

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT POS INDONESIA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



Oleh :

**RANI WULANDARI
NPM : 18.1.02.02.0112**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi Oleh :

RANI WULANDARI
NPM : 18.1.02.02.0112

Judul :

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT POS INDONESIA KEDIRI**

Telah Disetujui untuk Dilanjutkan
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 19 Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M.
NIDN. 0730088001

Suhardi, M.Pd.
NIDN. 0701105804

Skripsi Oleh:

RANI WULANDARI
NPM : 18.1.02.02.0112

Judul:

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT POS INDONESIA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal:

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M.
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, M.M.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.

Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Rani Wulandari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Palembang 13 Maret 1998
NPM : 18.1.02.02.0112
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan disepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 19 Juni 2022

Yang menyatakan

Rani Wulandari
NPM: 18.1.02.02.0112

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ JANGAN RAGU, ALLAH PASTI MEMBERI PERTOLONGAN”

“ KEMARIN, HARI INI, BAHKAN BESOK KAMU SUDAH MELAKUKAN YANG
TERBAIK”

PERSEMBAHAN

“Skripsi ini ku persembahkan kepada Seluruh keluargaku dan semua pihak yang
selalu memberikan dukungan”

ABSTRAK

Rani Wulandari: Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PT Pos Indonesia Kediri sudah menjadi bagian dari kota Kediri sebagai tempat untuk kebutuhan pengiriman barang/pengambilan mengenai keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan variabel independen adalah Pelatihan kerja, Kompetensi, Disiplin kerja. Data diperoleh dari karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian uji parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa variabel pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Pos Indonesia Kediri harus lebih memberikan pengawasan dan dorongan untuk para karyawannya agar kinerja karyawan meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kediri“ ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus – tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M. Pd. Selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswanya.
2. Dr. Subagyo, M. M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswanya.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen yang selalu sabar membantu mahasiswanya.
4. Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Suhardi, M.Pd. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
6. Terimakasih kepada Orang tua saya yang selalu mendukung, membimbing dan memberikan fasilitas saat mengerjakan skripsi ini.
7. Ucapan terimakasih kepada pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan. Yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran – saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 19 Juni 2022

Rani Wulandari
NPM: 18.1.02.02.0112

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
1. Secara teoritis	9
2. Secara praktis.....	10

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan.....	11
B. Pelatihan Kerja	16
C. Kompetensi	19
D. Disiplin Kerja	23
E. Penelitian Terdahulu	26
F. Kerangka Berpikir.....	28
G. Kerangka Konseptual	31
H. Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	33
1. Identifikasi Variabel Penelitian	33
2. Definisi Operasional Variabel	33
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	37
1. Pendekatan Penelitian.....	38

2. Teknik Penelitian	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1. Tempat Penelitian	38
2. Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
E. Instrumen Penelitian	39
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan	41
1. Sumber Data	41
2. Uji Validitas dan Relibilitas	42
3. Metode Pengumpulan Data	44
G. Teknik Analisis Data	45
1. Uji Asumsi Klasik	45
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3. Koefisien Determinasi R ²	47
4. Pengujian Hipotesis	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian	51
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
2. Gambaran Umum Subjek Penelitian	56
B. Deskriptif Data Variabel.....	58
1. Deskripsi Variabel Terikat	58
2. Deskripsi Variabel Bebas	59
C. Hasil Analisis Data	62
1. Pengujian Uji Asumsi Klasik	62
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
3. Pengujian Hipotesis	66
4. Koefisien Determinasi	68
D. Pembahasan	70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	74
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA.....	76
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Penerimaan dan Target Paket.....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Pelatihan Karyawan 2021.....	3
Tabel 1.3 Data absensi karyawan PT Pos Indonesia Kediri	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3.2 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	43
Tabel 3.3 Reliabilitas Instrumen Penelitian	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden	58
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	59
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja.....	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.10 Hasil Uji t (parsial).....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan).....	69
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang Kediri 64100	55
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot	63
Gambar 4.3 Grafik Scaterplots.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Responden

Lampiran 2. Data Tabulasi

Lampiran 3. Hasil SPSS

Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian

Lampiran 5. Berita Acara

Lampiran 6. Surat Balasan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Untuk bisa bertahan, suatu organisasi harus memiliki kemampuan dan keunggulan agar memiliki daya saing yang tinggi. Pengetahuan merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan untuk dapat memiliki keunggulan kompetitif dalam dunia usaha. pengetahuan tersebut meliputi pengetahuan secara teknis maupun strategi-strategi pengembangan usaha maupun hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Amir, (2018) Kinerja ialah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang ataupun suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang diresmikan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja namun tampilan totalitas yang diawali dari faktor aktivitas input proses, *output* serta bahan *outcome*.

Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kecepatan waktu dari hasil, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi.

Margaretha & Natalia, (2017) Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan aktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dan penilaian prestasi kerja adalah proses dalam organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya.

Tabel 1.1
Jumlah Data Penerimaan dan Target Paket
PT POS Indonesia Kediri Bulan Agustus-November 2021

Bulan	Jumlah Paket	Target Paket
September	5.906	6.000
Oktober	5.889	6.000
November	5.877	6.000

Sumber : data dari PT POS Indonesia Kediri 2021

Pada tabel 1.1 kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri mengalami penurunan kualitas kinerja, hal ini diketahui dari target pelayanan paket konsumen mengalami penurunan dan tidak memenuhi target dari bulan September-November 2021. PT Pos Indonesia Kediri harus memperhatikan beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan berasal dari pelatihan kerja. Pelatihan kerja dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan kompeten dari karyawan tersebut.

Mangkuprawira, (2018) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Dengan demikian arti penting pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan prestasi yang

memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi. Penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Hartomo dan Luturlean (2020), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Karyawan PT Pos Indonesia Kediri diduga belum menerima pelatihan dengan maksimal, hal tersebut bisa dibuktikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Pelatihan Karyawan 2021

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	%
1	Pelatihan menambah wawasan dan pengetahuan karyawan	4	8	0	0	0	86%
2	Pelatih mampu mengembangkan materi dengan baik	2	6	4	0	0	76,7%
3	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan dan sarana pelatihan	2	9	1	0	0	81,7%
4	Metode pelatihan sudah sesuai	3	8	1	0	0	83,3%
5	Pelatihan membantu karyawan untu meningkatkan kinerja	1	9	2	0	0	78,3%
Rata-rata							81,3%

Sumber : data dari PT POS Indonesia Kediri 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kediri mencapai rata-rata 81.3% yang termasuk dalam kategori baik namun belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Maka PT Pos Indonesia (Persero) Kediri harus memperhatikan faktor pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang tak kalah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berasal dari

kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Menurut Marwansyah, (2018:36) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standart yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Maka kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata. Penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, (2018) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kediri dalam hal kompetensi masih kurang dan perlu ditingkatkan seperti pengelolaan data dan dokumen/paket untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor terakhir dalam meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya pelatihan dan kompetensi saja yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tetapi disiplin kerja juga perlu diperhatikan.

Menurut Siagian, (2018) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai

ketentuan tersebut. Disiplin kerja tidak hanya kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan – peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga bagaimana ketegasan hukum dalam menyikapi karyawan atau anggota perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan ketentuan tersebut.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja adalah tindakan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketaatan, norma dan kode etik dalam suatu organisasi. Ketegasan hukum yang dapat direalisasikan dengan baik akan dapat mengurangi karyawan dalam melakukan tindakan penyimpangan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan dan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Purbawati (2020) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia Kediri terjadi masalah kurang disiplinnya karyawan, dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

Tabel 1.3
Data absensi karyawan PT Pos Indonesia Kediri
Bulan September-November 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	% Absen
September	45	42	93,4
Oktober	45	37	82,2
November	45	39	86,6

Sumber data dari PT Pos Indonesia (Persero) Kediri 2021

Berdasarkan dari tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kediri sering absen tanpa keterangan yang jelas yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Kediri karena belakangan ini kinerja karyawan terdapat masalah yaitu penurunan kualitas kerja karyawan, disebabkan oleh pelatihan kerja yang diadakan belum mencapai target, kompetensi karyawan yang mengalami penurunan, dan ketidakhadiran karyawan yang terus meningkat, oleh sebab itu perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk merangsang kemampuan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan

Untuk itu penulis ingin mengadakan penelitian guna memperoleh gambaran masalah yang jelas PT Pos Indonesia (Persero) Kediri dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Kediri”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini mengidentifikasi pada masalah :

1. Karyawan PT Pos Indonesia Kediri mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada jumlah penerimaan paket yang belum mencapai target bulanan.
2. Karyawan PT Pos Indonesia Kediri kurang optimalnya pelatihan kerja yang diselenggarakan, maka belum bisa memaksimalkan kinerja mereka sesuai target perusahaan.

3. Karyawan PT Pos Indonesia Kediri kurangnya karyawan yang berkompoten pada perusahaan akan mengakibatkan penurunan kualitas kinerja serta berdampak terhadap kegiatan operasional suatu perusahaan tersebut.
4. Karyawan PT Pos Indonesia Kediri, kurangnya kesadaran karyawan tentang disiplin kerja terkait tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak diketahui.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan merupakan kinerja yang baik atau kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya.
2. Pelatihan kerja merupakan suatu proses untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.
3. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

4. Disiplin kerja merupakan suatu tindakan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketaatan, norma dan kode etik dalam suatu organisasi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul penelitian, maka permasalahan yang ada dapat dijelaskan dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri?
4. Apakah pelatihan, kompetensi dan disiplin berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri

E. Tujuan Penelitian

Setelah menjabarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diuraikan tujuan penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri.

3. Untuk mengetahui apakah disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pelatihan kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, sebagai berikut :

- a. Menurut Mangkuprawira, (2018) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.
- b. Menurut Marwansyah, (2018:36) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standart yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

- c. Menurut Siagian, (2018) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.
- d. Menurut Amir, (2018) Kinerja ialah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang ataupun suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang diresmikan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja namun tampilan totalitas yang diawali dari faktor aktivitas input proses, output serta bahan outcome.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan bagi para pelaku bisnis dalam upaya kegiatan manajemen sumber daya manusia. Dalam hal ini memberikan pengetahuan tentang pelatihan yang optimal, kompetensi yang meningkatkan kualitas, dan karakter disiplin yang sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J. (2018). *Human Resource Management*. In *Jakarta: Salemba Empat.s*
- Daniel Yusuf (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga*.
- Farida Ayu Ningsih. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara)*
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. In *Pagar Alam*.
- Ikrar Putra Setiawan,dkk. (2020)*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*. In *PT Refika Aditama*.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. In *Alfabeta*.
- Nurul Khastelia Hartomo,dkk. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung*
- Patricia M, dkk. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*
- Rivai Veitzhal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Sastrohadiwiryo. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. In *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. In *Refika Aditama (Vol. 5)*.
- Sembiring, M. (2018). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. In *Fokusmedia*.
- Siagian et al. (2020). *Model Hubungan Kepemimpinan , Stres Kerja , Komitmen Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman*

- Kargo Di Kota Batam. *Khazanah Ilmu Berazam*, 4(2).
- Simanjuntak, P. J. (2017). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *FE UI*.
- Soejono. (2017). Composition of Trees Grown Surrounding Water Springs at Two Areas in Purwosari Pasuruan, East Java. *Journal of Tropical Life Science*, 2(3). <https://doi.org/10.11594/jtls.02.03.10>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Sumantri, B. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di “Jago Bahasa” Pare.
- Tadjoedin, A. R., Mangkuprawira, S., Sumardjo, S., & ... (2019). Pengaruh Nilai Kerja terhadap Kinerja Lingkungan di Bandara. *Bisnis & Birokrasi ...*, 16.
- Tangkilisan, N. H. (2018). Manajemen Publik. *PT Gramedia Widiasarana Indonesia*.
- Wibowo, B. A. (2017). Pengaruh Suasana Toko, Promosi, Dan Lokasi Terhadap Minat Beli Di Planet Distro Kota Banjarnegara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Wilson Bangun. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Erlangga*.