

## “PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)”

Karlina Pitaloka<sup>1</sup>, Nurdiana Mulyatini<sup>2</sup>, Kasman<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Galuh  
[karlinapitaloka9@gmail.com](mailto:karlinapitaloka9@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini difokuskan pada pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). Tujuan dari penelitian ini adalah*

- 1). Untuk mengetahui pengaruh job description terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Ciamis.*
- 2). Untuk mengetahui pengaruh job specification terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Ciamis.*
- 3). Untuk mengetahui pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji Signifikansi Parsial (uji t), dan uji signifikansi simultan (uji f). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa job description dan job Specification berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci :** *Job Description, Job Specification, Kinerja Karyawan*

### Pendahuluan

Salah satu pengukur keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusianya, semakin baik sumber daya manusianya maka semakin berpeluang perusahaan tersebut untuk mencapai laba yang lebih banyak. Sumber daya manusia yang baik salah satunya ditandai dengan kinerja yang baik. Seorang pegawai juga harus mengetahui jenis pekerjaan, bagaimana melakukan pekerjaan dan siapa yang tepat untuk melakukan pekerjaan itu, perlu dilakukan analisis terhadap pekerjaan itu sendiri yang disebut sebagai analisis jabatan (*job analysis*). Hasil analisis jabatan dapat berupa deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*). Pos Indonesia merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Jumlah Kantor Pos lebih dari 4000 kantor dengan sebarannya di 24.000 titik layanan dan telah mencakup 100 persen kota dan kabupaten di Indonesia serta telah menjangkau

hampir seluruh kecamatan ditinjau air, salah satunya Kantor Pos di kabupaten Ciamis. Berdasarkan tabel data pencapaian Kinerja karyawan dalam pelaksanaan *Job Description* di Kantor Pos Ciamis tahun 2018 dapat terlihat bahwa kinerja karyawan Kantor Pos Ciamis dalam pelaksanaan *Job Description* di Kantor Pos Ciamis cenderung dibawah 90 persen dan cenderung menurun dari triwulan tiga ke triwulan empat. Masalah lain yang ada ialah masih banyaknya *Job Specification* di Kantor Pos Ciamis yang ditentukan dari pusat dan tidak ada kejelasan mengenai rincian apa saja yang menjadi *Job Specification*nya. Berdasarkan beberapa uraian masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Ciamis”**.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Ciamis ?
2. Bagaimana Pengaruh *Job Specification* terhadap Kinerja karyawan di Kantor Pos Ciamis ?
3. Bagaimana Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja karyawan di Kantor Pos Ciamis ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Ciamis.
2. Pengaruh *Job Specification* terhadap Kinerja karyawan di Kantor Pos Ciamis.
3. Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja karyawan di Kantor Pos Ciamis.

Manfaat Penelitian dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam segi teoritis maupun praktis, diantaranya yaitu dapat menambah wawasan, pengetahuan, informasi, dan pemahaman memahami lebih dalam mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan pengaruhnya terhadap kinerja.

## Landasan teori

Menurut Armstrong dalam buku Doni Juni Priansa (2014:80) menyatakan “Deskripsi Jabatan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya”. Menurut Moekijat (2010:14) menyatakan bahwa “Spesifikasi jabatan adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik”. Menurut Marwansyah (2012:228) “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

## Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2016:6) pengertian metode survey adalah : Penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan pengedaran kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya analisis koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji Signifikansi Parsial (uji t).

## Hasil penelitian dan pembahasan

### Hasil penelitian

#### Hasil penelitian tentang *Job Description* Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis

**Tabel 4.17**

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk *Job Description* Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis**

Indikator	No	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Rata-rata
Wewenang	1	Wewenang karyawan sudah teridentifikasi secara jelas	$5 \times 61 = 305$	247	250

	2	Wewenang karyawan tidak mengalami <i>overlapping</i> dengan posisi lain	$5 \times 61 = 305$	253	
Tanggungjawab	3	Karyawan memperoleh kejelasan mengenai tanggungjawab yang diemban secara keseluruhan	$5 \times 61 = 305$	253	246
	4	TanggungJawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya	$5 \times 61 = 305$	239	
Kondisi Pekerjaan	5	Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan.	$5 \times 61 = 305$	262	254
	6	Karyawan mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya.	$5 \times 61 = 305$	246	
Fasilitas Kerja	7	Fasilitas untuk mendukung	$5 \times 61 = 305$	237	233

		pekerjaan sudah lengkap			
	8	Fasilitas yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	$5 \times 61 = 305$	229	
Standar Hasil Kerja	9	Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah jelas	$5 \times 61 = 305$	253	248
	10	Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan	$5 \times 61 = 305$	243	
Kompetensi	11	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki	$5 \times 61 = 305$	223	225,5
	12	Pengetahuan Karyawan akan pekerjaannya sudah baik	$5 \times 61 = 305$	228	
Jumlah			3660	2913	1456,5
Rata- rata			305	242,75	242,75

*Sumber : data diolah dari kuesioner*

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa hasil jawaban responden mengenai *job description* diperoleh skor tertinggi pada indikator kondisi pekerjaan yaitu dengan pencapaian skor rata- rata sebesar 254 sedangkan nilai indikator terendah

adalah pada indikator kompetensi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 225,5. Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan dengan skor 262 dan skor terendah diperoleh dari pernyataan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki dengan skor 223. Untuk memberikan interval penilaian maka dilakukan perhitungan skor, berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah sebagai berikut :

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 61 \times 12 = 3660$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 61 \times 12 = 732$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka digunakan pedoman interpretasi sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Pedoman interpretasi**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
0-732	Tidak Baik
733-1464	Kurang Baik
1465-2196	Cukup Baik
2197-2928	Baik
2929-3660	Sangat Baik

*Sumber : data diolah dari kuesioner*

Berdasarkan hasil penelitian tentang *job description* di PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis diperoleh skor 2913 atau dirata-ratakan sebesar 242,75 dan berdasarkan pedoman interpretasi pada tabel 4.18 yaitu berada pada kategori Baik atau berada pada interval 2197-2928.

**Hasil penelitian tetang *Job Specification* Pada PT. Pos Indonesia Cabang  
Ciamis**

**Tabel 4.29**  
**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk *Job Specification***  
**Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis**

Indikator	No	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Rata-rata
Keterampilan	1	Keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatannya	5 x 61 = 305	225	230,5
	2	Keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya sudah baik	5 x 61 = 305	236	
Pengetahuan	3	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya	5 x 61 = 305	238	240,5
	4	Karyawan sudah mampu melaksanakan jabatan dengan baik	5 x 61 = 305	243	
Kemampuan	5	Karyawan yang sesuai dengan <i>job specification</i> nya akan memiliki kemampuan fisik dalam	5 x 61 = 305	245	249

		melaksanakan pekerjaan			
	6	Karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan	$5 \times 61 = 305$	253	
Kepribadian	7	Karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya	$5 \times 61 = 305$	264	267
	8	Karyawan melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggungjawab	$5 \times 61 = 305$	270	
Minat	9	Karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya	$5 \times 61 = 305$	215	228,5
	10	Karyawan yang tidak memiliki minat dalam pekerja akan kurang menyukai pekerjaannya	$5 \times 61 = 305$	242	
Jumlah			3050	2431	1215,5
Rata-rata			305	243,1	243,1

Sumber : data diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui bahwa hasil jawaban responden mengenai *job specification* diperoleh skor tertinggi pada indikator kepribadian yaitu dengan pencapaian skor rata-rata sebesar 267 sedangkan nilai indikator terendah adalah pada indikator minat yaitu dengan skor rata-rata sebesar 228,5. Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan karyawan melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggungjawab dengan skor 270 dan skor terendah diperoleh dari pernyataan Karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya dengan skor 215. Untuk memberikan interval penilaian maka dilakukan perhitungan skor, berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah sebagai berikut :

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 61 \times 10 = 3050$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 61 \times 10 = 610$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka digunakan pedoman interpretasi sebagai berikut :

**Tabel 4.30**  
**Pedoman interpretasi**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
0-610	Tidak Baik
611-1220	Kurang Baik
1221-1830	Cukup Baik
1831-2440	Baik
2441-3050	Sangat Baik

*Sumber : data diolah dari kuesioner*

Berdasarkan hasil penelitian tentang *job specification* di PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis diperoleh skor 2431 atau dirata-ratakan sebesar 243,1 dan berdasarkan pedoman interpretasi pada tabel 4.30 yaitu berada pada kategori Baik atau berada pada interval 1831-2440.

## Hasil penelitian tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis

**Tabel 4.46**  
**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Kinerja Karyawan**  
**Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis**

Indikator	No	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Rata-rata
Kualitas	1	Karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan	5 x 61 = 305	226	252,667
	2	Karyawan selalu mempertahankan kualitas pekerjaan	5 x 61 = 305	271	
	3	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan	5 x 61 = 305	261	
Kuantitas	4	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan	5 x 61 = 305	249	235,333
	5	Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target	5 x 61 = 305	248	
	6	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan	5 x 61 = 305	209	

tanggungjawab	7	Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap perusahaan	$5 \times 61 = 305$	249	236,667
	8	Karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang ditetapkan perusahaan	$5 \times 61 = 305$	250	
	9	Karyawan tidak melimpahkan pekerjaannya pada karyawan lain	$5 \times 61 = 305$	211	
Kerjasama	10	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya	$5 \times 61 = 305$	253	251
	11	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan bekerjasama	$5 \times 61 = 305$	249	
	12	Karyawan mampu berinteraksi dan menjaga hubungan	$5 \times 61 = 305$	251	

		baik dengan karyawan lain			
Inisiatif	13	Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugasnya	$5 \times 61 = 305$	234	222
	14	Karyawan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya	$5 \times 61 = 305$	215	
	15	Karyawan mempunyai kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan	$5 \times 61 = 305$	217	
Jumlah			4575	3593	1197,667
Rata- rata			305	239,533	239,533

*Sumber : data diolah dari kuesioner*

Berdasarkan tabel 4.46 diketahui bahwa hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan diperoleh skor tertinggi pada indikator kualitas yaitu dengan pencapaian skor rata- rata sebesar 252,667 sedangkan nilai indikator terendah adalah pada indikator inisiatif yaitu dengan skor rata- rata sebesar 222. Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan Karyawan selalu mempertahankan kualitas pekerjaan dengan skor 271 dan skor terendah diperoleh dari pernyataan Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan dengan skor 209.

Untuk memberikan interval penilaian maka dilakukan perhitungan skor, berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah sebagai berikut :

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 61 \times 15 = 4575$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 61 \times 15 = 915$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka digunakan pedoman interpretasi :

**Tabel 4.47**

**Pedoman interpretasi**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
0-915	Tidak Baik
916-1830	Kurang Baik
1831-2745	Cukup Baik
2746-3660	Baik
3661-4575	Sangat Baik

*Sumber : data diolah dari kuesioner*

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis diperoleh skor 3593 atau dirata-ratakan sebesar 239,533 dan berdasarkan pedoman interpretasi pada tabel 4.47 yaitu berada pada kategori Baik atau berada pada interval 2746-3660.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu analisis koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji Signifikansi Parsial (uji t). Hasil analisis data untuk koefisien korelasi sederhana variabel *job description* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel *job description* terhadap kinerja karyawan berada pada kategori sedang dengan nilai sebesar 0,476. Untuk uji koefisien korelasi determinasi hasilnya sebesar 22,65% sementara 77,35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan dengan  $\alpha$  (alpa) untuk diuji dua pihak dengan  $n = 61$  diperoleh bobot  $t_{hitung} = 4,157$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,671$ . Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , itu artinya variabel *job description* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013:150), menyatakan bahwa : “Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut”. Hal ini sejalan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umi Elan, Indra Kurniawan (2016) dengan judul “Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik”.

### **Pengaruh *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya analisis koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji Signifikansi Parsial (uji t). Hasil analisis koefisien korelasi sederhana variabel *job Specification* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel *job Specification* terhadap kinerja karyawan berada pada kategori sedang dengan nilai sebesar 0,534. Untuk uji koefisien korelasi determinasi hasilnya sebesar 28,51% sementara 71,49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan dengan  $\alpha$  (alpa) untuk diuji dua pihak dengan  $n = 61$  diperoleh bobot  $t_{hitung} = 4,851$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,671$ . Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , itu artinya variabel *job Specification* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013:151) menyatakan bahwa : “Spesifikasi Pekerjaan adalah catatan menjelaskan hal yang diperlukan seorang karyawan untuk memangku dan mengerjakan pekerjaan dari jabatan tertentu”.

## **Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya analisis koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji Signifikansi Parsial (uji t). Hasil analisis koefisien korelasi berganda antara variabel *job description* dan variabel *job Specification* terhadap kinerja karyawan berada pada kategori sedang dengan nilai sebesar 0,564. Untuk uji koefisien korelasi determinasi hasilnya sebesar 31,80% sedangkan sisanya 68,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 8,86 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 3,153 itu artinya hipotesis diterima, dengan demikian maka *job description dan job specification* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Menurut Sedarmayanti (2013:261) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”

### **Simpulan dan Saran**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan *job description* pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis telah berjalan dengan baik ditinjau berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *job description* pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penerapan *job specification* pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis telah berjalan dengan baik ditinjau berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh *job specification* terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *job specification* pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Ciamis telah diterapkan dan dilaksanakan dengan baik ditinjau berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *job description* dan *job specification* pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang diuraikan di atas, pada kesempatan ini penulis menyampaikna saran- saran sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis umumnya sudah baik. Namun peneliti menyarankan untuk lebih memaksimalkan lagi hal- hal yang mendorong terciptanya kompetensi yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para karyawan.
2. Dalam rasa minat bekerja yang ada pada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan minat kerja karyawan karena seorang karyawan yang kurang berminat terhadap pekerjaan yang dilaksanakan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Sehingga dalam bekerja kurang bersemangat maka dari itu PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis perlu meningkatkan minat kerja karyawan seperti memberikan motivasi dan *rewards* kepada karyawan supaya lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaanya.
3. Kemampuan karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis umumnya sudah baik. Namun peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan lebih bagi karyawan supaya kemampuan karyawan bisa lebih baik lagi serta adanya dukungan dan bimbingan dari pegawai yang lebih berpengalaman akan berguna bagi pegawai yang memiliki pengalaman yang sedikit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta