

Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan

Devina Srininta Barus¹, Onan Marakali Siregar²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Pelatihan, Penilaian Kerja, Kinerja Karyawan.	Kondisi kinerja pada Kantor Pos Medan masih belum sempurna, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya pengadaan pelatihan dan penilaian kerja yang masih kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) yaitu Pelatihan dan Penilaian Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Medan. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk variabel Penilaian Kerja (X2) juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel Pelatihan dan Penilaian Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,7 %.
Email : devina.srininta@gmail.com ¹ , onan@usu.ac.id ²	Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan segala ancaman yang muncul karena keadaan ekonomi dunia yang semakin bersaing sebagai akibat dari perubahan yang menyebabkan praktik sumber daya manusia semakin kompleks. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin bertahan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Sayangnya, yang terjadi di Indonesia saat ini adalah kekurangan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil Indeks Inovasi Global yang menjadi indikator referensi dalam mengukur kualitas SDM di banyak negara. Di tahun 2018-2020 Indonesia pasif pada urutan 85 dari 129 negara yang dinilai. Berikut urutan Indonesia dari tahun 2013-2020, yaitu:

Tabel 1 Indeks Inovasi Global Indonesia 2013-2020

Tahun	Peringkat
2013	86
2014	88
2015	98
2016	89
2017	88
2018	85

*Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan.
Devina Srininta Barus, et.al*

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat Indonesia tidak bergerak di peringkat 85 dan menduduki posisi kedua terakhir di ASEAN. Sumber daya manusia Indonesia dianggap belum mampu untuk menguasai pengetahuan teknologi dan merealisasi ilmu ini untuk meningkatkan laju industri. Hal ini merupakan fenomena yang cukup mengkhawatirkan, sehingga memiliki implikasi yang sangat penting bagi suatu negara, terutama organisasi di dalamnya, bagi pengelolaan kualitas dan pengembangan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Untuk memperoleh hasil yang diinginkan, organisasi perlu mendapat, menggunakan, menjaga, serta memajukan individunya. Hakikatnya salah satu upaya untuk meningkatkan dan memelihara kinerja karyawan yang tidak bisa dihindari dalam perusahaan ialah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu program yang diterapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja.

Dengan pelatihan, organisasi mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki modal atau kapabilitas yang memadai untuk meraih visi perusahaan atau organisasi.

Penilaian kerja dibutuhkan dalam sebuah sistem yang berperan untuk mengontrol aktivitas sumber daya manusia agar berlangsung sesuai aturan yang telah disepakati di awal. Sebuah perusahaan penting untuk mempunyai sistem yang bisa menilai hasil kerja dan melihat kontribusi karyawan untuk perusahaan yang dikenal menjadi penilaian kerja. Penilaian kerja adalah menilai hasil mutu kerja karyawan, keterampilan serta perkembangan karyawan dan menganalisis kinerja karyawan dalam suatu waktu tertentu. Hasil penilaian dijadikan dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat memenuhi kriteria. Mencapai kriteria yang ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kinerja yang bagus.

Unsur lain yang menentukan kejayaan organisasi ialah kinerja karyawan, karenanya setiap perusahaan akan berupaya memajukan kinerja karyawan untuk meraih misi organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja berdasarkan mutu dan jumlah yang diperoleh seorang pegawai dalam suatu waktu dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan peran dan kewajiban yang diberikan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diinginkan oleh perusahaan. Semakin besar karyawan berkinerja tinggi, produktivitas perusahaan juga meningkat sehingga perusahaan akan mampu bersaing dalam kompetisi global.

PT POS Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang secara utama ditunjuk pemerintah untuk menyediakan kebutuhan masyarakat berkaitan surat menyurat, parcel, logistik dan layanan keuangan. Tahun 2016 merupakan langkah awal transformasi Pos Indonesia dalam menciptakan inovasi.

Era digitalisasi dan e-commerce telah mendorong Pos Indonesia untuk tumbuh dan memperluas bisnisnya pada peluang ekonomi dan strategis baru. Walaupun PT Pos Indonesia sudah melakukan banyak transformasi di bidang bisnis dan pelayanannya, tidak dapat dipungkiri

bahwa PT Pos Indonesia masih memiliki masalah kinerja dimana pelatihan dan penilaian kerja yang dilakukan masih belum sempurna.

KAJIAN PUSTAKA

Kasmir (2016:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses tersusun yang disiapkan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan memperluas pemahaman, menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya lewat pengalaman belajar untuk menaikkan efektifitas kinerja. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2019:43), pelatihan memiliki dua teknik, yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

1. *On The Job Training*

On The Job Training atau pelatihan di tempat kerja adalah mengajari karyawan cara menguasai dan melakukannya pekerjaannya dalam praktik. Beberapa bentuk pelatihan *on the job training* meliputi: *Coaching/Understudy* dan Pelatihan Magang.

2. *Off The Job Training*

Off the job training adalah metode pelatihan SDM yang diselenggarakan di luar lokasi kerja atau di luar kantor selama jangka waktu tertentu. Beberapa bentuk pelatihan *off the job training* meliputi: *Lecturer*, *Media Video*, *Vestibule Training*, *Role Playing* dan *Studi Kasus*.

Penilaian Kerja

Penilaian kerja adalah sistem yang digunakan untuk mengevaluasi dan menentukan sejauh mana seorang karyawan telah menyelesaikan tugas secara keseluruhan. Penilaian kerja bertujuan untuk memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas dan menjadi dasar untuk menyusun berbagai kebijakan bagi karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:10) model penilaian kinerja karyawan ada dua, yaitu tradisional dan modern:

1. Model tradisional

Model ini sudah cukup lama diterapkan dan sederhana. Bentuknya antara lain: *Rating Scale*, *Employee Comparison*, *Check List*, *Freeform Essay*, dan *Critical Incident*.

2. Metode Modern

Model ini ialah perluasan dari model tradisional. Bentuknya antara lain: *Assesment Center*, *Management by Objective*, dan *Human Asset Accounting*.

Menurut Hasibuan (2012:85) salah satu pengukur yang bisa digunakan untuk menggambarkan kinerja seorang karyawan baik dari segi berwujud (waktu) dan tidak berwujud (tujuan yang tidak dapat ditetapkan dengan menggunakan indikator) yakni: *Loyalitas*, *Kejujuran*, *Disiplin*, dan *Kreativitas*.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2012:378) adalah: Kemampuan Individual, Usaha yang Dilakukan, dan Lingkungan Organisasi.

Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012:67), yaitu antara lain: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerjasama, Tanggung Jawab, dan Inisiatif.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, dijelaskan Pelatihan dan Penilaian Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan sikap kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan tugas- tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu. Perusahaan perlu memperhatikan dan tanggap dalam hal beban kerja, kemajuan teknologi, dan cara kerja yang baru. Oleh karena itu, pemberdayaan dan tanggung jawab pegawai harus dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada dunia kerja. Simamora (2012:117) menerangkan bahwa penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai pekerjaan karyawan.

Berlandaskan pandangan-pandangan di atas, disimpulkan bahwa Pelatihan dan Penilaian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Perspektif ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang peneliti gunakan sebagai acuan dan menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81), hipotesis adalah rujukan resmi atau pernyataan dan sementara disetujui yang menggambarkan keadaan yang diteliti dan dapat dijadikan panduan untuk penetapan kebijakan.

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pos Medan.

H2: Terdapat pengaruh Penilaian Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pos Medan.

H3: Terdapat pengaruh Pelatihan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pos Medan.

METODE

Bentuk penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menghubungkan pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pos Medan, Jalan Pos No 1 Kesawan. Penelitian dimulai dari Maret 2022 sampai dengan selesai.

Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan.

Devina Srininta Barus, et.al

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Kantor Pos Medan.

Sampel yang baik adalah yang mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2015:131). Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling/sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan Kantor Pos Medan yang memenuhi kriteria yaitu sudah pernah mengikuti pelatihan dan penilaian kerja minimal 1 kali selama masa kerja.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, maupun pengetahuan karyawan untuk tujuan organisasi. Indikator dari Pelatihan (X1) adalah: Tujuan, Kebutuhan, Kualitas, Pengajar, Materi, Metode, Reaksi, dan Hasil.

Penilaian Kerja ialah evaluasi hasil kerja karyawan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Adapun indikator dari Penilaian Kerja (X2) antara lain: Kedisiplinan, Semangat Kerja, Kejujuran, Tingkat Kualitas Kerja, dan Penyelesaian Masalah.

Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja karyawan yang dicapai dalam menyelesaikan tugasnya dan disesuaikan dengan tanggung jawabnya dalam target atau sasaran yang telah ditentukan. Berikut ini adalah indikator dari Kinerja Karyawan (Y): Akurasi Hasil Kerja, Tanggung jawab, Keandalan, Efektivitas Kerja, Kemandirian, Ketepatan Waktu, Kerjasama, dan Kreativitas.

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden sampel penelitian. Peneliti menghimpun data melalui kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada responden yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi dari pegawai Kantor Pos Medan yang terkait dengan variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder ialah peneliti memperoleh data secara tidak langsung yang biasanya berbentuk fakta, memo ataupun keterangan historis yang sudah tertata dalam dokumen yang diterbitkan serta yang tidak diterbitkan.

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen milik Kantor Pos Medan yang relevan yang digunakan sebagai data pendukung penelitian yang terkait dengan variabel yang akan diteliti dan juga data yang diperoleh dari buku, jurnal penelitian sebelumnya, ataupun karya ilmiah lainnya yang relevan.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini ialah skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:132) skala Likert merupakan alat menilai perilaku, tanggapan, dan pandangan seseorang atau sekelompok mengenai kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang diukur diperjelas menjadi indikator variabel. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai titik awal untuk alat instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 1 Instrumen Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5

Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono, (2015:172) adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
3. r tabel diperoleh dari $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 95%.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan *Alpha Cronbach*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$ dan sebaliknya jika nilai $\alpha < 0,60$ maka variabel dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016:48).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2016:154):

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c) Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov jika hasil angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Salah satu alat untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam sampel regresi adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Menurut Ghozali (2018:45) multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai *VIF* masih kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. <0.05) yaitu data mempunyai heteroskedastisitas apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 dan cara untuk mendeteksi keberadaannya dilakukan Scatter plot dengan

menggunakan uji glajser yakni uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut (Sukardi, 2012:172).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, Pelatihan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + bX1 + bX2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan) X1 = Variabel bebas (Pelatihan)

X2 = Variabel bebas (Penilaian Kerja) a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

3. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-T)

Uji-T digunakan untuk melihat apakah variabel bebas atau variabel independen (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Menurut Ghazali (2018:134) dasar pengambilan keputusan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yakni:

1. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau H_0 diterima H_a ditolak
2. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau H_0 ditolak H_a diterima.
3. Apabila probabilitas (sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
4. Apabila probabilitas (sig.) $> 0,05$ maka H_a diterima.
- 5.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F hitung berfungsi sebagai uji hipotesis untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F berperan untuk mengetahui apakah model yang digunakan benar-benar cocok untuk digunakan dalam prediksi kinerja (Ghozali, 2018:98).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2018:98) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila F hitung $> F_{tabel}$ maka disini variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka H_0 ditolak. Begitu pula sebaliknya sehingga H_0 diterima.
2. Apabila signifikansi (sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau signifikan, sebaliknya H_0 diterima.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya melihat keandalan model untuk memperhitungkan perubahan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ialah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti keandalan variabel bebas untuk mendeteksi perubahan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas menyediakan hampir seluruh

keterangan yang diperlukan untuk memperkirakan perubahan variabel terikat (Ghozali, 2016:95).

(Ghozali, 2016:95).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	X1.1	0,385		Valid
2	X1.2	0,514		Valid
3	X1.3	0,361	0,3291	Valid
4	X1.4	0,351		Valid

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X2)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	X2.1	0,654		Valid
2	X2.2	0,871		Valid
3	X2.3	0,696	0,3291	Valid
4	X2.4	0,874		Valid

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Y1.1	0,663		Valid
2	Y1.2	0,624		Valid
3	Y1.3	0,697	0,3291	Valid
4	Y1.4	0,706		Valid

Pada uji validitas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada variable pelatihan, penilaian kerja, maupun kinerja dinyatakan valid. Karena, r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,3291.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

PELATIHAN (X1)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	31

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kerja (X2)

PENILAIAN KERJA (X2)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	9

Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan.

Devina Srininta Barus, et.al

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA (Y)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	16

Pada uji reliabilitas ditunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian reliable karena memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Studentized Deleted Residual
N		36
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,00255789
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,070
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

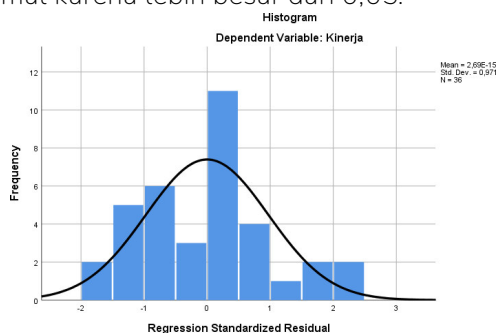
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

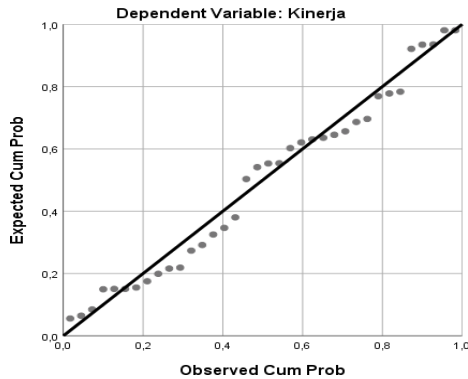
Pada uji normalitas kolmogorov smirnov diketahui bahwa nilai asymp.sig sebesar 0,200 berarti data berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05.



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Grafik histogram berbentuk pola seperti lonceng dan memiliki kemiringan yangimbang, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Grafik P-Plot

Pada grafik P-Plot titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonalnya, serta berbentuk simetris dan tidak melenceng, sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10 Uji Multikolinearitas

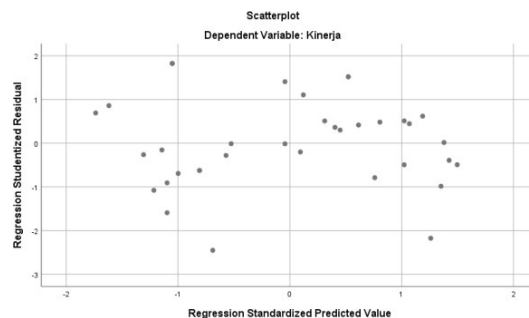
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan	.761	1.315
Penilaian Kerja	.761	1.315

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 sebesar 0,761 yang berarti lebih besar dari > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,315 yang berarti lebih kecil dari < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggambarkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan.

Devina Srininta Barus, et.al

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,261	7,830		,289	,775
Pelatihan	,202	,060	,375	3,382	,002
Penilaian Kerja	1,032	,196	,582	5,251	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi data, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: positif artinya semakin tinggi nilai variabel X1 maka akan semakin tinggi nilai variabel Y.

Koefisien regresi untuk variabel Penilaian Kerja (X2) sebesar 0,1032 yang berarti setiap kenaikan variabel X2 setiap satuan, maka variabel Kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,1032. Nilai variabel X2 terhadap variabel Y bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X2 maka semakin tinggi nilai variabel Y.

4. Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji-T)

Tabel 12 Uji Parsial (Uji-T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,261	7,830		,289	,775
1 Pelatihan	,202	,060	,375	3,382	,002
Penilaian Kerja	1,032	,196	,582	5,251	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 2,261 + 0,202X_1 + 0,1032X_2$$

Pada persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta positif sebesar 2,261 ini meningkatkan bahwa konstanta jika variabel Pelatihan dan Penilaian Kerja adalah nol (0), maka nilai Kinerja = 2,261.
2. Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,202 yang berarti setiap kenaikan variabel X1 sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,202. Nilai variabel variabel

Berdasarkan hasil parsial (uji-T) untuk Pelatihan (X1) dilihat bahwa nilai Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y) bernilai t.Hitung lebih besar t.Tabel yaitu 2,035 (3,382 > 2,035) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel

*Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan.
Devina Srininta Barus, et.al*

Kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.

Berdasarkan hasil parsial (uji-T) untuk variabel Penilaian Kerja (X2) dilihat bahwa nilai t.Hitung lebih besar dari t.Tabel yaitu 2,035 ($5,251 > 2,035$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,032. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 13 Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1260.034	2	630,017	37,079	.000 ^b
	Residual	560.716	33	16,991		
	Total	920.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kerja, Pelatihan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) diketahui bahwa nilai F.Hitung diperoleh sebesar 37,079 yang lebih besar dari nilai F.Tabel ($37,079 > 3,28$) dan berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Pelatihan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) berpengaruh secara sama- sama/simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Maka Ha3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate	
1	.832 ^a	.692	.673	4.12206	

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai R sebesar 0,832 atau 83,2% yang menunjukkan hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Penilaian Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sangat erat. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan variabel Penilaian Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan penilaian kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 67,3%.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Semakin baik pelatihan yang dilakukan Kantor Pos Medan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan yang ada. Dengan pelatihan, PT Pos mendapat kontribusi yang bermanfaat

Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan.

Devina Srininta Barus, et.al

untuk menghadapi tantangan yang selalu meningkat dengan mempunyai karyawan yang memiliki banyak keterampilan dan kemampuan dalam mengatasi permasalahan. Dengan pelatihan yang mumpuni, PT Pos mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan mencapai output kerja yang ditentukan. Dengan pelatihan, PT Pos akan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki modal atau kapabilitas yang memadai untuk meraih visi PT Pos.

Pengaruh Penilaian Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PT Pos Medan penting untuk mempunyai sistem yang bisa menilai hasil kerja dan melihat kontribusi karyawan serta untuk mengontrol aktivitas sumber daya manusia agar berlangsung sesuai aturan yang telah disepakati di awal. Sehingga penilaian kerja mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Pos Medan.

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) saling berhubungan dan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Seperti yang diketahui bahwa apabila Pelatihan dijalankan dengan baik, dan Penilaian Kerja yang dilakukan tersistemasi dengan benar, maka Kinerja Karyawan juga akan mendapat dampak positif. Berdasarkan teori tersebut, dapat dikatakan bahwa PT Pos Medan akan mengalami peningkatan kinerja karyawan apabila Pelatihan dan Penilaian Kerja berjalan positif. Begitu juga sebaliknya, apabila Pelatihan dan Penilaian Kerja tidak berjalan baik, maka Kinerja Karyawan akan sulit mengalami peningkatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil parsial (uji-T) untuk variabel Pelatihan (X1) dilihat bahwa nilai t.Hitung lebih besar t.Tabel yaitu 2,035 ($3,382 > 2,035$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan hasil parsial (uji-T) untuk variabel Penilaian Kerja (X2) dilihat bahwa nilai t.Hitung lebih besar dari t.Tabel yaitu 2,035 ($5,251 > 2,035$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,032. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) diketahui bahwa nilai F.Hitung diperoleh sebesar 37,079 yang lebih besar dari nilai F.Tabel ($37,079 > 3,28$) dan berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Pelatihan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) berpengaruh secara sama- sama/simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai R sebesar 0,832 atau 83,2% yang menunjukkan hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Penilaian Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sangat erat. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan variabel Penilaian Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan penilaian kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 67,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Center for Academic Publishing Servive*
- John, Lizy Kurian. (2016). *Performance Evaluation and Benchmarking*. CRC Press:Taylor & Francis Group
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara AP. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:PT Refika Aditama
- Noe, Raymond. A. (2020). *Employee Training and Development*. The Ohio State University
- Priansa, Donni Juni Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabet
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta:Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Shields, John. (2017). *Managing Employee Performance And Reward*. Cambridge University Press
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada
- Widyaningrum, M. Enny. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Karyawan Dalam Perusahaan*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka
- Arih, Devina Srininta Sada. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Medan*. Medan:FISIP USU
- Azlansyah, Sultan. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja. Pada PT.Huki Cabang Medan*
- Dewi, Sri Artika. (2019). *Pengaruh Penilaian Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara*. Medan: FEB UMA
- Gustantya, Anandyatama Ryan. (2018). *Pelatihan, Pengembangan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pasar Kulonprogo*. Yogyakarta:FE Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Harahap, Auliah Namirah. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan:FISIP USU
- Kesuma, Kurniadi. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang*. Palembang : FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
- Nuranti, Novi. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Aek Loba*. Medan:FISIP USU
- Sintiya, Menisa. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Petarukan Pematang*. Tegal: FEB Universitas Pancasakti Tegal
- Utami, Asri Putri. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan.

Devina Srininta Barus, et.al

- Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pos Regional I Medan.* Medan: FISIP USU
- Aldila Nursanti. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital, Universitas Negeri Yogyakarta*
- Hartomo, Nurul Khastelia. (2020). *Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia (Persero).* Bandung: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)
- Indah, Zuraedah. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Perkreditan Rakyat Solok Sakato.* Jurnal Pundi
- Maharani, Gita. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan*
- Shu, Evin. (2019). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra.* Medan: Civitas: Jurnal Studi Manajemen
- Wilandari, Devi Fitria. (2021). *Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana Cilandak.* Jurnal Ekonomi Efektif