

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA
(PERSERO) KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :
MARTHA YOGI PRATAMA
NPM : 19.1.02.02.0034

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

MARTHA YOGI PRATAMA

NPM: 19.1.02.02.0034

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO)
KOTA KEDIRI**

Telah Disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

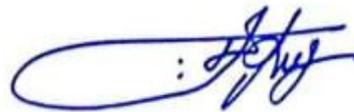
Tanggal : 10 Juli 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
NIDN. 0014015706

Pembimbing II



Hery Purnomo, M.M.
NIDN. 0713076803

Skripsi oleh :

MARTHA YOGI PRATAMA

NPM: 19.1.02.02.0034

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO)
KOTA KEDIRI**

**Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal 20 Juli 2023**

Dan dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.

2. Penguji I : Moch. Wahyu Widodo, M.M.

3. Penguji II : Hery Purnomo, M.M.



**Mengetahui,
Dekan FEB,
Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601**



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Martha Yogi Pratama
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri/ 3 Maret 2001
NPM : 19.1.02.02.0034
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang 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, 13 Juli 2023

Yang Menyatakan



Martha Yogi Pratama

NPM : 19.1.02.02.0034

Motto :

Kunci penting dalam kehidupan adalah pantang menyerah. Seberapa lelah kita menghadapi rintangan hidup ini, tetaplah semangat, jangan mudah putus asa.

Proses perjuangan untuk menempuh pendidikan itu tidak mudah. Butuh pengorbanan, butuh kemauan, butuh semangat untuk menjadi orang yang lebih baik dengan memiliki banyak ilmu.

Persembahan :

Kedua orang tuaku, di saat banyaknya badai yang menerjangku aku tetap terus memperjuangkannya dan mewujudkan impianmu, bahwa anak perempuanmu ini mendapatkan gelar sarjana.

Abstrak

Martha Yogi Pratama: Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB, UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja karyawan yang kurang efektif karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Kediri ialah motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kediri.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia Kediri yang berjumlah 60 orang dan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* diperoleh jumlah sampel adalah 52 karyawan PT. Pos Indonesia Kediri. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji t (parsial) dan f (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $4,319 > 2,006$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. $2,602 > 2,006$ dengan tingkat signifikansi $0,050 < 0,05$ Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. $3,997 > 2,006$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F $33,457 > 2,794$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota 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 ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M Pd., selaku Rektor UNP PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M, selaku Dosen Pembimbing I.
5. Hery Purnomo, M.M, selaku Dosen Pembimbing II.
6. Kedua Orang Tua Saya dan Keluarga atas doa dan dukungannya baik secara material, moral serta motivasi.
7. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan

masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 10 Juli 2023

MARTHA YOGI PRATAMA

NPM: 19.1.02.02.0034

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C.Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Teori.....	11
1.Kinerja Karyawan.....	11
2. Motivasi.....	14
3. Kompetensi.....	19
4.Disiplin Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Berpikir	31
D. Kerangka Konseptual	34
E. Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A. Definisi Operasional.....	36
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	38
1.Pendekatan Penelitian.....	38
2.Teknik Penelitian	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
1.Tempat Penelitian	39
2.Waktu Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel	39

1. Populasi	39
2. Sampel	40
3. Teknik Sampling	40
E. Instrumen Penelitian	41
1. Pengembangan Instrumen Penelitian	41
2. Skala Pengukuran Variabel	43
3. Validitas dan Reliabilitas	44
F. Teknik Pengumpulan Data	47
1. Sumber Data	47
2. Metode Pengumpulan Data	48
G. Teknik Analisis Data	50
1. Pengolahan Data	50
2. Analisis Data	50
b. Uji Regresi Linier Berganda	53
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
d. Uji Hipotesis	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Penelitian	57
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
2. Deskripsi Data Responden	60
B. Deskripsi Data Variabel	63
1. Deskripsi Data Variabel Bebas	63
2. Deskripsi Data Variabel Terikat	66
C. Analisis Data	67
1. Uji Asumsi Klasik	67
2. Analisis Regresi Linier Berganda	70
3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	72
4. Uji Hipotesis	72
D. Pembahasan	75
A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	75
B. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	76
C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
D. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
a. Bagi PT. Pos Indonesia Kediri	80
b. Bagi Peneliti Selanjutnya	80
DAFTAR PUSTAKA	82

LAMPIRAN.....	87
---------------	----

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1 Kerangka Konsep	34
4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Kediri.....	53
4.2 Hasil Uji Normalitas.....	59
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1.1 Data Absensi Karyawan PT. Pos Indonesia Kediri.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
3.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	36
3.2 Variabel Motivasi Kerja.....	37
3.3 Variabel Kompetensi.....	37
3.4 Variabel Disiplin Kerja.....	38
3.5 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian.....	42
3.6 Instrumen Skala Likert.....	44
3.7 Hasil Uji Validitas.....	45
3.8 Hasil Uji Realibilitas.....	47
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
4.4 Hasil Responden Terhadap Motivasi Kerja (X1).....	63
4.5 Hasil Responden Terhadap Kompetensi (X2).....	64
4.6 Hasil Responden Terhadap Disiplin Kerja (X3).....	65
4.7 Hasil Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	66
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
4.9 Hasil Uji Linieritas.....	70
4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	72
4.12 Hasil Uji T-Parsial.....	73
4.13 Hasil Uji F-Simultan.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
1 Kuesioner.....	87
2 Tabulasi Data Hasil Penelitian	92
3 Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas	98
4 Output SPSS Uji Analisis Data	108
5 Surat Penelitian.....	110
6 Surat Keterangan Penelitian	111
7 Berita Acara.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat dalam meningkatkan kebutuhan akan pelayanan yang cepat dan praktis. Seperti di perusahaan yang sangat membutuhkan orang-orang yang dapat menggunakan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sumber daya manusia pada perusahaan adalah seorang karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya dengan semaksimal mungkin, agar mampu untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia ialah salah satu unsur terpenting pada suatu organisasi, sebab kinerja seseorang atau suatu kelompok cukup diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi dalam suatu perusahaan (Nurmasyitah, 2023). Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk meraih keberhasilan dan pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada hasil, tetapi juga pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dibutuhkan karena sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Manajemen sumber daya manusia saat ini menjadi suatu kebutuhan, bukan lagi pilihan, jika perusahaan ingin berkembang, meskipun terdapat banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, namun tanpa dukungan sumber daya manusia, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber

daya manusia merupakan kunci terpenting yang harus diperhatikan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memikirkan, merencanakan, dan mengimplementasikan keputusan baru untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang transportasi merupakan salah satu upaya untuk memenuhi perkembangan zaman dan kebutuhan masa depan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi besarnya laba yang diterima perusahaan, sehingga perusahaan harus mengetahui cara mengelola sumber daya manusia dengan baik supaya karyawan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan (Susi & Handayani, 2021). Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik, supaya karyawan dapat memperoleh hasil yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan, (Susi & Handayani, 2021).

PT. Pos Indonesia Kediri merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pertama yang berjalan pada bidang memberikan pelayanan berupa jasa pengiriman barang, surat dan uang, serta sebagai badan penyelenggara teknis dari pelaksanaan program pemerintah. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Mayjen Sungkono no. 32 Pocanan, Kota Kediri, Jawa Timur 64123. PT. Pos Indonesia Kediri memiliki 65 pegawai yang terbagi dalam departemen tertentu. PT. Pos Indonesia Kediri saat ini tentu memiliki pesaing yang cukup banyak, sehingga diperlukan inovasi untuk mempertahankan pelanggan dan menarik pelanggan.

Produktivitas kerja seorang karyawan dihasilkan dari persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi bagi setiap karyawan. Persyaratannya adalah

keinginan karyawan untuk bekerja dengan antusias atau semangat dan bertanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan pekerjaan adalah karyawan yang mampu bekerja, memiliki tubuh yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu, yang telah memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan memenuhi persyaratan yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi harus diukur atau dievaluasi untuk mengetahui apakah kinerja pegawai tersebut baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, atau hasil yang memenuhi standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. (Johanes, Lyndon, Yolanda, 2016:28), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Dengan adanya motivasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan keahlian dan perilaku kerja sedemikian rupa sehingga dapat menaikkan produktivitasnya, motivasi primer seseorang karyawan ialah untuk mendapatkan gaji dan insentif untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Untuk menerima gaji serta insentif yang lebih tinggi tentunya harus ada motif kerja yang lain, seperti cita-cita karier yang lebih tinggi lagi, hingga kemudian diperlukan peningkatan kinerja yang besar dengan meningkatkan kemampuan komunikasi, perencanaan waktu yang baik, pengelolaan anggaran dan jiwa kepemimpinan pada saat mengambil keputusan (Agustini, 2018).

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik yang dapat mendukung keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adanya kedua faktor tersebut dapat menciptakan produktivitas tenaga kerja yang tinggi untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Di sisi lain, jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun, hal itu dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan untuk mencapai hasil kerja dan peningkatan produktivitas. Selain itu, meningkatkan pengalaman kerja karyawan akan memberikan dampak yang besar dalam upaya peningkatan produktivitas.

Faktor lain yang cukup penting pada suatu perusahaan untuk menaikkan kinerja karyawan yaitu berasal dari keterampilan. Kompetensi artinya ciri dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi pikiran serta tindakan, membentuk generalisasi tentang seluruh situasi yang dihadapi seorang, dan bertahan lama

Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk sukses dalam bekerja, yang dapat diukur terhadap standar yang telah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2018).

Kompetensi terkait kinerja diklasifikasikan menjadi dua kelompok, kompetensi ambang (threshold competencies), yang merupakan kriteria minimum dan harus dipenuhi pemegang jabatan untuk bekerja secara efektif, dan kompetensi khusus (differentiating competencies) yaitu kriteria yang membedakan orang yang melakukan lebih baik dari yang lain dan berprestasi

sehingga mencapai hasil yang sangat baik dari kinerja rata-rata (Sultan Azlansyah, 2019: 50). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kartono & Ningsih (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kediri dari segi kompetensi masih kurang dan perlu ditingkatkan seperti manajemen informasi, dan dokumen/paket untuk mencapai tujuan perusahaan. (Kartono & Ningsih, 2019).

Faktor yang terakhir untuk meningkatkan kinerja pegawai, bukan hanya pendidikan dan keterampilan saja, tetapi juga disiplin kerja (Putra et al., 2019). Disiplin merupakan kegiatan manajemen yang bertujuan mendorong anggota organisasi untuk mematuhi persyaratan dari berbagai peraturan yang ada. Disiplin kerja bukan hanya sekedar mengikuti serta menaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, namun juga seberapa tegas hukum ketika menghadapi karyawan maupun anggota perusahaan yang melanggar peraturan dan ketentuan yang ada.

Bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan serta kepatuhan, norma serta aturan etika dalam organisasi. Ketegasan hukum yang diterapkan dengan benar dapat mengurangi tindakan penyimpangan karyawan. Dengan adanya disiplin kerja tinggi, pegawai bisa merampungkan tugas sesuai standar kerja yang ditetapkan dengan tepat waktu, sehingga hal ini bisa meningkatkan hasil kinerja pegawai. Penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Purbawati(2020) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia Kediri ketika terjadi masalah kurang disiplinnya karyawan, (Ardiansyah & Purbawati, 2020), dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Data absensi karyawan PT Pos Indonesia Kediri
Bulan 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 dari PT Pos Indonesia Kediri 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 bisa disimpulkan bahwa karyawan PT Pos Indonesia Kediri absen tanpa informasi dan keterangan yang jelas sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Dari beberapa faktor tersebut yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk meneliti PT Pos Indonesia Kediri. Tidak hanya dari absensi saja, masih ada banyak tugas dan tanggung jawab yang belum dikerjakan semestinya. Karena pada akhir-akhir ini kinerja karyawan terdapat masalah yaitu pada penurunan kualitas kerja karyawan yang disebabkan karena kurang motivasi, sehingga kinerja tidak bisa optimal dalam menyelesaikan tugasnya karena sering menyalahgunakan waktu yang ada sehingga kinerja karyawan kurang efektif yang berimbas bisa menurunkan produktivitas perusahaan

Kurangnya motivasi juga dapat menyebabkan kemalasan karyawan dalam bekerja, sehingga kompetensi karyawan yang mengalami penurunan karena tidak sungguh-sungguh dalam bekerja, dan ketidakhadiran karyawan yang terus meningkat jadi kinerja pegawai tidak efektif. Kedisiplinan kerja karyawan merupakan masalah kedisiplinan yang sering kali datang silih berganti, mulai dari masalah terlambat datang ke kantor dan waktu istirahat yang tidak efektif. Hal ini akan mengurangi efisiensi operasional perusahaan jika karyawan tidak disiplin, semua pekerjaan yang ada menjadi

terbengkalai, dan kemampuan kerja para staf menurun. Dari hal ini sudah jelas jika disiplin adalah kunci untuk kelancaran operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan penilaian yang mengedepankan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari gambaran fenomena yang telah terjadi di perusahaan sebagaimana yang peneliti jelaskan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja karyawan yang rendah akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan dan akan menghambat efektivitas operasional perusahaan.
2. Motivasi kerja yang rendah akan membuat kinerja karyawan menurun karena motivasi kerja adalah patokan utama yang dilakukan sebuah perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan.
3. Kurangnya karyawan yang berkompeten pada PT. Pos Indonesia Kediri akan mengakibatkan penurunan kualitas kinerja yang baik di perusahaan.
4. Kurangnya pemahaman dan kesadaran karyawan tentang kedisiplinan dengan peraturan/SOP perusahaan sehingga menghambat kelancaran aktivitas perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Subjek penelitian ini meliputi 52 karyawan yang dipilih secara acak atau *sample random sampling* yang bekerja di PT Pos Indonesia Kediri.
3. Tempat penelitian yaitu pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri yang terletak di Jl. Mayor Jend. Sungkono No.32, Pocanan, Kota Kediri, Jawa Timur Kode Pos 64123 .
4. Waktu penelitian difokuskan selama 3 bulan dan dimulai pada bulan April, Mei, Juni 2023

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kediri ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kediri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kediri?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kediri.
2. Untuk menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kediri.
3. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kediri.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara motivasi, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengonfirmasi teori wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja pada kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi PT. Pos Indonesia Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perencanaan bagi pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah pada perusahaan.

b. Bagi Universitas Nusantara PGRI

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang nantinya dapat membantu pengembangan ilmu serta memperkaya pengetahuan khususnya dalam program studi manajemen.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan diskusi dalam membahas terkait motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan permasalahan serta pemecahannya bersama tambahan korelasi bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah , & Suryani, A. I. 2018. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewarganegaraan sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Witel Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* Vo.3 No.4, 2 - 8.
- Afandi, P. (2017). concept & indikator Human Resources Management. In *Concept & Indikator Human Resources Management*.
- Agustini, I. G. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i12.p02>
- Ali, M. S. K., & Riyadi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi pada Kinerja. *Fakultas Ekonomi Universitas DR Soetomo*, 27(2).
- Ardiansyah, A., & Purbawati, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.27233>
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Bernardin, H. J. (2018). Human Resource Management. In Jakarta: Salemba Empat.
- Coulter, R. &. (2017). Menurut Robbins & Coulter. *e – Jurnal Riset Manajemen prodi Manajemen, Unisma*.
- Daniel Yusuf (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS IBM 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikrar Putra Setiawan,dkk. (2020), Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru.
- Kadarisman, M. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Rajawali Press. Jakarta* (Vol. 1, Nomor 1).
- Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI*, 9(1).
- Kartono, K., & Ningsih, S. (2019). Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi

- terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 16(1). <https://doi.org/10.29313/performa.v16i1.4482>
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(3), 285.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Manajemen, November*.
- Martoyo, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(8).
- Marwansyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. In *Alfabeta*.
- Misdiono, Arrosidin, S., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara, Media Wahana Ekonomika, 18(3), 320–332.
- Mekari. (2021). *Pengertian, Fungsi dan Jenis Analisis Rasio Keuangan*. jurnal entrepreneur.
- Nawawi, H. (2017). Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. UGM Press.
- Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1).
- Putra, D. R., Toni, T., Siagian, M., Winda Annisa Putri, A. F., Literate, S., Indonesia, J. I., Kerja, P. L., Azhari, A., Ilmiah, J., Bisnis, M., Inovasi, D. A. N., Sam, U., Unsrat, J., Sintera, P. T. M., Hartono, T., Siagian, M., Susita, D., Parimita, W., Sofiana Setyawati, ... Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur. In *Cakrawala - Jurnal Humaniora* (Vol. 7, Nomor 2).
- Rahayu, A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi Pt. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 1–116.
- 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. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. In 2017.
- Susi, Handayani Raihanah, D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa*, 1(1).
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Susanti, P. I., & Pangarso, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dsar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teosi Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pln (Persero) Apd Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(2), 77–84.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tindow, M. I., Makel, P. A., & Sendaw, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba*, 2(2), 1594–1606.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Uni IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172– 180.
- Wibowo, B. A. (2015). Pengaruh Suasana Toko, Promosi, Dan Lokasi Terhadap Minat Beli Di Planet Distro Kota Banjarnegara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Wufron. (2020). Analisis Regresi Linier dengan IBM SPSS Statistics. *Universitas Garut*, 1(March 2020).
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management Ang Business*, 2(3), 351–360.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. (2000). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta.
- Widiyanto, D., & Nugraheni, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Of Management*, 7(3), 1–9.

- Wijaya, A. F., & Danar, O. R. (2014). *Manajemen Publik Teori Dan Praktik*. UB Press.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Jurnal Of Applied Manajerial Accounting*, 1(2), 151–156.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pres.
- Zarkoni, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta.
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, X(I), 772.