

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG PALOPO

Penulis: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang.
Salju¹

Afiliasi: Metode yang digunakan adalah alisis regresi berganda. Nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,000 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_1 yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai signifikan Pengembangan sebesar 0,030 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_2 yang menyatakan bahwa Pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Secara simultan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja.
Universitas Muhammadiyah Palopo¹

Korespondensi: salju@umpalopo.ac.id

Histori Naskah: Submit: 01-08-2023
Accepted: 02-08-2023
Published: 03-08-2023
Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu perusahaan tidak baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikiran dan keterampilan lain. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Dampak kualitas yang baik terhadap perusahaan akan sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan akan memperoleh pendapatan yang lebih dari yang sebelumnya. Dan perusahaan juga dapat bersaing dengan perusahaan yang besar.

Untuk meningkatkan kualitas perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan. Agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

Pusat Pelatihan dan Pengembangan karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Pusat Pelatihan dan Pengembangan karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo mengharapkan para karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, kinerjanya dapat meningkat. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan sesuatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja didalam perusahaan, sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan Pusat Pelatihan dan Pengembangan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo diharapkan agar tujuan dapat dicapai. Disamping itu diharapkan meningkatkan semangat kerja para karyawan, dan pada akhirnya dapat diciptakan suasana kerja yang harmonis. Pelatihan dan Pengembangan yang diikuti oleh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo diharapkan membantu dalam peningkatan kinerja dan peningkatan mutu cabang, karena selama Pelatihan dibekali dengan materi yang berkaitan dengan keterampilan dan cara memberikan layanan yang berkualitas dan member nilai tambah bagi mutu bagi layanan cabang PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Target para karyawan ditetapkan dan dinilai setiap tahun sebagai dasar evaluasi keberhasilan karyawan dan memenuhi target yang telah ditentukan.

Dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan Pusat Pelatihan dan Pengembangan karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo terhadap kinerja karyawannya dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo”**.

Studi Literatur

Pelatihan

Menurut Dessler, (2010:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. 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.

Menurut Rivai & Sagala, (2011:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Invacevich et al., (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan bahwa pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Siagian dalam Lubis, (2008:28) definisi pelatihan adalah: proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes, (2003:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Rachmawati, (2008:110) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Siregar, (2009) indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Partisipasi Karyawan
Partisipasi pegawai yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untuk peningkatan mutu pegawai.
2. Perubahan Karyawan
Perubahan yang ditunjukkan oleh pegawai setelah mengikuti pelatihan tersebut.
3. Tenaga Pelatihan Yang Berkualitas
Dasar pemberian teori yang berasal dari pematery yang handal dan ahli dibidangnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Pengembangan

Menurut Kaswan, (2012) Pengembangan merupakan upaya memberikan kemampuan kepada karyawan yang di perlukan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Mangkunegara, (2008:77) pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk meningkatkan pengembangan diri secara maksimal.

Menurut Siagian, (2009:182) pengembangan adalah suatu metode yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para karyawan di masa depan. Menurut Hasibuan, (2006:69) mendefinisikan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Husnan dalam Sutrisno, (2009:63) pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut Rivai & Sagala, (2011:236) pengembangan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja Domestik dan Internasional. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2009:61) pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Menurut Burlian, (2008) Indikator Pengembangan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kemampuan
Yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan dan pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja/kinerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

3. Sikap dan Perilaku Karyawan

Setiap karyawan harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relatif kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai di antaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis dan relegius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pengertian disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan karyawan sehingga dapat mengubah perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun atau skill melalui pendidikan dan pelatihan.

Kinerja

Menurut Hermawati, (2016) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara, (2000:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkuprawira & Hubeis, (2007:153) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan .

Menurut Rivai, (2004:14) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan, (2012:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Chishti et al., (2010) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3. Kualitas

Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Cabang Palopoyang beralamat di Jl. A Yani No. 1, kelurahan Batupasi,kecamatan Wara Utara,Kota Palopo,Sulawesi selatan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data langsung yang didapat dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Selain data primer digunakan juga data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain dengan menelaah buku-buku dan leteratur yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi, sehingga dapat diperoleh dasar-dasar teori yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif (Quantitative Data).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo yang berjumlah 37 orang. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2002:61) yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dipakai dalam bentuk observasi, wawancara dan kuesioner. Penelitian kepustakaan guna mendapatkan bahan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini, beserta catatan yang didapat selama masa perkuliahan. Penelitian ini bermaksud untuk menyusun landasan teori yang relevan dengan judul penelitian, data diperoleh melalui berbagai literature yang dipelajari.

Ghozali, (2013) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner di katakana valid jika pertanyaan pada kosioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut.

Ghozali, (2013) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kosioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Regresi berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksikan variabel terikat dengan menggunakan dua variabel bebas. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengembangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂,.....X_a = 0)

b = Koefisien regresi

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (pelatihan dan pengembangan) terhadap variabel dependen (kinerja). Besar koefisien determinasi (R^2) didapat dari mengkuadratkan koefisien korelasi (r). Koefisien determinasi dapat dilambangkan dengan (R^2). Dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi

Hasil

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai alpha cronbach untuk pelatihan 0,712, pengembangan 0,810, dan kinerja 0,824. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah baik untuk Pelatihan dan pengembangan dan kinerja sangat baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.364	.899		-1.518	.138
1 JMLX1	.911	.083	.824	11.037	.000
JMLX2	.215	.095	.169	2.268	.030

Dependent Variable: JMLY

Tabel 1 menunjukkan perhitungan regresi, nilai konstanta yang diperoleh adalah -1.364 dan koefisien regresi Pelatihan dan Pengembangan masing-masing 0,911, 0,215. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.364 + 0.911X_1 + 0.215 X_2$$

Y = Kinerja

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika Pelatihan dan Pengembangan sama dengan nol (tidak ada) maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo adalah sebesar -1,364 satuan.
2. Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,911 hal ini bermakna apabila terjadi perubahan pelatihan sebesar 0,911 maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar satu satuan.
3. Koefisien regresi Pengembangan (X_2) sebesar 0,215 hal ini bermakna apabila terjadi perubahan pelatihan sebesar 0,215 maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar satu satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabelindependen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian iniuntuk melihat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo secara parsial/individual. Hasil uji hipotesis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,000 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 11,037 lebih besar dari t table sebesar 2,0322dengan demikian H_1 yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Nilai signifikan Pengembangan sebesar 0,030 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,268 lebih besar dari t table sebesar 2,0322dengan demikian H_2 yang menyatakan bahwa Pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Secara simultan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai hitung sebesar 229,172 dengan signifikasi 0,000. Oleh karena nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel devenden.

Uji Simultan

Tabel 2
Hasil Uji Simultan
ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.069	2	44.534	229.172	.000 ^b
	Residual	6.607	34	.194		
	Total	95.676	36			

a. Dependent Variable: JMLY

b. Predictors: (Constant), JMLX2, JMLX1

Tabel 2 menunjukkan nilai F hitung sebesar 229,172dengan signifikasi 0,000. Oleh karena nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan) secara bersama sama berpengaruh terhadap dependen (Kinerja).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.927	.44082

a. Predictors: (Constant), JMLX2, JMLX1

Tabel 3 menunjukkan nilai R yang diperoleh sebesar 0,965atau sekitar 96,5%, hal ini berarti hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat. Sementara nilai adjusted R square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,927 atau 92,7%, artinya 92,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel

Pelatihan dan Pengembangan. Sedangkan sisanya 7,3% dijelaskan oleh sebab atau variabel yang belum dimasukkan ke dalam model.

Pembahasan

Hasil perhitungan regresi menunjukkan nilai koefisien variabel Pelatihan sebesar 0,911 dan nilai signifikansi 0,000 nilai ini berada di bawah nilai 0,05 yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan penelitian (Lolowang et al., 2016).

Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa semakin sering perusahaan melakukan pelatihan maka semakin meningkat kinerja karyawan perusahaan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi menunjukkan hasil variable Pengembangan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,215 dan nilai signifikansi 0,030 nilai ini berada di bawah nilai 0,05 yang berarti bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan (Felista, 2016).

Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa semakin sering perusahaan melakukan pelatihan maka semakin meningkat kinerja karyawan perusahaan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Adapun hasil pengujian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,000 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Nilai signifikan Pengembangan sebesar 0,030 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa Pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Secara simultan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk mencapai tujuan pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo terhadap kinerja karyawan ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Departemen PT. Pos Indonesia Cabang Palopo disarankan agar dapat terus menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kepada seluruh pegawai secara merata sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan sehingga pelatihan pegawai yang diadakan oleh pemerintah lebih terprogram pelaksanaannya Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja karyawan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja pegawai yang baik.
2. Perlunya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya pada pendidikan dan pelatihan saja, tetapi juga melalui peningkatan sumber daya manusianya dan faktor-faktor lain, seperti : keselamatan dan kesejahteraan pegawai, promosi jabatan, penyesuaian kompensasi dalam

upah, insentif, tunjangan-tunjangan lain, dan jaminan masa tua (pension) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang selalu ditekankan pada kualitas pegawai dan mutu pelaksanaan diklat sehingga dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk dapatkan hasil kerja yang maksimal.

Referensi

- Burlian, M. (2008). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sumatra Utara.
- Chishti, S. ul H., Maryam Rafiq, M. B. A., Fazalur Rahman, M.Phil., M.Sc., M. E., Nabi Bux Jumani, P. D., & Muhammad Ajmal, P. D. (2010). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Language In India*, 10.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 10). PT Indeks. Jakarta Barat.
- Felista. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawati, A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Invacevich, M, J., & Dkk. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (jilid 1&2). Jakarta. Erlangga.
- Kaswan. (2012). *Kinerja Pengembangan Kompetensi* (edisi 10). PT Indeks.
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(7), 177–186.
- Lubis, K. A. (2008). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*. Universitas Sumatra Utara.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Andi. Yogyakarta.
- Rivai, & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Rajawali Press.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Siregar. (2009). *Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai*. Ucu.

Sugiyono, P. D. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. CV.alfabeta. Bandung.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 1). Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar. Makassar.