33] Sunjoyo, dkk, (2013). *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Alfabeta, Bandung.
- [34] Sunyoto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- [35] Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- [36] Uzma Hafeez. (2015). *“Impact of Training on Employees Performance” (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)*, Journal

Business Management and Strategy ISSN 2157-6068 2015, Vol. 6, No. 1, Macrothink Institute.

- [37] Verra Nitta Turere. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*, Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, Jurnal Agora Vol. 1, No. 3, Universitas Sam Ratulangi.
- [38] Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Karyamanunggal Lithomas.
- [39] Widhayu Ningrum, Bambang Swasto, M.soe'oad Hakam. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 Desember 2013, Universitas Brawijaya.
- [40] Yuliandani Azhariyah. (2015). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung*. Skripsi, Universitas Telkom Bandung.