

## PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KEDIRI

Rani Wulandari<sup>1</sup>, Bambang Agus Sumantri<sup>2</sup>, Suhardi<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[raniwulandari794@gmail.com](mailto:raniwulandari794@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 08/06/2022

Tanggal Revisi : 10/07/2022

Tanggal Diterima : 17/07/2022

### Abstract

*PT. Pos Indonesia Kediri has become part of the city of Kediri as a place for the needs of goods delivery / collection regarding finance. This study aims to determine the factors that affect employee performance. Employee performance is the dependent variable in this study, while the independent variables are job training, competence, work discipline. Data obtained from employees of PT. Pos Indonesia Kediri. The number of samples is 65 employees. The research method used is a quantitative method with multiple linear regression analysis techniques with a 5% confidence level to obtain a comprehensive picture of the relationship between one variable and another. The results of the partial test show that the variables of job training, competence, and work discipline partially have a significant effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous test, it is known that the variables of job training, competence, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. PT. Pos Indonesia Kediri should provide more supervision and encouragement for its employees so that employee performance can increase.*

**Keywords:** Job Training, Competence, Work Discipline, Employee Performance

### Abstrak

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 Kunci:** Pelatihan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perusahaan untuk bisa bertahan, 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.

Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan 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. 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 [1]. 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. Kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan kriteria perusahaan dapat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun dapat berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan [2].

**Tabel 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, 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.

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 [3]. Penelitian ini didukung pada penelitian, faktor lain yang tak kalah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berasal dari kompetensi [4]. 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.

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. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan [5]. Penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Faktor terakhir dalam meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya pelatihan dan kompetensi saja yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tetapi disiplin kerja juga perlu diperhatikan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut [7]. Penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8]. 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 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.

## METODE

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja. Variabel

terikat adalah variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh adanya variabel bebas atau variabel independen. Variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Teknik penelitian menggunakan teknik kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel mempengaruhi mana yang variabel yang dipengaruhi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia Kediri tidak diketahui jumlahnya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti dalam hal ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, karena sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan yaitu sebanyak 65 responden/karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kediri.

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Pertanyaan	No
Pelatihan	X1.1 Tujuan Pelatihan	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	1
	X1.2 Pelatih/Instruktur	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	2
	X1.3 Materi Pelatihan	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	3
	X1.4 Metode Pelatihan	Metode yang diterapkan sesuai dengan pelatihannya	4
	X1.5 Peserta Pelatihan	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	5
Kompetensi	X2.1 Keterampilan ( <i>Skill</i> )	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	6
	X2.2 Pengetahuan	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan	7
	X2.3 Konsep diri (sikap)	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	8
	X2.4 Sifat ( <i>Trait</i> )	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik	9
	X2.5 Motif	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya	10
Disiplin Kerja	X3.1 Ketepatan waktu	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11
	X3.2 Menggunakan peralatan kantor dengan baik	Saya menggunakan alat kantor sesuai kebutuhan	12
	X3.3 Tanggung jawab yang tinggi	Anda selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan	13
	X3.4 Ketaatan terhadap aturan kantor	Anda selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan	14
Kinerja Karyawan	Y.1 Kualitas kerja	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	15

Variabel	Indikator	Pertanyaan	No
	Y.2 Kuantitas kerja	Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	16
	Y.3 Pelaksanaan Tugas	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan	17
	Y.4 Tanggung Jawab	Saya akan mengikuti semua aturan perusahaan	18

Sumber: data primer yang diolah 2022

Pengukuran validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengukuran validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23, yakni dengan uji statistik *analyze correlate bivariate* dan reliabilitas untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kuesioner (Angket) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Kuesioner yang digunakan adalah tipe pilihan (tertutup), di mana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban. Observasi, observasi yaitu teknik pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Dengan observasi, kegiatan obyek penelitian dapat diamati secara langsung, melihat bagaimana perilaku responden dalam bekerja dan semangat kerjanya, mendengar dan mencatat segala sesuatunya sehingga hal-hal yang mungkin terlewat bisa diminimalisir. Studi Kepustakaan, studi pustaka adalah metode pengumpulan data maupun informasi dengan melakukan suatu kegiatan kepastakaan yaitu melalui jurnal, buku-buku, penelitian terdahulu yang relevan serta berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengukuran validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23, yakni dengan uji statistik *analyze correlate bivariate*. Penghitungan uji validitas tidak dilakukan secara manual, melainkan dilakukan dengan bantuan SPSS 23. Sedangkan keputusan pengujian validitas instrumen dilakukan berdasarkan kriteria berikut: Item pernyataan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau apabila nilai  $r$  positif dan memiliki signifikansi kurang dari 0,05 ( $sig < 0,05$ ), Item pernyataan dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau apabila nilai  $r$  negatif dan atau memiliki signifikansi lebih dari 0,05 ( $sig > 0,05$ ).

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas). Analisis linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predicto dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan Y= variabel Kinerja karyawan, X1 = variabel Pelatihan, X2 = variabel Kompetensi, X3= variabel Disiplin kerja, b1,b2,b3= Koefisien regresi, e= error.

Setelah melakukan suatu pengujian uji asumsi klasik dan persamaan regresi linier berganda, adapun langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Uji Statistik t (parsial) Pengujian ini dilakukan guna untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara individu (parsial) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Dengan asumsi menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3 (pelatihan, kompetensi, disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Langkah-langkah pengujian yang dilakukan sebagai berikut :

Merumuskan hipotesis,  $H_0 : b_i = 0$  artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen,  $H_a : b_i \neq 0$  artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menganalisis data penelitian yang telah diolah dengan kriteria pengujian :  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima yaitu bila nilai signifikan < tingkat signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen, atau  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak yaitu bila nilai signifikan > tingkat signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Statistik F (simultan) uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terkait. Langkah-langkah pengujiannya : Menentukan hipotesisnya  $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$  artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.  $H_a : b_1 \neq b_2 \dots b_k \neq 0$  artinya semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menganalisis data penelitian yang telah diolah dengan kriteria pengujiannya :  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima yaitu bila nilai signifikan < tingkat signifikan 0,05 berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak yaitu bila nilai signifikan > tingkat signifikan 0,05 berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

Penghitungan validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil yang tercantum pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y	1	0,856	0,244	Valid
	2	0,924	0,244	Valid
	3	0,895	0,244	Valid
	4	0,784	0,244	Valid
X1	1	0,890	0,244	Valid
	2	0,869	0,244	Valid
	3	0,873	0,244	Valid
	4	0,781	0,244	Valid
	5	0,618	0,244	Valid
X2	1	0,679	0,244	Valid
	2	0,857	0,244	Valid

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X3	3	0,868	0,244	Valid
	4	0,779	0,244	Valid
	5	0,851	0,244	Valid
	1	0,864	0,244	Valid
	2	0,872	0,244	Valid
	3	0,853	0,244	Valid
	4	0,868	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah 2022

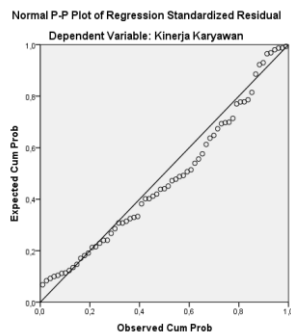
Dari tabel 3 dapat kita lihat, menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r hitung semua item pernyataan di atas lebih dari r tabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrument penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

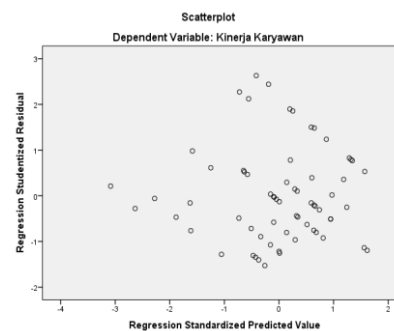
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,867	0,6	Reliabel
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,866	0,6	Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,882	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,883	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah 2022

Dari tabel 4 uji realibitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua variabel > 0,6, sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis:



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Output SPSS, diolah 2022

Dapat dilihat pada gambar 1 dan 2 hasil uji normalitas ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Heteroskedastisitas ditunjukkan oleh grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	,813	1,231
	Kompetensi	,877	1,023
	Disiplin Kerja	,819	1,221

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber. *Output* SPSS, diolah 2022

Dari tabel 5 dapat kita lihat bahwa, untuk uji Multikolinieritas variabel pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,813; 0,877; 0,819 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,231; 1,023; 1,221 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.023	1.762	
Pelatihan_Kerja	.431	.069	.625
Kompetensi	.201	.068	.437
Disiplin_Kerja	.182	.079	.303

Sumber. *Output* SPSS, diolah 2022

Untuk regresi linier berganda sendiri dengan hasil  $Y = 3,023 + 0,431 X_1 + 0,201 X_2 + 0,182 X_3 + e$ .

Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 3,023.

Koefisien regresi sebesar 0,431 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,431 satuan dengan asumsi variabel kompetensi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tetap atau konstan.

Koefisien regresi sebesar 0,201 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,201 dengan asumsi variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tetap atau konstan.

Koefisien regresi sebesar 0,182 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,182 dengan asumsi variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) tetap atau konstan.

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,851	,006
	Pelatihan Kerja	6,241	,000
	Kompetensi	3,502	,008
	Disiplin Kerja	2,035	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber. *Output* SPSS, diolah 2022

Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 2 pengujian hipotesis pertama dengan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan kerja adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis kedua dengan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel kompetensi adalah  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis ketiga dengan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208,459	3	69,486	20,524	,000 <sup>b</sup>
	Residual	206,526	61	3,386		
	Total	414,985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Pelatihan Kerja  
Sumber. *Output* SPSS, diolah 2022

Hasil Uji F dengan ketentuan dari penerimaan/penolakan hipotesis adalah membandingkan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan pada penelitian ini yaitu sebesar 5% atau 0,05 diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kediri.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,602	,578	1,84002

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Pelatihan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber. *Output* SPSS, diolah 2022

Dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,578. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, kompetensi, disiplin kerja sebesar 57,8% dan sisanya sebesar 42,2% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## PEMBAHASAN

Dari hasil uji t didapat nilai probabilitas variabel pelatihan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.10 menunjukkan variabel pelatihan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,241 > t tabel sebesar 1,997, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terbukti bahwa pelatihan kerja (X<sup>-1</sup>) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan, menyatakan pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan, 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 [3]. Salah satu upaya yang dilakukan PT. Pos Indonesia Kediri membuat suatu agenda pelatihan untuk karyawannya agar lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai probabilitas variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik menunjukkan variabel kompetensi memperoleh nilai thitung sebesar 3,502 > t tabel sebesar 1,997, nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05 sehingga artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kompetensi (X<sup>-2</sup>) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini mendukung penelitian yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan [6]. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh 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 [5].

Nilai probabilitas Variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik menunjukkan variabel disiplin kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,035 > t tabel sebesar 1,997, nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 sehingga artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja (X<sup>-3</sup>) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini mendukung penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan [8]. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut [7]. PT. Pos Indonesia Kediri lebih memperhatikan dan mengawasi para karyawannya dikarenakan untuk menciptakan kinerja yang maksimal perlu adanya kompetensi yang baik dan dipergunakan dengan tepat. Dalam mengatur karyawannya PT. Pos Indonesia Kediri harus lebih mengawasi dan mengatur semua kegiatan karyawannya mengenai SOP perusahaan yang harus diberitahukan sejak pertama menjadi karyawan sampai pensiun, agar terjaga disiplin dalam bekerja.

Nilai probabilitas variabel pelatihan kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) memperoleh nilai F hitung sebesar 20,524 > F tabel sebesar 2,748, nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa pelatihan kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat pula dikatakan selaku hasil kerja (*output*) dari sesuatu proses (konversi) pasti yang dicoba oleh segala komponen organisasi terhadap sumber-sumber energy (*resources*), informasi serta data, kebijakan serta waktu tertentu yang digunakan diucap masukan (*input*) [9].

Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 57,8% artinya Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 42,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pelatihan kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kediri. Kompetensi parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kediri. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kediri. Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagi PT. Pos Indonesia Kediri. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan PT. Pos Indonesia Kediri lebih memperhatikan dan mengawasi pelatihan kerja yang teratur pada karyawan secara berkala, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan kompetensi yang digunakan harus tepat dan digunakan untuk kepentingan dalam pekerjaan yang tepat pula, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan pemberian disiplin kerja yang ketat yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai suatu dorongan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan memperbanyak variabel atau penggunaan variabel lain seperti motivasi, kompensasi dan stress kerja untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Margaretha M, Natalia N. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta," J. Manaj. dan Bisnis Univ. Bandar Lampung 2017;2;111133,.
- [2] D. Chrisando, B. A. Sumantri, and ..., "Analisis kepuasan konsumen ditinjau dari harga, kualitas produk dan lokasi di kedai damoni kopi kediri 2021," Semin. Nas. ..., 2021.
- [3] A. R. Tadjoeidin, S. Mangkuprawira, S. Sumardjo, and ..., "Pengaruh Nilai Kerja terhadap Kinerja Lingkungan di Bandara," Bisnis Birokrasi ..., vol. 16, 2018.
- [4] N. K. Hartomo and B. S. Luturlean, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung," J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi), vol. 4, no. 1, 2020.
- [5] Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. 2018.
- [6] A. S. Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru," J. Mirai Manag., vol. 6, no. 1, 2020.
- [7] Siagian et al, "Model Hubungan Kepemimpinan , Stres Kerja , Komitmen Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN KARGO DI KOTA BATAM," Khazanah Ilmu Berazam, vol. 4, no. 2, 2020.
- [8] P. M. Sahanggamu and S. L. Mandey, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya," Emba, vol. 2, no. 4, 2014.
- [9] Sembiring M. Budaya dan Kinerja Organisasi. 2018.