

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KOTA KEDIRI

Martha Yogi Pratama<sup>1</sup>, Sugiono<sup>2</sup>, Hery Purnomo<sup>3</sup>

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

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 29/06/2023

Tanggal Revisi : 06/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*The goal of the author's research is to determine how employees of PT. Pos Indonesia in the city of Kediri are motivated, competent, and disciplined at work. This research takes a quantitative causal approach. Using the SPSS version 23 application, the testers used a random sample of 52 employees. Multiple linear regression analyses, coefficient of determination tests, t (partial) and f (simultaneous) tests, and other statistical analysis procedures were included. The findings of this study suggest that the performance of employees is only marginally influenced by both work ethics and motivation. The impact of competency characteristics on employee performance in the first hypothesis are also rather significant. Work discipline, skill, and motivation have a considerable combined impact on employee success.*

**Keywords: Motivation, Competence, Work Discipline, Employee Performance**

### Abstrak

Maksud studi ialah guna mengungkap dampak motivasi, kompetensi serta disiplin kerja pada hasil kerja pegawai PT. Pos Indonesia, kota Kediri. Metode kuantitatif kausal dimanfaatkan pada studi ini. Penguji menerapkan sampel acak dari 52 karyawan, dan analisis statistik diterapkan dengan memanfaatkan program SPSS versi 23. Ini termasuk analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t (parsial) dan uji F (simultan). Menurut temuan studi ini, disiplin kerja serta motivasi keduanya berpengaruh parsial pada kinerja karyawan. Variabel kompetensi pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Selain itu, pengaruh signifikan terjadi antara gabungan dari motivasi, keterampilan, serta disiplin kerja pada kinerja pegawai dengan simultan.

**Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Tidak peduli berapa banyak fasilitas infrastruktur, atau sumber daya yang dimiliki perusahaan, tidak akan dapat beroperasi secara efisien tanpa sumber daya manusia. Demikian, manajemen sumber daya manusia yang efektif penting sekali untuk perluasan usaha. Aset yang paling berharga bagi organisasi ialah sumber daya manusianya. Organisasi harus menemukan, membesarkan, dan melindungi sumber daya manusia berkualitas jika ingin berhasil di sektor komersial [1]. Kesuksesan perusahaan ialah ketika bisa menaikkan kualitas kinerja terutama pada sumber daya manusianya, kinerja pegawai yang terbaik akan dihasilkan dengan sumber daya manusia yang unggul dan baik [2].

Intinya, kinerja berkaitan dengan tindakan atau kelalaian pegawai. Kinerja pegawai yang meliputi kuantitas, kualitas, masa kerja, dan kerja sama, merupakan pencapaian atau hasil kerja yang dilakukan karyawan di sebuah organisasi [3]. Seorang karyawan dengan kinerja yang tinggi dan baik (karya atau hasil kerja) dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan [4]. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan efektif dan lebih optimal jika karyawan didukung dan dimotivasi oleh pimpinan, memiliki pengetahuan di bidangnya dan disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan. Dalam memenuhi tuntutan saat ini dan masa mendatang, PT Pos Indonesia Kota Kediri kini tengah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang transportasi.

Motivasi ialah faktor penting pada upaya peningkatkan kinerja pegawai, sebab pegawai yang bermotivasi tinggi menimbulkan gairah atau semangat saat bekerja, hal ini bisa dilihat dengan adanya karyawan yang tidak termotivasi sehingga berdampak pada pekerjaan yang tidak optimal [5]. Motivasi dan pengalaman kerja yang relatif bisa menunjang keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan [6]. Kehadiran kedua faktor tersebut dapat membangun produktivitas tenaga kerja yang tinggi untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Ada lebih dari dua faktor motivasi itu, yang mendukung motivasi pegawai seperti mendapatkan kompensasi memumpuni, tetap bekerja meskipun penghasilannya tidak terlalu mencukupi, situasi kondisi kerja nyaman serta aman, keinginan untuk memperoleh sebuah dukungan guna tetap bekerja, untuk mencapai

penghargaan dari manajer atau pimpinan, keinginan merasa dihargai, orang akan melakukan pekerjaan yang berasal dari rasa ingin diakui atau dihargai oleh orang lain, dari keinginan untuk diakui, dari keinginan untuk hubungan kerja yang erat serta harmonis dari perusahaan tempat dia bekerja, masyarakat menghormatinya karena kemampuannya, prestasi dihargai, pemimpinnya adil serta bijaksana.

Selain motivasi, faktor selanjutnya yaitu skill atau kompetensi juga cukup penting untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kompetensi artinya kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku serta ciri pribadi lainnya yang dibutuhkan untuk sukses di tempat kerja, yang dapat disesuaikan untuk memenuhi standar yang disepakati serta dapat ditingkatkan melalui training serta pengembangan [7].

Faktor terakhir untuk peningkatan kinerja karyawan bukan hanya motivasi dan keterampilan saja, namun juga disiplin kerja [6]. Disiplin ialah dengan sadar dan tanpa paksaan untuk mengikuti seluruh peraturan [9]. Kinerja pegawai bisa ditingkatkan dengan memiliki pekerja berdisiplin tinggi yang melaksanakan tugas tepat waktu dan sesuai pada undang-undang dasar ketenagakerjaan yang benar.

PT. Pos Indonesia Kediri ialah perusahaan jasa kurir berada di wilayah Kediri, perusahaan dibangun tahun 1835 di Jl. Mayjend Sungkono No. 32 Pocanan, Kota Kediri Jawa Timur 64123. Dengan adanya perusahaan itu, perusahaan ikut andil guna menaikkan taraf hidup masyarakat sekitar serta membantu menyahajakan aktivitas penduduk wilayah Kediri pada masalah tentang kiriman surat, dokumen, uang maupun barang ke alamat tujuan dengan cepat serta aman. Adapun permasalahan yang sekarang sedang terjadi di PT. Pos Indonesia Kota Kediri yaitu terjadi penurunan kualitas kerja pada pegawai karena hilangnya motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Absensi pegawai meningkat, yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja yang efektif. Akibatnya, perusahaan harus melakukan evaluasi dalam upaya memotivasi staf dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Sebagaimana tertera di bawah:

**Tabel 1. Data absensi di PT Pos Indonesia Kota Kediri Agustus-Oktober 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	% Absen
Agustus	60	34	56,6%
September	60	56	93,3%
Oktober	60	47	78,3%

Sumber : Data PT Pos Indonesia Kediri 2022

Tabel 1 menyatakan bahwa karyawan PT Pos Indonesia kota Kediri tidak masuk kerja tanpa informasi serta penjelasan yang jelas sehingga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kurangnya motivasi bisa mengakibatkan kemalasan karyawan ketika bekerja, kompetensi karyawan menjadi menurun karena karyawan tidak benar-benar bekerja dengan optimal, serta ketidakhadiran karyawan yang semakin tinggi sehingga pekerjaan karyawan menjadi tidak efektif.

Hal ini dapat melemahkan efisiensi operasional perusahaan ketika karyawan tidak disiplin, pekerjaan yang ada menjadi terbengkalai, dan kemampuan staf atau karyawan untuk bekerja menurun. Dari sini bisa disimpulkan bahwa disiplin ialah kunci kelancaran operasional. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi harus melakukan evaluasi dengan mengutamakan kemampuan karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan.

Studi terdahulu oleh Rangga Mahardhika Djamhur Hamid Ika Ruhana Di PT. AXA Financial Indonesia, motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai [10]. Kompetensi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai, menurut studi terdahulu oleh K.D. Krisnawati dan I.W. Bagia [11]. Studi terdahulu oleh Ardien Ardiansyah dan Dinalestari Purbawati mengklaim disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang [12]. Studi terdahulu oleh Edy Liswani, Kholilah, Nadia Afrilliana, Fitantina, dan Delpia Puspita menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi [13].

## METODE

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat pada studi ini, dan variabel bebasnya ialah motivasi, kompetensi, dan etos kerja. Waktu yang dibutuhkan pada studi ini selama tiga bulan dimulai pada bulan April, Mei hingga Juni 2023. Subyek studi PT Pos Indonesia Kota Kediri menerapkan teknik *random sampling* karena ada banyak pegawai di kantor sejumlah 60 orang sehingga dengan perhitungan rumus slovin dihasilkan dengan

jumlah sampel sebanyak 52 responden. Ada beberapa ciri responden yang berpartisipasi di studi ini yaitu yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 34 orang dan perempuan sebanyak 18 orang, mayoritas pegawai yang bekerja yaitu rentan usia 30-39 tahun, taraf pendidikan terakhir pegawai di PT. Pos Indonesia Kediri rata-rata ialah pendidikan tinggi SMA/SMK.

Pada variabel motivasi hasil belajar variabel estimator pemerolehan data deskripsi sebagian besar jawaban responden ada di butir X1.8 yang meliputi pernyataan perihal individu yang mampu mengamati perkembangan teknologi untuk menaikkan kualitas kerja. produktivitas dari akibat penyebaran informasi lapangan diperoleh 24 data dengan presentase 46,1% serta jawaban berasal responden yang sepakat (S). Kesimpulannya motivasi di PT Pos Indonesia Kediri relatif baik. Lalu pada variabel kompetensi, sebagian besar jawaban responden terdapat di butir pertanyaan X2.2 yang berisi pernyataan perihal keterampilan yang baik serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. didapatkan informasi perihal hasil penyebaran survey yaitu presentase sebesar 50% di 26 data serta jawaban responden menjawab sepakat (S). Kesimpulannya kompetensi PT Pos Indonesia Kediri telah cukup baik guna menaikkan kompetensi pegawai.

Perihal variabel disiplin kerja, dominan jawaban responden terdapat di bagian X3.6 yang berisi pernyataan tunggal yaitu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab didapatkan informasi perihal hasil penyebaran survey yaitu 50% dari 26 data serta jawaban responden sepakat (S). Disimpulkan bahwa disiplin kerja PT Pos Indonesia Kediri telah relatif baik untuk mengakibatkan karyawan disiplin serta bertanggung jawab. serta terakhir ialah variabel kinerja karyawan dengan hasil sebagian besar responden responden Y.9, yang berisi seluruh pernyataan individu mengikuti aturan perusahaan dihasilkan informasi perihal hasil penyebaran survey yaitu 50% di 26 jawaban responden sepakat (S). Disimpulkan akibat kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri sudah sangat baik.

Sumber data di studi ini ada dua yaitu primer dan sekunder. Primer dengan pengambilan dan pencatatan data secara langsung melalui survei secara pada karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kediri dan sekunder berdasarkan teori ataupun buku-buku, jurnal hingga dokumentasi yang peneliti lakukan serta peroleh dari PT Pos Indonesia kota Kediri.

Ada tiga metode yang dipakai studi ini yaitu observasi, informasi lapangan serta kajian literatur. Observasi artinya teknik pengumpulan data buat pengamatan eksklusif serta pencatatan terhadap kenyataan yang terjadi di lokasi. Observasi memungkinkan guna mengamati secara langsung kegiatan subjek, melihat kerja serta semangat responden, mendengar serta merekam segala sesuatu, sehingga hal-hal yang terlewatkan bisa diminimalkan. di PT Pos Indonesia Kediri pengkaji menjumpai karyawan yang tak hadir kerjan dan tidak mengisi catatan kehadirannya dengan informasi serta penjelasan yang kentara, sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya ialah survey, survey artinya teknik pengumpulan data yang mana responden dikirim serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Survey bisa berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup serta terbuka, serta bisa diberikan langsung pada responden atau dikirim melalui pos atau melalui Internet. informasi lapangan tertutup dipergunakan menjadi survey, yang mana responden diberikan cara lain jawaban buat menentukan salah satu dari 5 jawaban. Kuisisioner yang disebar sebesar 60 butir serta hanya tersedia 52 responden untuk mengisi kuisisioner yang disebar serta saya berikan pada salah satu karyawan PT. Indonesia Pos Kediri. Yang terakhir ialah penelitian sastra atau studi pustaka ialah metode pengumpulan informasi serta pengetahuan dengan melakukan kegiatan kepastakaan melalui jurnal, buku, penelitian terdahulu yang akurat serta berkaitan dengan studi yang sedang dilakukan.

Pendekatan kuantitatif kausalitas ialah metode yang diadopsi. Dalam studi ini, survei dimanfaatkan guna membuat instrumen, dan variabel dinilai memanfaatkan skala Likert. Uji persyaratan analisis, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji hipotesis semuanya akan diterapkan guna menguji data dalam kajian ini.

Tanggung jawab dengan poin pertanyaan merupakan salah satu indikator motivasi dalam penelitian ini. Karyawan harus memenuhi tugas yang diamanatkan oleh manajemen, melakukan pekerjaan dengan bertanggung jawab sesuai dengan keterampilan karyawan, kesempatan untuk maju dalam meningkatkan kinerja, serta pengakuan kinerja dengan poin pertanyaan, yang berhak menerima informasi serta hal-hal baru di tempat kerja.

Indikator kompetensi ialah keterampilan, pengetahuan, konsep diri (perilaku, karakteristik) serta motif atau tekad untuk menyelesaikan tugas. Indikator disiplin kerja termasuk tepat waktu dalam bekerja, mengatur waktu dengan bijak, tidak pernah melewatkan hari kerja, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan menyelesaikan laporan dan tujuan harian.

Indikator kinerja karyawan artinya kualitas pekerjaan dan poin pertanyaan tentang persepsi kinerja tugas sesuai keterampilan serta kemampuan karyawan, volume pekerjaan dan pertanyaan perihal berapa banyak aktivitas yang dikerjakan dan hasilnya. Kinerja tugas serta tanggung jawab dengan pertanyaan tentang karyawan bisa menyelesaikan dengan penuh tanggung jawab dari awal sampai akhir untuk menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	No Item	Rhitung	R tabel	Keterangan
Y	1	0,723	0,273	Valid
	2	0,389	0,273	Valid
	3	0,291	0,273	Valid
	5	0,455	0,273	Valid
	6	0,46	0,273	Valid
	7	0,776	0,273	Valid
	8	0,381	0,273	Valid
	9	0,585	0,273	Valid
	10	0,808	0,273	Valid
	X1	1	0,357	0,273
2		0,55	0,273	Valid
3		0,733	0,273	Valid
4		0,508	0,273	Valid
5		0,315	0,273	Valid
6		0,701	0,273	Valid
7		0,659	0,273	Valid
8		0,746	0,273	Valid
X2	1	0,674	0,273	Valid
	2	0,819	0,273	Valid
	3	0,754	0,273	Valid
	4	0,362	0,273	Valid
	5	0,381	0,273	Valid
	6	0,826	0,273	Valid
	7	0,35	0,273	Valid
	8	0,528	0,273	Valid
	9	0,671	0,273	Valid
	10	0,819	0,273	Valid
X3	1	0,752	0,273	Valid
	2	0,337	0,273	Valid
	3	0,367	0,273	Valid
	4	0,805	0,273	Valid
	5	0,274	0,273	Valid
	6	0,581	0,273	Valid
	7	0,482	0,273	Valid
	8	0,329	0,273	Valid
	9	0,59	0,273	Valid
	10	0,739	0,273	Valid
	11	0,752	0,273	Valid
	12	0,748	0,273	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Varibel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,689	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,701	0,6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,809	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,793	0,6	Reliabel

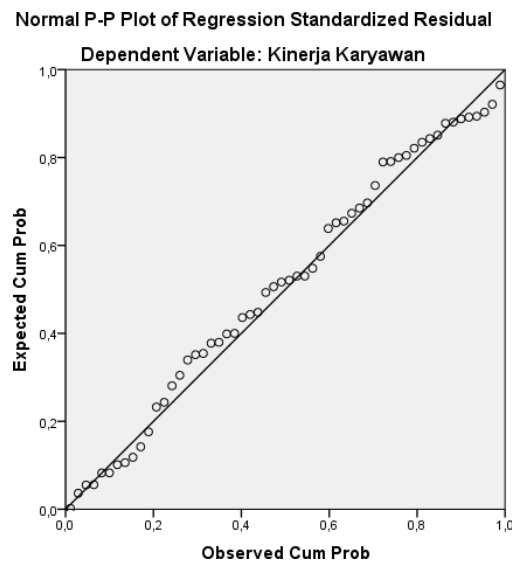
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut gambar 1 hasil uji normalitas:



Sumber : Output IMB SPSS Versi 23, 2023

Gambar 1. Pengujian Normalitas

Karena data dari kuesioner diketahui terletak didekat garis lintang bujur serta menyertai arah miring, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,903	1,558		2,033	,048		
	Motivasi	,625	,052	,523	4,319	,000	,588	1,701
	Kompetensi	,549	,073	,269	2,602	,050	,655	1,526
	Disiplin Kerja	,427	,107	,417	3,997	,000	,790	1,265

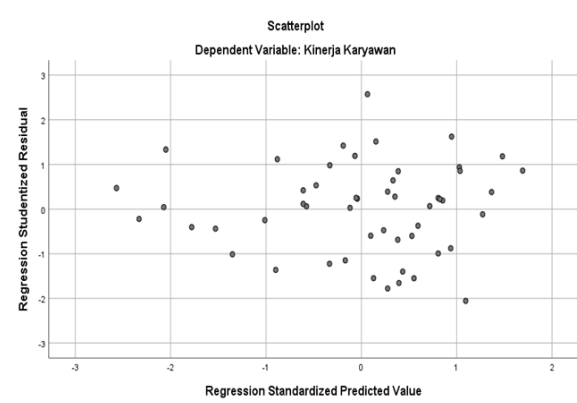
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output IMB SPSS Versi 23, 2023

Di atas menggambarkan nilai toleransi (X1) yaitu 0,588, nilai kompetensi (X2), dan nilai disiplin kerja (X3) yang semuanya > 0,10, artinya tidak terdapat multikolinearitas. Nilai VIF pada indikator motivasi senilai 1,701, nilai kompetensi senilai 1,526, dan nilai disiplin kerja senilai 1,265, menunjukkan bahwa semua variabel independen bernilai VIF < 10, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Titik-titik yang terdistribusi secara acak pada Gambar 3 serta dibawah titik nol sumbu Y maknanya model antar variabel yang dimanfaatkan pada studi ini tidak memperlihatkan adanya heteroskedastisitas.



Sumber : Output IMB SPSS Versi 23, 2023

Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas

### Uji Linieritas

Tabel 5. Pengujian Linieritas

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Between Groups	(Combined)	1266,116	21	60,291	5,156 ,000
	Linearity	1069,310	1	1069,310	91,444 ,000
	Deviation from Linearity	196,806	20	9,840	,842 ,651
Within Groups		350,807	30	11,694	
Total		1616,923	51		

Sumber : Output IMB SPSS Versi 23, 2023

Temuan uji linieritas menghasilkan nilai signifikansi 0,651 > 0,05 yang artinya semua variabel x mempunyai kaitan linier yang signifikan dengan variabel (Y).

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Pengujian Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,903	1,558		2,033	,048		
	Motivasi	,625	,052	,523	4,319	,000	,588	1,701
	Kompetensi	,549	,073	,269	2,602	,050	,655	1,526
	Disiplin Kerja	,427	,107	,417	3,997	,000	,790	1,265

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output IMB SPSS Versi 23, 2023



$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 8,903 + 0,625 X_1 + 0,549 X_2 + 0,427 X_3$$

Apabila variabel motivasi kerja, kompetensi, serta disiplin kerja diasumsikan nol, maka hasil perhitungan dengan konstanta (a) yang diketahui senilai 8,903 menunjukkan nilai variabel kinerja karyawan senilai 8,903. Produktivitas pekerja meningkat senilai 0,625 karena variabel motivasi kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif senilai 0,625 yang berarti tumbuh sebesar satu satuan sedangkan variabel X lainnya (kompetensi dan disiplin kerja) tetap pada angka nol. Sesuai nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi senilai 0,549, kinerja pegawai meningkat senilai 0,549 jika variabel kompetensi (X2) naik satu satuan dan variabel X lainnya (motivasi kerja dan disiplin kerja) diperlakukan nol, variabel disiplin juga memiliki koefisien antar variabel yang positif senilai 0,427 yang berarti jika tumbuh sebesar satu satuan sedangkan dua faktor X lainnya (motivasi dan kemampuan kerja) tetap nol, maka kinerja pegawai akan naik senilai 0,427.

**Uji Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7. Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,656	3,301

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer telah diolah, 2023

Temuan *Adjusted R Square* Tabel 4 ialah 0,656. Artinya, faktor-faktor seperti motivasi kerja, kompetensi, serta disiplin kerja dapat memberikan pengaruh sebesar 65,6% pada kinerja karyawan, dengan faktor lain yang mempengaruhi sisanya sebesar 34,4%.

**Uji Hipotesis**

Bisa dirumuskan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,319 > 2,006$  atas taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang memperlihatkan bahwa H0 tidak diterima dan Ha diterima, sesuai dengan data variabel insentif kerja Tabel 5. Dapat dikatakan bahwa hipotesis motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sampai batas tertentu. Variabel kompetensi dengan  $t_{hitung}$  2,602 dan tingkat signifikansi 0,050 dapat dinyatakan sebagai  $2,602 > 2,006$  dengan tingkat signifikansi  $0,050 < 0,05$  yang menunjukkan H0 ditolak serta Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa hipotesis kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebagian.

**Tabel 8. Pengujian T-Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,903	1,558		2,033	,048		
	Motivasi	,625	,052	,523	4,319	,000	,588	1,701
	Kompetensi	,549	,073	,269	2,602	,050	,655	1,526
	Disiplin Kerja	,427	,107	,417	3,997	,000	,790	1,265

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : olah data primer, 2023

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.997 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  juga terdapat pada poin variabel disiplin. Ini menunjukkan bahwa sementara H0 diterima, Ha ditolak. Juga memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,997 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  ialah variabel disiplin kerja. Seseorang dapat berargumen bahwa filosofi disiplin kerja memiliki kaitan dengan seberapa baik kinerja seorang staf.

Uji F Simultan

Tabel 9. Pengujian F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1093,824	3	364,608	33,457	,000 <sup>b</sup>
Residual	523,099	48	10,898		
Total	1616,923	51			

Sumber : olah data primer, 2023

Ha diterima sedangkan Ho ditolak karena  $F_{hitung}$  sebesar 22,721 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang dapat dinyatakan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $33,457 > 2,794$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Artinya, kinerja pegawai ada pengaruh dengan signifikan padamotivasi, kompetensi, serta disiplin kerja sekaligus.

**Pembahasan**

$X_1$  : Kinerja pegawai berpengaruh signifikan (Y) sebagian. Motivasi kerja memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,319  $> t_{tabel}$  sebesar 2,008 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  pada temuan uji statistik yang ditunjukkan pada Tabel 5 tertera bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui. Sehingga diketahui bahwa kinerja pegawai (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja ( $X_1$ ), baik secara individu maupun parsial. Studi oleh Rangga Mahardika, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana (2018: 1-10) dimanfaatkan dalam mendukung studi ini bahwa motivasi kerja ada pengaruh kenaikan pada kinerja pegawai di PT. AXA Finansial Indonesia. PT. Pos Indonesia Kediri perlu melakukan upaya-upaya seperti memberikan penghargaan kepada pekerja yang memenuhi target guna meningkatkan standar kinerja.

$X_2$  : Kinerja pegawai (Y) berpengaruh signifikan secara parsial. Sesuai temuan uji statistik variabel kompetensi memiliki  $t_{hitung}$  senilai 2,602  $> t_{tabel}$  senilai 2,008; nilai signifikan  $0,050 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui. Hasilnya, diketahui bahwa kompetensi ( $X_2$ ) baik secara parsial maupun tersendiri berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Y). Menurut Muhammad Hanafiah Siregar yang mendukung studi Firman Fauzi, kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang baik serta signifikan di kinerja pegawai [14]. Tindakan PT. Pos Indonesia Kediri harus dilakukan, yakni mengelola dan melakukan latihan rutin guna mengasah bakat karyawan serta menghasilkan kinerja yang maksimal.

$X_3$  : Kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan parsial. Temuan uji statistik menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui karena variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  3,997  $> t_{tabel}$  2,008 dan nilai relevan  $0,050 < 0,05$ . Maka sebab itu, telah ditetapkan bahwa disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Y). Studi Uswatun Chassanah (2023), yang menegaskan bahwa disiplin kerja berdampak positif pada kinerja pegawai, memberikan kepercayaan pada studi ini [15]; [16]. Memberitahukan SOP perusahaan merupakan langkah yang perlu dilakukan agar dapat mengontrol seluruh aktivitas karyawan yang harus terjaga dan disiplin dalam bekerja.

Y : Temuan tes F yang menunjukkan bahwa diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $33,457 > 2,794$  dengan kenaikan relevan  $0,000 < 0,005$  memperlihatkan kalau motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja bersamaan mempengaruhi karakteristik kinerja staf pegawai. Studi ini searah dengan studi Elfinna Suci dan Yosephien Angelina Yulia tahun 2020 yang menemukan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama.

**KESIMPULAN**

Di PT. Indonesia Pos Kediri, motivasi berpengaruh signifikan parsial pada kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bagaimana PT. Produktivitas Indonesia Pos Kediri dapat tumbuh dengan memberikan penghargaan kepada personel yang berkualitas atas dedikasi dan segala prestasinya. Kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan pada hasil kerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri, artinya dengan bertambahnya pengetahuan baru dan skill yang terus di asah maka efisiensi karyawan juga meningkat serta tujuan perusahaan tercapai. Dengan adanya peraturan bisnis dan SOP, perusahaan tidak kesulitan mengontrol dan meningkatkan kinerja karyawannya. Disiplin kerja ada pengaruh yang relevan pada kinerja PT. personel Pos Indonesia Kediri.



Ketika karyawan di PT. Pos Indonesia Kediri semakin termotivasi, kompeten, serta disiplin dalam bekerja, organisasi secara keseluruhan semakin maju. Alhasil, kinerja karyawan di PT. Indonesian Post Kediri secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, dan disiplin kerja.

Dikatakan bahwa PT. Pos Indonesia Kediri menghargai karyawan yang sangat kreatif dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengarahkan usahanya demi kemajuan perusahaan. Kualifikasi kompetensi ternyata memiliki pengaruh juga pada kinerja karyawan, karena diduga PT. Pos Indonesia Kediri melatih karyawan untuk bersaing di era modern. Upaya PT. Pos Indonesia Kediri membuat SOP kegiatan dan karyawan mempraktekkannya sehingga jadi sebuah kebiasaan yang positif bagi perusahaan dan dapat dijadikan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja staf. Disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja staf atau pegawai.

Bagi peneliti mendatang. Bisa menguji berbagai aspek kinerja karyawan untuk studi lain, seperti gaji, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan analisis data studi ini mengindikasikan motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja ada pengaruh yang relevan pada kinerja pegawai.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Yusuf D. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Sibolga 2021;4:320–30.
- [3] Firdiani S, Yusuf FA, Basrowi B. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bakrie Construction Bojonegara. Natl Conf Appl Business, Educ Technol 2021;1:442–50. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.37>.
- [4] Susanty A, Baskoro SW. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). J@Ti Undip J Tek Ind 2013;7:77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>.
- [5] Suci E, Yulia YA. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). Excellent 2020;7:76–82. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>.
- [6] Wahyuni<sup>1</sup> T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. Manajemen 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [7] Simamora H. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekol Tinggi Ilmu Ekon YKPN 2011.
- [8] Putra DR, Toni T, Siagian M, Winda Annisa Putri AF, Literate S, Indonesia JI, et al. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur. vol. 7. 2019.
- [9] Hidayat R. Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja 2021;5:16–23.
- [10] Mahardika R, Hamid D, Ruhana I. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. J Mitra Manaj 2020;4:1–10.
- [11] Krisnawati NKD, Bagia IW. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma J Manaj 2021;7:29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>.
- [12] Ardiansyah A, Purbawati D. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). J Ilmu Adm Bisnis 2020;9. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.27233>.
- [13] Kemalasari MA, Azhad MN, ... Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Semboro. Baswara J Ekon ... 2022;8.
- [14] Fauzi F, Siregar MH. Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). J Manaj Univ Bung Hatta 2019;14:9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>.
- [15] Uswatun Chassanah. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pasific Solutions Jakarta Selatan. Wawasan J Ilmu Manajemen, Ekon dan Kewirausahaan 2022;1:31–9. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>.
- [16] Wijaya DWE, Purnomo H. Determinan kinerja karyawan ditinjau dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Simp. Manaj. dan Bisnis, Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri; 2022, hal. 66–74.