BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman dan telegraf yang berdiri sejak masa pemerintahan Belanda. Kantor Pos pertama di Indonesia adalah di Batavia yang didirikan oleh Gubernur Jenderal GW. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746. Kemudian pada tahun 1864 Dinas Pos sebagai jawatan, berada dibawah pengawasan DirecteurProductenenCivileMagazijen.Tahun1875DinasPosdisatukanDinasTelegr afdandisebut‘PostenTelegrafdienst’.Sejak tahun1884 jawatan telepondisatukansehinggamulaitahun1906disebutdengan“PostTelegrafenTelefondi enst”(PTT).

PT. Pos Indonesia bermula mempunyai sebutan namayaitu Jawatan PTT Republik Indonesia,yang berdiri secara resmi pada tanggal 27September 1945

setelah dilakukan pengambilalihan Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT (AMPTT) dari pemerintahan militer Jepang. Dalam peristiwa tersebut gugur sekelompok pemuda anggota AMPTT dan tanggal tersebut menjadi tonggak sejarah berdirinya Jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahun sebagai Hari Bakti PTT dan yang kemudian menjadi Hari Bakti Parpostel.

Lalu Jawatan PTT mengalami perubahan status menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 240 Tahun 1961, supaya memperoleh kebebasan didalam bergerak untuk yang lebih luas dalam mengembangkan suatu usaha. Kemudian pada tahun 1965 Perusahaan Negara Pos danTelekomunikasi (PN Postel) telah dipecah menjadi dua badan usaha yang berbeda yaitu Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN telekomunikasi) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 29 Tahun dan Peraturan pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1965.

Bedasarkan Negara Pos dan Giro merupakan badan hukum yang berhak melakukan usaha-usaha dalam laporan penyelenggaraan Pos dan Giro yang berkantor pusat di Bandung. Tujuan pendirian Perusahaan Negara Pos dan Giro adalah untuk turut serta membangun ekonomi nasional dengan mengutamakan kebutuhan rakyat dan ketenraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat adil dan makmur material dan spiritual.

Pada tahun 1978 status Perusahaan Negara Pos dan Giro telah dirubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro (Perum Pos dan Giro) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 9 Tahun 1978. Hal ini berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan disempurnakan khususnya yang menyangkut tata cara pembinaan dan pengawasan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 24 Tahun 1984.

PT. Pos Indonesia telah menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan dengan diperlukan penyesuaian status badan usaha yang lebih fleksibel dan dinamis supaya mampu mengembangkan pelayanan jasa yang lebih baik.

Perubahan Status Pos Indonesia

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun

luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

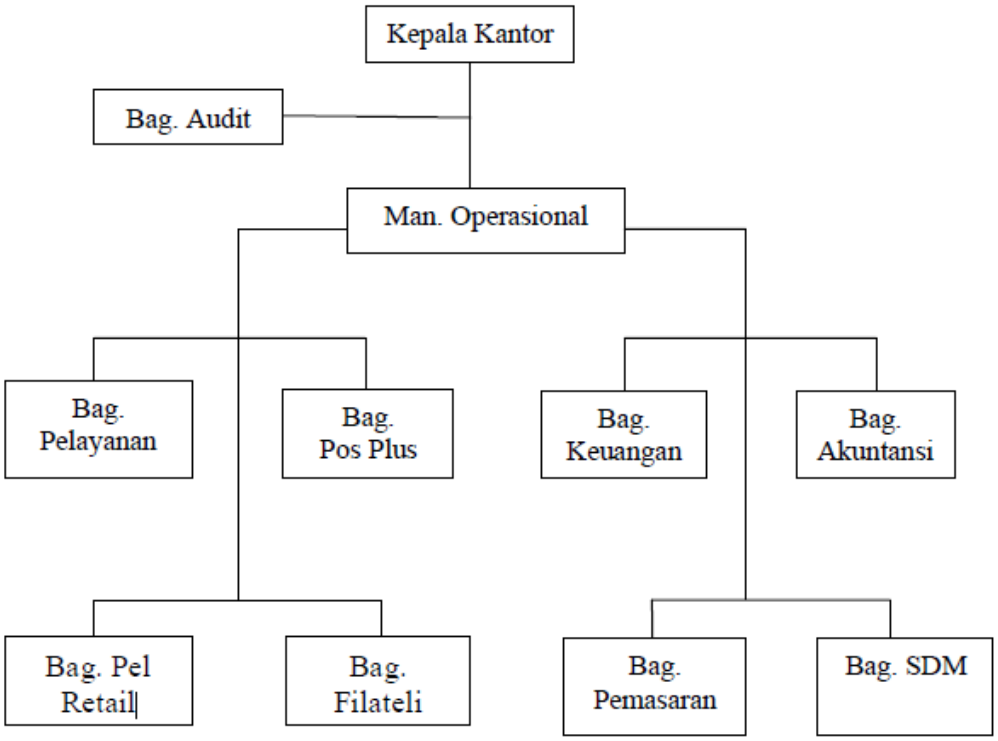
Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos online, serta dilengkapi elektronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat

4.1.2. Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia

Struktur organisasi dibuat oleh perusahaan dengan maksud agar kordinasi dari masing-masing bagian atau divisi berjalan dengan lancar, selain itu untuk memudahkan pengendalian. Dengan demikian kesatuan aktivitas perusahaan dapat lebih terarah, yang pada akhirnya mempermudah pencapaian tujuan perusahan.

Setiap organisasi atau badan usaha mempunyai bentuk struktur organisasi atau susunan manajemen yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan setiap badan

usaha mempunyai tujuan serta kondisi usaha yang berbeda-beda. Struktur organisasi PT. Pos Indonesia ada pada gambar 4.1



Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Divisi PT. Pos Indonesia Kantor PosBandung

4.1.3. Job Description

Deskripsi jabatan (job description) masing-masing bagian pada struktur organisasi PT. Pos Indonesia Kantor Pos Bandung adalah sebagai berikut :

1. Kepala Kantor :

a. Mengawasi kegiatan penjualan, keuangan, pembelian, administrasi dan umum keadaan kegiatan sesuatu yang terpadu dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
b. Melakukan pengolahan data, analisis dan evaluasi atau hasil usaha dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna milik perusahaan.
c. Secara periodic mengawasi system pengawasan internal dan melaksanakan pemeriksaan.

2. Bagian Audit :

a. Memeriksa bagian – bagian keuangan, pelayanan dan keagenan, akuntansi, SDM, pengolahan, paket pos, teksifo, filateli, posplus, dan pemasaran.
b. Pemerikasaan kas supervisor keuangan dan pemeriksaan sisi benda pos dan materai (BPM) supervesior keuangan.
c. Pemeriksaan tertutup kas tahunan.
d. Penyusunan laporan pemeriksaan.
e. Pembuatan berita acara pemeriksaan (BAP).

3. Manajer Oprasional :

a. Mengelola arsip berdasarkan ketentuan yang berlaku.
b. Melaksanakan kegiatan periklanan, pameran dan acara-acara resmi lainnya.
c. Mengawasi, membina pengetahuan dan mutu kerja bawahannya.
d. Menyampaikan saran kenaikan gaji / pangkat / jabatan karyawan bawahannya.

4. Bagian Pelayanan :

a. Mengatur pelayanan loket penerimaan paket pos peka waktu meliputi paket pos biasa, wesel pos, giro pos, kilat khusus, EMS, Express Post, dan penjualan Benda Pos dan Matrai (BPM).
b. Mengkoordinasikan pekerjaan penerimaan dari kantor lain termasuk pekerjaan pembukuan atau pencatatan pekerjaan.
c. Mengkoordinir persiapan paket pos serta menjaga kelancarannya. .
d. Menyiapkan konsep surat-menyurat tentang hal-hal yang berkaitan dengan pos.

5. Bagian Pelayanan Pos Plus

a. Menerima / menyelesaikan pengaduan pelanggan.
b. Memeriksa pertanggungan pengaduan.
c. Memeriksa laporan pengaduan ditambah lampiran serta memeriksa penyimpangan jasa layanan pos.

6. Bagian pelayanan ritel/ keagenan :

a. Memeriksa seluruh neraca loket dan dokumen sumber setelah diyakini akan kebenarannya.
b. Memeriksa seluruh neraca loket bagian peleyanan retail / keagenan dan dokumen sumber yang berkaitan dengan mutasi pada ahli yang berkaitan.
c. Memeriksa pencocokan surplus minus tabungan Batara dan tabungan Budaya, serta menandatangani laporannya.

d. Memerikasa pembukuan Tabungan Kesejahteraan Keluarga (TEKESRA) dan Kredit Usaha Keluarga Sejahtera (KUKESRA) yang akan dicocokan dengan bagian akuntansi, memeriksa laporan surplus TAKESRA dan KUKESRA yang akan dikirim ke BNI 46, serta menandatangani laporannya.
e. Memeriksa kebenaran dan menandatangani laporan pensiun.

7. Bagian Filateli :

a. Mengawasi penjualan benda-benda pos.
b. Menyusun target unit tahunan
c. Melakukan pemeriksaan kas berdasarkan pemeriksaan administrasi.

8. Bagian Keuangan :

a. Menerima, menyiapkan, membayar atau mengeluarkan uang dan surat berharga, menerima dan memberikan panjar kas ke loket-loket atau kasir, menerima dan menyiapkan pengiriman uang serta membuat neraca harian kas.
b. Menerima, menyiapkan, mengeluarkan dan mempertanggungjawabkan serta penata usahaan benda pos dan matrai, membuat neraca harian benda pos dan matrai termasuk buku atau daftar rekapitulasi penjualan.
c. Mengawasi peredaran benda pos materai di loket-loket, mesin perangko dan system pemperangkoan lainnya baik yang digunakan diloket maupun oleh publik, serta melaksanakan penata usahaan dan pertanggungannya.

d. Melaksanakan penyetoran dan pengambilan ke atau dari bank yang telah ditetapakan dan pentransferan ke rekening direktur keuangan bandung, serta menjaga batas maksimum saldo kas.

9. Bagian Akuntansi :

a. Memeriksa dokumen sumber pembukuuan.
b. Mengklasifikasikan data dan dokumen sumber untuk melakukan persiapan pembukuan.
c. Membukukan dalam buku harian, buku besar dan jurnal.
d. Menyusun neraca dan laporan keuangan.
e. Mengisi, membukukan , menyiapkan dan mengirimkan buku kas umum dan register pembantunya.

10. Bagian Pemasaran :

a. Menyusun rencana kegiatan pemasaraan semua jasa pos dan keagenan serta penyusunan angggaran
b. Melakukan penelitian pasar dan menganalisa setiap masukan baik berdasarkan pengamatan, usulan atau keluhan pelanggan.
c. Melaksanakan negosiasi dan penjualan serta mengusulkan penafsiran atas produk tertentu atau besarnya potongan.
d. Melakukan pembinaan pelanggan dan menjalin kerja sama dengan pihak lain serta menyelanggarakan jumpa pelanggan bagi konsumen dareah kerjannya.
e. Melakukan kegiatan promosi.

11. Bagian SDM

a. Melakukan dan mengevaluasi pelaksanaan mutasi dan rolering pegawai.
b. Merancanakan, mengembangkan dan mengatur sumber daya manusia dalam lingkup kerja kantor pos bandung
c. Mengurus surat-menyurat dan naskah kepegawaian serta hal lain yang menyangkut hak dan kewajiban pegawai.
d. Melaksanakan tata usaha SDM , pembayaran gaji atau pension, tunjangan, menyiapkan dan menyelesaikan

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegaia PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahiyang berjumlah 121 orang kemudian diambil sampel 55 orang responden. Berikut ini adalah karakteristik responden yangmencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, jumlah tanggungan, jabatan dan masa jabatan. Data responden yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebanyak 55 responden. Data mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

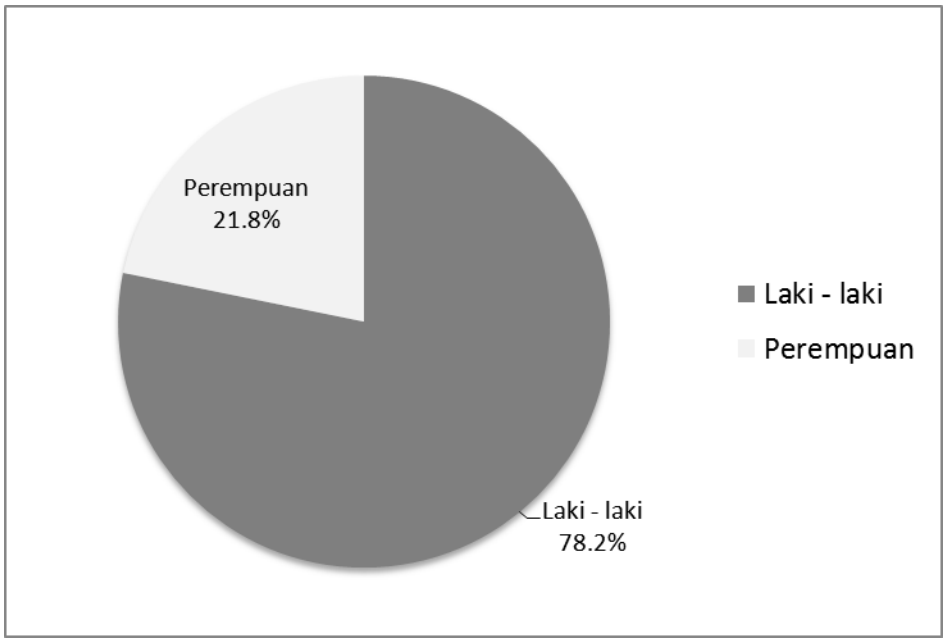
Tabel 4. 1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – laki	43 Orang	78,2%
Perempuan	12 Orang	21,8%

Jumlah	55 Orang	100,0%

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Berdasarkan distribusi responden dilihat dari jenis kelamin pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 orang atau sebesar 78,2% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau sebesar 21,8%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini disebabkan kuisioner yang dibagikan kepada pegawai banyak responden laki-laki, dan pada kenyataanya pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi laki-laki lebih banyak daripada perempuan.



Gambar 4. 2 Diagram Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

2. Profil responden berdasarkan usia

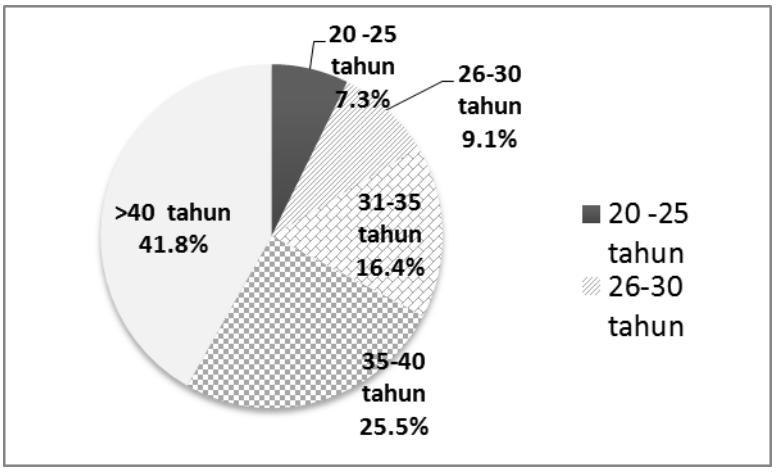
Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4. 2 Profil Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20 – 25 tahun	4 Orang	7,3%
26 - 30 tahun	5 Orang	9,1%
31 - 35 tahun	9 Orang	16,4%
36 - 40 tahun	14 Orang	25,5%
> 40 tahun	23 Orang	41,8%
Jumlah	55 Orang	100,0%

Sumber: Data primer yang telah diolah2014

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 20 – 25 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 7,3%, yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 9,1%, yang berusia 31 – 35 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 16,4% yang berusia 36 – 40 tahun berjumlah 14 orang. atau sebesar 25,5% dan yang berusia lebih dar 40 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 41,8%,



Gambar 4. 3 Diagram Profil Responden berdasarkan Usia

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini disebabkanrata-rata usia pada Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi lebih dari 40 tahun. Hal ini dikarenakan umur masih dianggap sebagai tolak ukur dalam menentukan seorang memiliki pengalaman atau tidak dan dapat diperhitungkan dalam memilih tenaga kerja yang produktif.

3. Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

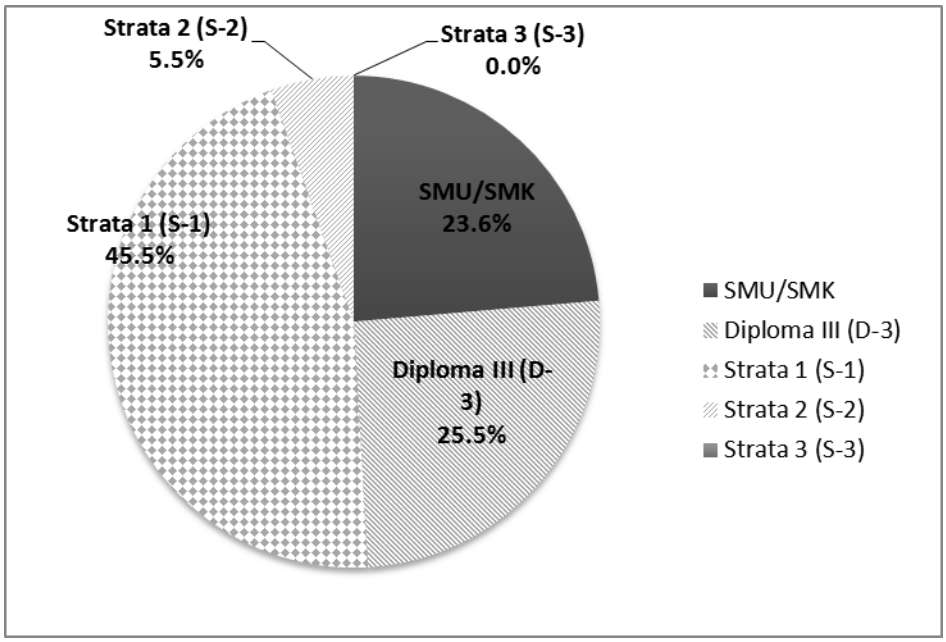
Tabel 4. 3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMU/SMK	13 Orang	23,6%
Diploma III (D-3)	14 Orang	25,5%
Strata 1 (S-1)	25 Orang	45,5%

Strata 2 (S-2)	3 Orang	5,5%
Strata 3 (S-3)	0 Orang	0,0%
Jumlah	55 Orang	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah 2014

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa terdapat responden dengan pendidikan terakhir SMU/SMK sebanyak 13 orang atau sebesar 23,6%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma III (D3) sebanyak 14 orang atau sebesar 25,5%, responden dengan pendidikan terakhir Strata I (S1) sebanyak 25 orang atau sebesar 45,5%, responden dengan pendidikan terakhir Strata II (S2) sebanyak 3 orang atau sebesar 5,5%.



Gambar 4. 4 Diagram Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir Strata I (S1). Hal ini disebabkan kuesioner yang

dibagikan kepada pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi rata-rata lulusan Strata I (S1).

4. Profil responden berdasarkan masa kerja

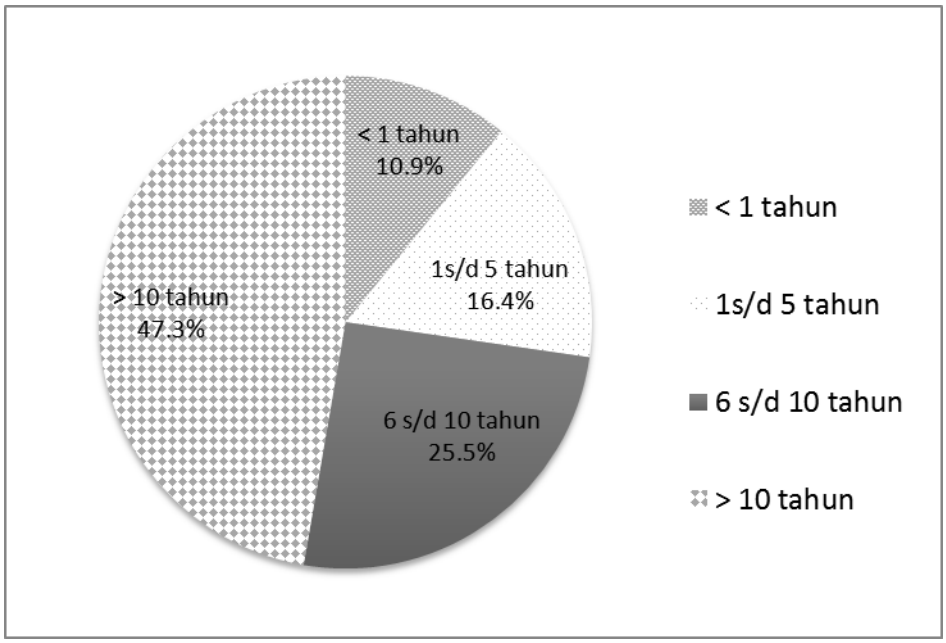
Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4. 4Profil Responden berdasarkan Masa kerja

Masa kerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 tahun	6 Orang	10,9%
1 – 5 tahun	9 Orang	16,4%
6 – 10 tahun	14 Orang	25,5%
>10 tahun	26 Orang	47,3%
Jumlah	55 Orang	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja dengan lama kerja kurang dari 1 tahun ada sebanyak 6 orang atau sebesar 10,9%, responden yang bekerja dengan lama kerja kurang 1 – 5tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 16,4%, responden yang bekerja dengan lama kerja antara 6 - 15 tahun ada sebanyak 14 orang atau sebesar 25,5%,dan responden yang bekerja dengan lama lebih dari 26 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 47,3%.



Gambar 4. 5 Diagram Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini dengan lama kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini disebabkan kuesioner yang dibagikan kepadaPegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi lebih banyak berumur lebih dari 40 tahun sehinggarata-rata telah bekerja lebih dari 10 tahun.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Hasil Analisis Pelatihan Pada PT Pos Indonesia Persero

Analisis kualitatif untuk variabel Pelatihan dilakukan berdasarkanindikator yang ada. Bagian ini akan diuraikan data tanggapan responden sebanyak 55 orang pada pegawaiPT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi.Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal mengunakan rumus sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati, 2007

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan

b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan peningkatan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengukur variabelPelatihan dalam penelitian ini digunakan 4 indikator yaitu Reaksi, Pembelajaran, Perilaku dan Hasil.

Bagaimana Pelatihan pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dinilai dari pendapat pegawai yang menjadi responden penelitian yang didapat dari jawaban kuesioner yang diberikan. Hasil tanggapan responden untuk variabel Pelatihan yang diukur dengan 12 item kuesioner berdasarkan distribusi skor jawaban diberikan pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Skor Deskriptif Mengenai Pelatihan

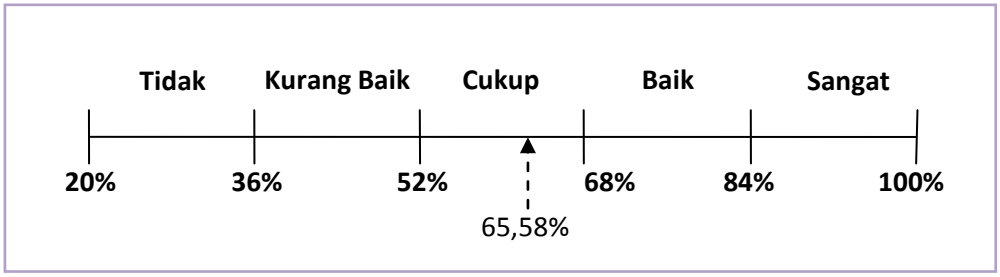
Indikator/Ukuran	**Skor Aktual**	**Skor ideal**	%	**Kategori**
Instruktur pelatihan	192	275	69,82%	Baik

Materi pelatihan	189	275	68,73%	Baik
Media yang digunakan	187	275	68,00%	Baik
Reaksi	**568**	**825**	68,85%	**Baik**
Memberikan pengetahuan	182	275	66,18%	Cukup Baik
Sistem pengajaranterarah dan lancar	178	275	64,73%	Cukup Baik
Meningkatkan Keahlian	168	275	61,09%	Cukup Baik
Pembelajaran	**528**	**825**	64,00%	**Cukup Baik**
Bekerja lebih baik	162	275	58,91%	Cukup Baik
Membantu dalam mengatasi masalah pekerjaan	181	275	65,82%	Cukup Baik
Memahami tahapan pekerjaan	169	275	61,45%	Cukup Baik
Perilaku	**512**	**825**	62,06%	**Cukup Baik**
Meningkatkan komitmen kerja	176	275	64,00%	Cukup Baik
Memudahkan pelaksanaan tugas	173	275	62,91%	Cukup Baik
Menjadikan pegawai disiplin dalam bekerja	182	275	66,18%	Cukup Baik
Hasil	**531**	**825**	64,36%	**Cukup Baik**
TOTAL SKOR	2139	3300	64,82%	Cukup Baik

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Skor yang diperoleh dari penilaian responden untuk variabel Pelatihansebesar 2139 atau sebesar 64,82%. Berdasarkan persentase skor dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai variabel Pelatihansecara menyeluruh. Penilaian skor berdasarkan jarak interval yang telah dijelasakan pada bab 3.

Skor penilaian yang diperoleh dapat digambarkan pada garis kontinum berikut:



Gambar 4. 6 Interval skor Penilaian Pelatihan

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Pelatihansebesar 64,82% berada di antara interval 52 - 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dinilai cukup baik. Besaran skor yang diperoleh tidak mencapai 100% yang diharapkan. Sehingga antara tingkat ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual terdapat gap sebesar 35,18%. Gap ini menunjukkan Pelatihan belum mencapai tingkat ideal.

Proses pembelajaran Pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi yang melibatkan peningkatan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap sudah berjalan cukup baik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai meskipun belum mencapai ideal yang seharusnya.

Gambaran untuk setiap inidkator Pelatihandapat dilihat dari distribusi frekuensi dari masing-masing butir pernyataan kuesioner pada tabel-tabel di bawah ini :

A. Reaksi

Tabel 4. 6 Pelatih memberikan pelatihan dengan baik dan persuasif

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	6	10.9
Setuju	**4**	29	52.7
Ragu-ragu	3	7	12.7
Tidak setuju	2	12	21.8
Sangat tidak setuju	1	1	1.8
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.6 di atas menunjukkan bahwa 52,7% menyatakan setuju pelaksanaan pelatih memberikan pelatihan dengan baik dan persuasif. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat proses pembelajaran yang diikuti telah dilaksanakan dengan baik karena pelatih memberikan pelatihan dengan baik dan persuasif sehingga dapat direspon oleh peserta secara baik dan menunjang kemampuan kerja pegawai.

Tabel 4. 7 Materi pelatihan yang sesuai

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	10	18.2
Setuju	**4**	**22**	**40.0**
Ragu-ragu	3	9	16.4
Tidak setuju	2	10	18.2
Sangat tidak setuju	1	4	7.3
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.7 di atas menunjukkan bahwa 40,0% menyatakan setuju bahwa materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat materi pelatihan yang diadakan perusahaan menunjang pekerjaan yang

harus dilakukan pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi saat ini dikarenakan telah dirasa sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 4. 8 Media yang digunakan

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	11	20.0
Setuju	**4**	**22**	**40.0**
Ragu-ragu	3	4	7.3
Tidak setuju	2	14	25.5
Sangat tidak setuju	1	4	7.3
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.8 di atas menunjukkan bahwa 40,0% menyatakan setuju media yang digunakan dalam pelatihan yang diadakan perusahaan lengkap dan memadai.

Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat media yang digunakan dalam pelatihan yang diadakan di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi lengkap dan memadai sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi pegawai dalam penerapnnya di dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Pembelajaran

Tabel 4. 9 Memberikan pengetahuan

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	**5**	**11**	**20.0**
Setuju	**4**	**16**	**29.1**
Ragu-ragu	3	9	16.4
Tidak setuju	2	17	30.9
Sangat tidak setuju	1	2	3.6
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.9 di atas menunjukkan bahwa 29,1% menyatakan setuju dan 20,0% menyatakan sangat setuju pelatihan yang diadakan perusahaan untuk pegawai memberikan pengetahuan yang mendalam kepada peserta pelatihan.

Berdasarkan jawaban responden terlihat pembelajaran yang diberikan melaui pelatihan yang diadakan di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi untuk pegawai telah dirasakan dapat memberikan pengetahuan yang mendalam kepada peserta pelatihansehingga dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 10 Sistem pengajaran terarah dan lancar

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	9	16.4
Setuju	**4**	16	29.1
Ragu-ragu	3	11	20.0
Tidak setuju	2	17	30.9
Sangat tidak setuju	1	2	3.6
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.10 di atas menunjukkan bahwa 29,1% menyatakan setuju dan 16,4% menyatakan sangat setuju sistem pengajaran pada pelatihan yang diadakan perusahaan terarah dan lancar.

Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat pembelajaran yang diberikan melaui pelatihan yang diadakan telah dilakukan dengan sistem pengajaran yang terarah dan lancar sehingga dapat dipahami dengan baik oleh peserta pada pelatihan yang diadakan di PT Pos Indonesia Persero Wilayah

Cimahi untuk pegawai. Dengan demikian dapat diharapkan pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara baik.

Tabel 4. 11 Meningkatkan Keahlian

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	**5**	**9**	**16.4**
Setuju	**4**	**14**	**25.5**
Ragu-ragu	3	7	12.7
Tidak setuju	2	21	38.2
Sangat tidak setuju	1	4	7.3
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.9 di atas menunjukkan bahwa 25,5% menyatakan setuju dan 16,4% menyatakan sangat setujupelatihan dapat meningkatkan keahlian pegawai dari sebelum pelatihan diikuti pegawai. Berdasarkan jawaban responden terlihat pembelajaran yang diberikan melaui pelatihan yang diadakan di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dirasakan telah mampu meningkatkan keahlian peserta pelatihan diabndingkan sebelum mereka mengikuti pelatihan. Dengan demikian dapat diharapkan kinerja akan semakin baik setelah adanya pelatihan.

C. Perilaku

Tabel 4. 12 Bekerja lebih baik

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	4	7.3
Setuju	4	16	29.1
Ragu-ragu	3	12	21.8
Tidak setuju	**2**	**19**	**34.5**
Sangat tidak setuju	1	4	7.3
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.12 di atas menunjukkan bahwa 34,5% menyatakantidak setujupegawai bekerja lebih teliti. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat proses pembelajaran yang diikuti belum menjadikan sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dapat bekerja lebih telitimenyelesaikan tugasnya.

Tabel 4. 13 Membantu dalam mengatasi masalah pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	10	18.2
Setuju	**4**	**20**	**36.4**
Ragu-ragu	3	5	9.1
Tidak setuju	2	16	29.1
Sangat tidak setuju	1	4	7.3
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.13 di atas menunjukkan bahwa 36,4% menyatakan setuju pelatihan yang diikuti membantu dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat proses pembelajaran yang diikuti telah menjadikan sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Tabel 4. 14 Memahami tahapan pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	**5**	**11**	**20.0**
Setuju	**4**	**13**	**23.6**
Ragu-ragu	3	9	16.4
Tidak setuju	2	13	23.6
Sangat tidak setuju	1	9	16.4
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.14 di atas menunjukkan bahwa 23,6% menyatakan setuju dan 20,0% menyatakansangat setuju setelah mengikuti pelatihanpegawai memahami secara mendalam tahapan pekerjaan Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat proses pembelajaran yang diikuti telah menjadikan sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahimemahami secara mendalam tahapan pekerjaan.

D. Hasil

Tabel 4. 15 Meningkatkan komitmen kerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	**5**	**9**	**16.4**
Setuju	**4**	**17**	**30.9**
Ragu-ragu	3	8	14.5
Tidak setuju	2	18	32.7
Sangat tidak setuju	1	3	5.5
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.15 di atas menunjukkan bahwa 30,9% menyatakan setuju dan 16,4% menyatakansangat setuju komitmen kerja tehadapa perusahaan dapat timbul dari pelatihan yang diikuti pegawai. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat proses pembelajaran yang diikuti telah menjadikan sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi memiliki komitmen kerja yang lebih baik tehadap perusahaan.

Tabel 4. 16Memudahkan pelaksanaan tugas

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	**5**	**9**	**16.4**
Setuju	**4**	**13**	**23.6**
Ragu-ragu	3	12	21.8
Tidak setuju	2	19	34.5

Sangat tidak setuju	1	2	3.6
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.16 di atas menunjukkan bahwa 16,4% menyatakansangat setuju dan 23,6% menyatakan setuju dengan mengikuti pelatihan pegawai menjadi lebih mudah dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat proses pembelajaran yang diikuti telah menjadikan sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahilebih mudah dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada pelanggan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah memberikan hasil yang mendukung kinerja pegawai.

Tabel 4. 17 Menjadikan pegawai disiplin dalam bekerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	5	9.1
Setuju	**4**	**24**	**43.6**
Ragu-ragu	3	11	20.0
Tidak setuju	2	13	23.6
Sangat tidak setuju	1	2	3.6
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.17 di atas menunjukkan bahwa 43,6% menyatakan setuju pelatihan yang diikuti pegawai menjadikan pegawai lebih disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat proses pembelajaran yang diikuti telah menjadikan sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahilebih disiplin dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa

pelatihan yang diberikan telah memberikan hasil yang mendukung kinerja pegawai.

4.3.2 Hasil Analisis Kompetensi Pegawai Pada PT Pos Indonesia Persero

Analisis kualitatif untuk variabel Kompetensi dilakukan berdasarkanindikator yang ada. Bagian ini akan diuraikan data tanggapan responden sebanyak 55 orang pada pegawaiPT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal mengunakan rumus sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati, 2007

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan

b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Untuk mengukur variabelKompetensi dalam penelitian ini digunakan 3 indikator yaitu Intelektual, Emosional dan Sosial.

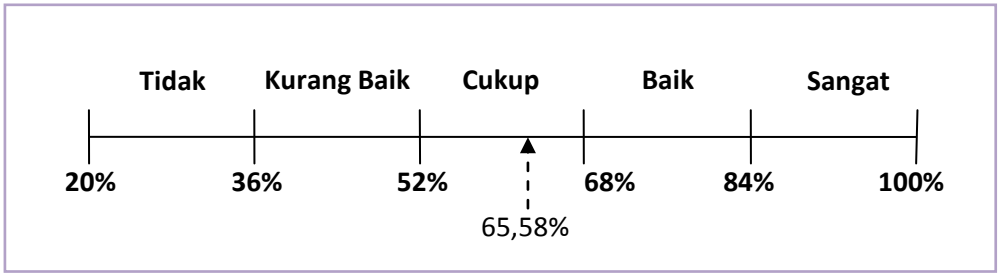
Bagaimana Kompetensi pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dinilai dari pendapat pegawai yang menjadi responden penelitian yang didapat dari jawaban kuesioner yang diberikan. Hasil tanggapan responden untuk variabel Kompetensi yang diukur dengan 6 item kuesioner berdasarkan distribusi skor jawaban diberikan pada tabel 4.18.

Tabel 4. 18 Rekapitulasi Skor Deskriptif Mengenai Kompetensi

Indikator/Ukuran	Skor Aktual	Skor ideal	%	Kategori
Kemampuan memahami berbagai bentuk permasalahan	188	275	68,36%	Baik
Tingkat pengetahuan yang dimiliki	180	275	65,45%	Cukup Baik
Intelektual	**368**	550	66,91%	Cukup Baik
Pengendalian emosi	178	275	64,73%	Cukup Baik
Kepedualian membantu	157	275	57,09%	Cukup Baik
Emosional	**335**	550	60,91%	Cukup Baik
Meningkatkankeahlian bawahanatau rekan sekerja	189	275	68,73%	Baik
Membangun jaringan kerja sama	190	275	69,09%	Baik
Sosial	**379**	550	68,91%	Baik
TOTAL SKOR	1082	1650	65,58%	Cukup Baik

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Skor yang diperoleh dari penilaian responden untuk variabel Kompetensisebesar 1082 atau sebesar 65,58%. Berdasarkan persentase skor dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai variabel Kompetensisecara menyeluruh. Penilaian skor berdasarkan jarak interval yang telah dijelasakan pada bab 3. Skor penilaian yang diperoleh dapat digambarkan pada garis kontinum berikut:



Gambar 4. 7 Interval skor Penilaian Kompetensi

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Kompetensisebesar 65,58% berada di antara interval 52 - 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dinilai cukup baik. Besaran skor yang diperoleh tidak mencapai 100% yang diharapkan. Sehingga antara tingkat ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual terdapat gap sebesar 34,42%. Gap ini menunjukkan Kompetensi belum mencapai tingkat ideal.

Pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi secara umum sudah memiliki karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptualmeskipun belum mencapai ideal yang seharusnya.

Gambaran untuk setiap inidkator Kompetensidapat dilihat dari distribusi frekuensi dari masing-masing butir pernyataan kuesioner pada tabel-tabel di bawah ini :

A. Kompetensi Intelektual

Tabel 4. 19 Kemampuan memahami berbagai bentuk permasalahan

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat mampu	5	7	12.7
Mampu	**4**	**27**	**49.1**
Cukup mampu	3	5	9.1
Tidak mampu	2	14	25.5
Sangat tidak mampu	1	2	3.6
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.19 di atas menunjukkan bahwa 49,1% menyatakan setuju kemampuan anda untuk memahami berbagai bentuk permasalahan kompleks yang saling berhubungan dan prosedural.

Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dalam bekerja secara umum sudah memiliki karakter sikap dan perilakuyang relatif stabil karena telah memiliki cukup kemampuan untuk memahami berbagai bentuk permasalahan kompleks yang saling berhubungan dan prosedural dalam pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4. 20 Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	0	0
Setuju	2	15	27.3
Ragu-ragu	3	12	21.8
Tidak setuju	**4**	**26**	**47.3**
Sangat tidak setuju	5	2	3.6
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.20 di atas menunjukkan bahwa 47,3% menyatakantidak setuju bahwa tingkat pengetahuan yang dimiliki

untuk mengevaluasi, menyelesaikan, dan melaksanakan pekerjaan berdasarkan metode baru, kurang dikuasai.

Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dalam bekerja secara umum sudah memiliki dan menguasai pengetahuanuntuk mengevaluasi, menyelesaikan, dan melaksanakan pekerjaan berdasarkan metode baru sehingga dapat menunjang dalam pekerjaan yang dilakukan.

B. Kompetensi Emosional

Tabel 4. 21 Mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat mampu	5	3	5.5
Mampu	**4**	**25**	**45.5**
Cukup mampu	3	10	18.2
Tidak mampu	2	16	29.1
Sangat tidak mampu	1	1	1.8
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.21 di atas menunjukkan bahwa 45,5% menyatakanmampu mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dalam bekerja secara umum sudah memiliki karakter sikap dan perilakuyang relatif stabil karena sudah mampu mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan.

Tabel 4. 22 Kepedualian membantu pengguna pelayanan

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat tinggi	5	0	0.0
Tinggi	4	18	32.7
Cukup tinggi	3	13	23.6
Rendah	**2**	**22**	**40.0**
Sangat rendah	1	2	3.6
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.22 di atas menunjukkan bahwa 40,0% menyatakanrendah kepedualian pegawai dalam membantu pengguna pelayanan. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dalam bekerja secara umum belum memiliki watak dan konsep diri yang baikkarena masih rendah (kurangnya) kepedualian dalam membantu pengguna pelayanan.

C. Kompetensi Sosial

Tabel 4. 23 Kemampuan meningkatkan keahlian bawahan atau rekan sekerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat mampu	5	5	9.1
Mampu	**4**	**30**	**54.5**
Cukup mampu	3	4	7.3
Tidak mampu	2	16	29.1
Sangat tidak mampu	1	0	0.0
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.23 di atas menunjukkan bahwa 54,5% menyatakanmampu untuk meningkatkan keahlian bawahan atau rekan sekerja dengan memberikan umpan balik yang bersifat spesifik. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dalam bekerja secara umum sudah memiliki watak dan konsep diri yang baikdengan memiliki kemauan untuk berbagi untuk meningkatkan keahlian bawahanatau rekan sekerja dengan memberikan umpan balik yang bersifat spesifik.

Tabel 4. 24 Membangun jaringan kerja sama

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	5	9.1
Setuju	**4**	**30**	**54.5**
Ragu-ragu	3	6	10.9
Tidak setuju	2	13	23.6
Sangat tidak setuju	1	1	1.8
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.24 di atas menunjukkan bahwa 54,5% menyatakanmampu untuk membangun jaringan kerja sama tetap akrab dan hangat sangat baik.

Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dalam bekerja secara umum sudah memiliki kompetensi sosial yang baik dengan watak dan konsep diri yang positif untuk selalu berusaha membangun jaringan kerja sama tetap akrab dan hangat sangat baik dengan rekan kerja dalam perusahaan.

4.3.3 Hasil Analisis Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Persero

Analisis kualitatif untuk variabel Kinerja Pegawai dilakukan berdasarkanindikator yang ada. Bagian ini akan diuraikan data tanggapan responden sebanyak 55 orang pada pegawaiPT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal mengunakan rumus sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati, 2007

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan

b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mengukur variabelKinerja Pegawai dalam penelitian ini digunakan 3 indikator yaitu Teknis, Konseptual dan Hubungan Interpersonal.

Bagaimana Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dinilai dari pendapat pegawai yang menjadi responden penelitian yang

didapat dari jawaban kuesioner yang diberikan. Hasil tanggapan responden untuk variabel Kinerja Pegawai yang diukur dengan 6 item kuesioner berdasarkan distribusi skor jawaban diberikan pada tabel 4.25.

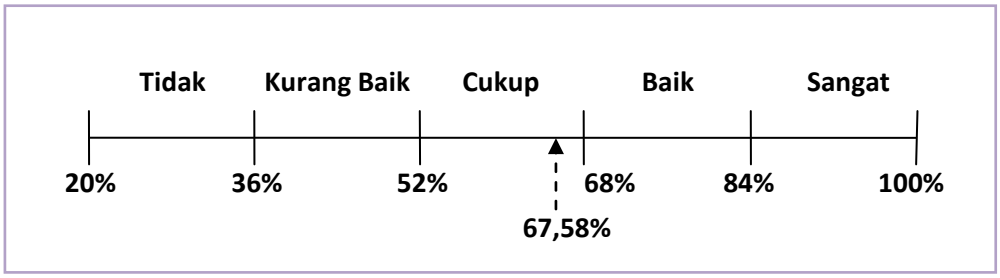
Skor yang diperoleh dari penilaian responden untuk variabel Kinerja Pegawaisebesar 1115 atau sebesar 67,58%. Berdasarkan persentase skor dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai variabel Kinerja Pegawaisecara menyeluruh. Penilaian skor berdasarkan jarak interval yang telah dijelasakan pada bab 3.

Tabel 4. 25 Rekapitulasi Skor Deskriptif Mengenai Kinerja Pegawai

Indikator/Ukuran	Skor Aktual	Skor ideal	%	Kategori
Kemampuan dalam bekerja	190	275	69,09%	Baik
Keterampilan dalam bekerja	187	275	68,00%	Baik
Teknis	**377**	550	68,55%	Baik
Pengetahuan yang mendukung	193	275	70,18%	Baik
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	181	275	65,82%	Cukup Baik
Konseptual	**374**	550	68,00%	Baik
Kerjasama dengan rekan kerja	182	275	66,18%	Cukup Baik
Komunikasi dengan sesama pegawai	182	275	66,18%	Cukup Baik
Hubungan Interpersonal	**364**	550	66,18%	Cukup Baik
TOTAL SKOR	1115	1650	67,58%	Cukup Baik

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Skor penilaian yang diperoleh dapat digambarkan pada garis kontinum berikut:



Gambar 4. 8 Interval skor Penilaian Kinerja Pegawai

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawaisebesar 67,5% berada di antara interval 52 - 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dinilai cukup baik. Besaran skor yang diperoleh tidak mencapai 100% yang diharapkan. Sehingga antara tingkat ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual terdapat gap sebesar 32,5%. Gap ini menunjukkan Kinerja Pegawai belum mencapai tingkat ideal.

Pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dapat melaksanakan pekerjaan secara teknis, konseptual dan hubungan interpersonal sehingga menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan meskipun belum mencapai ideal yang seharusnya.

Gambaran untuk setiap inidkator Kinerja Pegawaidapat dilihat dari distribusi frekuensi dari masing-masing butir pernyataan kuesioner pada tabel-tabel di bawah ini :

A. Teknis

Tabel 4. 26 Kemampuan dalam bekerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	6	10.9
Setuju	**4**	25	45.5
Ragu-ragu	3	12	21.8
Tidak setuju	2	12	21.8
Sangat tidak setuju	1	0	0.0
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.26 di atas menunjukkan bahwa 45,5% menyatakansetuju dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai standar perusahaan. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai standar perusahaan.

Tabel 4. 27 Keterampilan dalam bekerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	5	9.1
Setuju	**4**	**24**	**43.6**
Ragu-ragu	3	14	25.5
Tidak setuju	2	12	21.8
Sangat tidak setuju	1	0	0.0
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.27 di atas menunjukkan bahwa 43,6% menyatakansetuju pegawai mampu dan dapat menggunakan semua fasilitas yang ada di perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi memiliki kinerja yang baik secara

teknis karena telah memiliki kemampuan menggunakan semua fasilitas yang ada di perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Konseptual

Tabel 4. 28 Pengetahuan yang mendukung

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	10	18.2
Setuju	**4**	**20**	**36.4**
Ragu-ragu	3	13	23.6
Tidak setuju	2	12	21.8
Sangat tidak setuju	1	0	0.0
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.28 di atas menunjukkan bahwa 36,4% menyatakansetujupengetahuan yang dimiliki pegawai memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan harus dilakukan.

Hal ini menunjukkan pegawai memiliki kinerja yang baik karena telah memiliki konsep kerja yang baik dengan adanyapengetahuan yang dimiliki sebagian besar pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan harus dilakukan

Tabel 4. 29 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	5	9.1
Setuju	**4**	20	36.4
Ragu-ragu	3	16	29.1
Tidak setuju	2	14	25.5
Sangat tidak setuju	1	0	0.0
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.29 di atas menunjukkan bahwa 36,4% menyatakansetuju pekerjaan yang diberikan tidak pernah terbengkalai.

Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahimemiliki jiwa tanggungjwawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas. Hal ini menunjukkan pegawai memiliki kinerja yang baik karena telah memiliki konsep kerja yang baik sehingga dapat menyelesaiakan pekerjaannya.

C. Hubungan Interpersonal

Tabel 4. 30 Kerjasama dengan rekan kerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	5	9.1
Setuju	**4**	**21**	**38.2**
Ragu-ragu	3	16	29.1
Tidak setuju	2	12	21.8
Sangat tidak setuju	1	1	1.8
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.30 di atas menunjukkan bahwa 38,2% menyatakansetuju pegawai mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja agar kinerja lebih baik.

Hal ini menunjukkan pegawai memiliki hubungan interpersonal yang baik dalam bekerja yang terlihat dari pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahimengutamakan kerjasama dengan rekan kerja agar kinerja lebih baik..

Tabel 4. 31 Komunikasi dengan sesama pegawai

Kategori	Bobot	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	6	10.9
Setuju	**4**	**19**	**34.5**
Ragu-ragu	3	16	29.1
Tidak setuju	2	14	25.5
Sangat tidak setuju	1	0	0.0
Jumlah		55	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah,2014

Hasil yang diperoleh berdasarkan pada table 4.31 di atas menunjukkan bahwa 34,5% menyatakansetuju komunikasi yang baik dengan sesama pegawai dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat pegawai di PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahiyang melakukan komunikasi secara baik dengan sesama pegawai akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi.

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kompetensi Pegawai PT Pos Indonesia Persero

Pengujian hipotesis penelitian yang diajukan penulis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh Pelatihandan Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi. Data yang digunakan dalam menghitung persamaan regresi pada penelitian ini terdiri atas variabel bebas Pelatihan(X1),Kompetensi pegawai (X2)dan Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh dari hasil data kuesioner yang telah diubah skala pengukurannya dari skala ordinal menjadi skala pengukuran interval.

4.4.1.1 Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh antar variabel dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas .

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y = nilai taksiran untuk variabel Kinerja Pegawai

a = konstanta

Bi = koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompetensi Pegawai

Untuk menentukan nilai koefisien regresi terlebih dahulu menentukan nilai-nilai statistik berikut.Dari data pada lampiran diperoleh nilai-nilai sebagai berikut

X1	X2	Y
166,222	162,189	137,759

X1^2	X2^2	Y^2
522,379	508,093	371,636

x1y	x2y	x1x2
434,305	424,793	501,148

Koefisien regresi dapat diperoleh dengan menghitung nilai-nilai statistik ke dalam rumus sebagai berikut:

a. $\sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}$

$\sum x_1^2 = 522{,}3790 - \frac{166{,}222^2}{55}$

$\sum x_1^2 = 522{,}3790 - 502{,}3575$

$\sum x_1^2 = 20{,}0215$

b. $\sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$

$\sum x_2^2 = 508{,}0929 - \frac{162{,}189^2}{55}$

$\sum x_2^2 = 508{,}0929 - 478{,}2768$

$\sum x_2^2 = 29{,}8161$

c. $\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$

$\sum y^2 = 371{,}6361 - \frac{137{,}759^2}{55}$

$\sum y^2 = 371{,}6361 - 345{,}0460$

$\sum y^2 = 26{,}5901$

d. $\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1) X (\sum Y)}{n}$

$\sum x_1 y = 434{,}3047 - \frac{166{,}222 \times 137{,}759}{55}$

$\sum x_1 y = 434{,}3047 - 416{,}3369$

$\sum x_1 y = 17{,}9677$

e. $\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2) X (\sum Y)}{n}$

$\sum x_2 y = 424{,}7929 - \frac{162{,}189 \times 137{,}759}{55}$

$\sum x_2 y = 424{,}7929 - 406.2358$

$\sum x_2 y = 18{,}5571$

f. $\sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1) X (\sum X_2)}{n}$

$\sum x_1 x_2 = 501{,}1485 - \frac{166{,}222 \times 162{,}189}{55}$

$\sum x_1 x_2 = 501{,}1485 - 490{,}1693$

$\sum x_1 x_2 = 10{,}9791$

Kemudian memasukkan nilai-nilai hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b1, b2 dan a seperti yang di jelaskan di bawah ini.

$$b_1 = \frac{(\Sigma\ x_2^2)(\Sigma\ x_1 y) - (\Sigma\ x_1 x_2)(\Sigma\ x_2 y)}{(\Sigma\ x_1^2)(\Sigma\ x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{29{,}8161 \times 17{,}9677 - 10{,}9791 \times 18{,}5571}{20{,}0215 \times 29{,}8161 - 10{,}9791^2}$$

$$b_1 = \frac{535{,}727 - 203{,}741}{596{,}962 - 120{,}542}$$

$$b_1 = \frac{331{,}986}{476{,}421}$$

$$b_1 = 0{,}697$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma\ x_1^2)(\Sigma\ x_2 y) - (\Sigma\ x_1 x_2)(\Sigma\ x_1 y)}{(\Sigma\ x_1^2)(\Sigma\ x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{20{,}0215 \times 18{,}5571 - 10{,}9791 \times 17{,}9677}{20{,}0215 \times 29{,}8161 - 10{,}9791^2}$$

$$b_2 = \frac{371{,}540 - 197{,}270}{596{,}962 - 120{,}542}$$

$$b_2 = \frac{174{,}270}{475{,}421}$$

$$b_2 = 0{,}366$$

$$a = \frac{\Sigma y}{n} - b_1\left(\frac{\Sigma x_1}{n}\right) - b_2\left(\frac{\Sigma x_2}{n}\right)$$

$$a = \frac{137{,}7590}{55} - 0{,}697 \times \left(\frac{166{,}2217}{55}\right) - 0{,}366 \times \left(\frac{162{,}1889}{55}\right)$$

$$a = 2{,}5047 - 2{,}1060 - 1{,}0787$$

a = -0,6799

Dari nilai nilai kontstanta dan koefisien regresi di atas didapat persamaan regresi berganda untuk Pelatihan dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut adalah sebagai berikut :

$\hat{Y}$ = **-0,680 + 0,697 X_1 + 0,366 X_2 + ε**

Hasil perhitungan koefisien regresi linier berganda berdasarkan data Pelatihan, Kompetensi pegawai dan Kinerja Pegawai diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel 4.32.

Tabel 4. 32 Pelatihan (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-,680	,276		-2,462	,017			
	X1 (Pelatihan)	,697	,094	,605	7,444	,000	,779	,718	,540
	X2 (Kompetensi Pegawai)	,366	,077	,387	4,768	,000	,659	,552	,346

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Dari persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa konstanta (*intersept*) sebesar **-0,680** berarti apabila Pelatihandan Kompetensi pegawai tidak berubah atau pada kondisi konstan (bernilai 0), maka rata-rata Kinerja Pegawai akan bernilai sebesar **-0,680**.

Koefisien regresi Pelatihan(X_1) bertanda positif sebesar **0,697.** Ini berarti perubahan Pelatihansearah dengan nilai Kinerja Pegawai. Apabila Pelatihanmengalami peningkatan sebesar 100 persen sedangkan Kompetensi pegawai tidak mengalami perubahan (konstan), maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar **0,697**. Ini berarti semakin baik Pelatihan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai.

Koefisien regresi Kompetensi pegawai (X_2) bertanda positif sebesar **0,366**. Ini berarti perubahan Kompetensi pegawai berbanding lurus dengan Kinerja Pegawai. Apabila Kompetensi pegawai mengalami peningkatan sebesar 100 persen sedangkan Pelatihantidak mengalami perubahan (konstan), maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar **0,366**. Jadi semakin baik Kompetensi pegawai akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai.

4.4.1.2 Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi pegawai (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi (Y) secara bersamaan.

Dari perhitungan didapatkan melalui bantuan SPSS.20 diperoleh hasil regresi berganda yang dapat kita lihat pada tabel 4.33 bawah ini.

Tabel 4. 33 Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852[a]	,726	,716	,37421

a. Predictors: (Constant), X2 (Kompetensi Pegawai), X1 (Pelatihan)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Dari tabel hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.25 diperoleh korelasi antara Pelatihandan Kompetensi pegawai denganKinerja Pegawai sebesar 0,852. Korelasi yang diperolehmasuk dalam kategori sangat kuat. Ini berarti antara Pelatihandan Kompetensi pegawai dengan Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi ada keterkaitan yang kuat sehingga apabila Pelatihandan Kompetensi pegawai berubah akan mengakibatkan ada efek meningkatnya Kinerja Pegawai.

4.4.1.3 Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh yang diberikan Pelatihandan Kompetensi pegawaisecara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui dengan menggunakan Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R^2 pada *model summary* dari hasil *output SPSS*.

Tabel 4. 34 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852[a]	,726	,716	,37421

a. Predictors: (Constant), X2 (Kompetensi Pegawai), X1 (Pelatihan)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber : Lampiran Output SPSS

Nilai koefisien determinasi (R-Square) model regresi diperoleh sebesar 0,726. Hasil yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi memperlihatkan Pelatihandan Kompetensi pegawai memberikan pengaruh sebesar 72,6% terhadap perubahan Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi. Sedangkan 27,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti peningkatan kesejahteraan karyawan dengan pemberian gaji yang sesuai, pemberian motivasi, pemberian penghargaan berbasis kinerja, mutasi/ rotasi secara berkala untuk menghilangkan kejenuhan dan penyegaran, dan penempatan kerja yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan serta pengalaman.

Besarnya dampak dari masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai dapat dihitung dari hasil perkalian nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada tabel 4.32

- Besarnya dampak Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi

  = 0,605 x 0,779 = 0,471 atau 47,1 %.

- Besarnya dampak Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi

  = 0,387 x 0,659= 0,255 atau 25,5 %.

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya dampak/pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi dapat diketahui bahwa diantara kedua variabel bebas, Pelatihan memberikan dampak yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

4.5. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawaiterhadap Kompetensi Pegawai PT Pos Indonesia Persero . Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan uji pengaruh secara bersama-sama untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh variabel bebas (Pelatihandan Kompetensi pegawai) secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas (Kinerja Pegawai). Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

Ho_1 : $\beta_1 = \beta_2 = 0$

Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan dari Pelatihandan Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Ha_1 : Paling tidak ada satu $\beta_i \neq 0$

Terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan dari Pelatihandan Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan nilai F dengan bantuan SPSS diperoleh dari output ANOVA yang disajikan pada tabel 4.35 .

Tabel 4. 35 Hasil ANOVA (Uji F)

ANOVA[a]

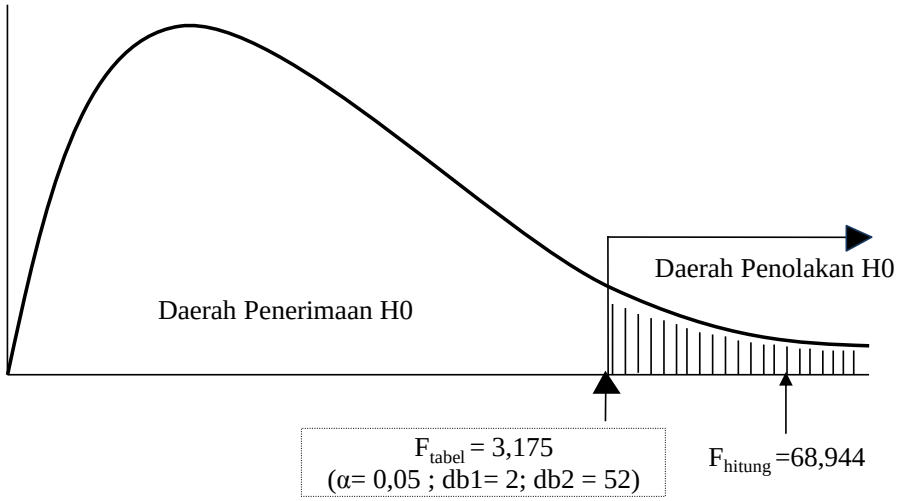
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,309	2	9,654	68,944	,000[b]
	Residual	7,282	52	,140		
	Total	26,590	54			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)
b. Predictors: (Constant), X2 (Kompetensi Pegawai), X1 (Pelatihan)

Sumber : Lampiran Output SPSS

Nilai F_{hitung} yang diperoleh untuk model regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 68,944 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari tabel F diperoleh nilai F_{tabel} dengan $db_1 = 2$ dan $db_2 = 52$ sebesar 3,175.

Untuk melihat hasil pengujian hipotesis, daerah penerimaan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 9 Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesis uji F

Hasil uji yang diperoleh dengan mebandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} adalahF_{hitung} (68,944) lebih besar dari F_{tabel} (3,175) sehingga keputusan uji simultan yang diperoleh adalah menolak H0. Dari nilai signifikansi juga dapat dilihat bahwa nilai sig sangat kecil (0,000) lebih kecil dari 0,05 yang berarti uji signifikan. Jadi dapat dinyatakan bahwa Pelatihandan Kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya Ramdhani (2013) bahwa program pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Otto Phrmaceutical Industries.

Untuk melihat lebih rinci pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t.

4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

4.5.2.1 Pengujian Pelatihan

Untuk melihat pengaruh Pelatihanterhadap Kinerja Pegawai, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0: $\beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh dari Pelatihanterhadap Kinerja Pegawai

H_1: $\beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh dari Pelatihanterhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik uji pada pengujian hipotesis pengaruh dari Pelatihanterhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.36.

Tabel 4. 36 Uji Parsial (Uji t) Variabel Pelatihan (X_1)

Coefficients[a]

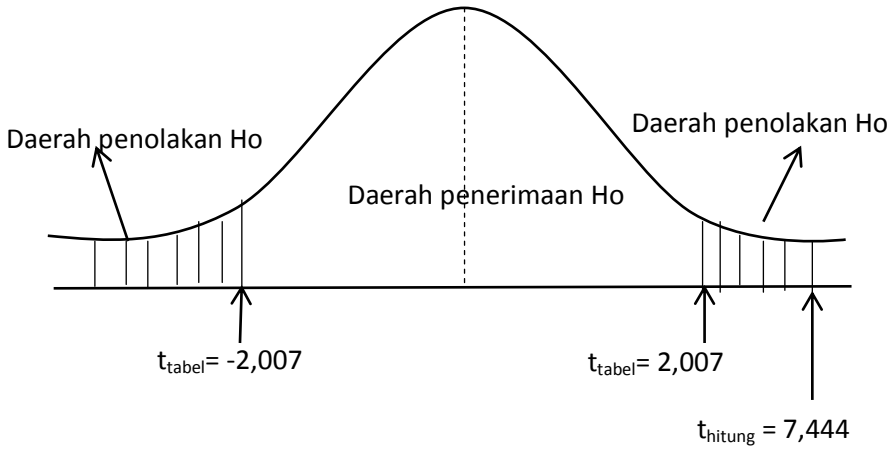
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,680	,276		-2,462	,017
	X1 (Pelatihan)	,697	,094	,605	7,444	,000
	X2 (Kompetensi Pegawai)	,366	,077	,387	4,768	,000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk Pelatihan= 7,444 dan p-value = 0,000. Nilai statistik uji t yang diperoleh sebesar 7,444 berada didaerah tolak H0 yaitu t_{hitung} lebih besar nilai positif $t_{(0.05;52)}$ = 2,007. (t_{hitung} = 7,444 > 2,007). Jika dilihat nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% (α = 0,05), maka dapat diambil keputusan untuk menolak H0.

Untuk melihat hasil pengujian hipotesis, daerah penerimaan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 10 Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesis uji t untuk X_1

Hasil pengujian padatingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pelatihan yang dibuat berdasarkan kebutuhan karyawan terbukti sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan . Hal ini mendukung teori menurut Rivai (2004) bahwa Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu

pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya Ramdhani (2013) bahwa program pelatihan dan kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Otto Phrmaceutical Industries.

4.5.2.2 Pengujian Kompetensi Pegawai

Untuk melihat Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh dari Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai

$H_1: \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh dari Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik uji pada pengujian hipotesis Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.37.

Tabel 4. 37 Uji Parsial (Uji t) Variabel Kompetensi pegawai (X_2)

Coefficients[a]

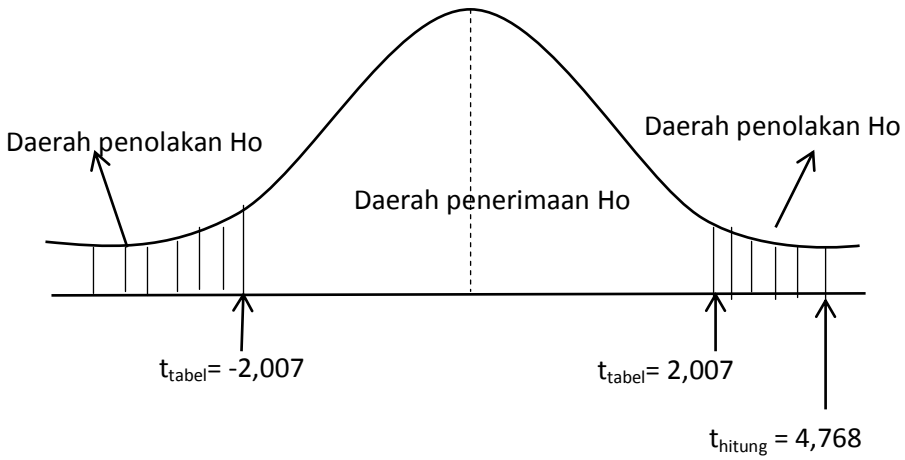
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,680	,276		-2,462	,017
	X1 (Pelatihan)	,697	,094	,605	7,444	,000
	X2 (Kompetensi Pegawai)	,366	,077	,387	4,768	,000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk Kompetensi pegawai = 4,768 dan p-value = 0,000. Nilai statistik uji t yang diperoleh sebesar 4,768berada didaerah tolak H0 yaitu t_{hitung} lebih besar nilai positif $t_{(0.05;52)}$ = 2,007. (t_{hitung} = 4,768 > = 2,007). Jika dilihat nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% (α = 0,05), maka dapat diambil keputusan untuk menolak H0.

Untuk melihat hasil pengujian hipotesis, daerah penerimaan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 11 Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesis uji t untuk X_2

Hasil pengujian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya Ramdhani (2013) bahwa program pelatihan dan kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja

karyawan di PT. Otto Phrmaceutical Industries. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Halil Zaim, Mehmet Fatih Yaşar, Ömer Faruk Ünal (2013) yang menyimpulkan bahwa Kompetensi individu mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan jasa di Turki. Penelitan lain yang juga sejalan dengan hasil yang diperoleh adalah penelitian yang dilakukan Muhamad Irfan Azzidheny (2013) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung.