



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja

Palupi Indah Sari^{1*}, Darman Syafei², Nourma Wulanda³

¹ Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

² Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

³ Bisnis Digital, Universitas Baturaja, Indonesia

* Penulis Korespondensi: wulanda.nourma18@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the influence of work discipline and competence on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch. Data were collected through a questionnaire distributed to 30 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression. The partial analysis results showed that work discipline had a significant effect on employee performance, with a t-value of 4.728. Competence also significantly influenced employee performance, with a t-value of 7.048 and a significance level of 0.000, which is lower than $\alpha = 0.05$. Simultaneously, work discipline and competence jointly had a significant effect on employee performance, with an F-value of 109.134. The coefficient of determination (*R Square*) was 0.890, indicating that 89.0% of the variation in employee performance is explained by work discipline and competence, while the remaining 11.0% is influenced by other variables not examined in this study, such as motivation, job satisfaction, stress levels, compensation systems, and job design (Nurfitriani, 2022).

Keywords: Competence; Employee Performance; Multiple Linear Regression; PT Pos Indonesia; Work Discipline.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t hitung* sebesar 4,728. Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t hitung* sebesar 7,048 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan kompetensi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *F hitung* sebesar 109,134. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,890, yang menunjukkan bahwa 89,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 11,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan (Nurfitriani, 2022).

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompetensi; PT Pos Indonesia; Regresi Linier Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan ingin terus berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, di antaranya adalah faktor sumber daya manusia. Oleh karenanya, pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar pekerja dapat bekerja dengan efektif, efisien dan mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut Simbolan (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap individu untuk bisa dimaksimalkan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama dalam organisasi atau perusahaan, sehingga apa yang diharapkan dari perusahaan dapat meningkat dan sesuai dengan tujuan yang maksimal. Faktor-faktor lain yang berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia salah satunya yaitu disiplin kerja dan kompetensi. Dimana disiplin kerja dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Simbolan (2023), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kauntitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait disiplin kerja dan kompetensi. Disiplin kerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan bagaimana seorang individu mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan, karyawan yang memiliki disiplin kerja baik cenderung lebih bertanggung jawab, bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Menurut Pandi (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kompetensi karyawan juga menjadi indikator kunci dalam menentukan kinerja. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu bekerja secara efisien, mengambil keputusan yang tepat, serta menyelesaikan masalah di tempat kerja. Kompetensi yang tidak memadai dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, sehingga perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan karyawan. Menurut Sutrisno (2020), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Pandi (2018), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati,

sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Pandi (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2020), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Menurut Sutrisno (2020), mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Sedangkan Menurut Simbolan (2023), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Simbolan (2023), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kauntitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tiong (2023), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sujarweni (2021), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Dalam penelitian ini dimana data tersebut diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

Sumber Data

Menurut Sujarweni (2021), sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber dari data disebut responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Simbolan (2023), teknik pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang objektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuesioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di perusahaan.

Populasi

Menurut Simbolan (2023), populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, jumlah karyawan yaitu sebanyak 30 Orang.

Menurut Simbolan (2023), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yaitu sebanyak 30 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik purposive Sampling

Menurut Sugiyono (2020), teknik pengambilan sampel yang akan digunakan berdasarkan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang mana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan penelitian.

Metode Analisis

Analisis Kuantitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data yang digunakan sudah jelas. Maka teknik analisis data menggunakan statistik yang sudah tersedia. Menurut Sugiyono (2022), dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsaf post positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan. Analisis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2022), mengungkapkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Adapun alternatif jawaban menggunakan skala likert yakni memberikan skor pada masing-masing pertanyaan. Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut:

1. SS	: Sangat Setuju	: Diberi Skor : 5
2. ST	: Setuju	: Diberi Skor : 4
3. RR	: Ragu-Ragu	: Diberi Skor : 3
4. TS	: Tidak Setuju	: Diberi Skor : 2
5. STS	: Sangat Tidak Setuju	: Diberi Skor : 1

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Duli (2019), validitas adalah kriteria yang paling kritis dan menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas juga dapat dianggap sebagai utilitas. Dengan kata lain, validitas adalah sejauh mana perbedaan yang ditemukan dengan alat ukur mencerminkan perbedaan yang sebenarnya di antara hal-hal yang diuji. Persoalannya adalah bagaimana seseorang dapat menentukan validitas tanpa secara langsung mengkonfirmasi pengetahuan, bisa saja mencari bukti yang relevan untuk mengkonfirmasi jawaban yang temukan dengan alat ukur. Relevansi bukti sering tergantung pada sifat masalah penelitian dan penilaian peneliti.

Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode *Korelasi Pearson* dan metode *Coreccteditemtotal corelation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Korelasi Pearson*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui $r_{tabel} (\alpha = 0,05; n = 30-2 = 28)$, maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,3610.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Validitas.

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
DisiplinKerja (X₁)			
Pernyataan 1	0,601	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,541	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,763	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,711	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,601	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,567	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,430	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,711	0,3610	Valid
Pernyataan 9	0,711	0,3610	Valid
Kompetensi (X₂)			
Pernyataan 1	0,524	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,513	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,548	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,528	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,504	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,509	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,581	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,570	0,3610	Valid
Pernyataan 9	0,612	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,504	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,451	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,585	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,575	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,536	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,515	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,366	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,540	0,3610	Valid
Pernyataan 9	0,540	0,3610	Valid
Pernyataan 10	0,548	0,3610	Valid
Pernyataan 11	0,493	0,3610	Valid
Pernyataan 12	0,449	0,3610	Valid
Pernyataan 13	0,516	0,3610	Valid
Pernyataan 14	0,579	0,3610	Valid
Pernyataan 15	0,544	0,3610	Valid
Pernyataan 16	0,540	0,3610	Valid
Pernyataan 17	0,540	0,3610	Valid

Pernyataan 18	0,540	0,3610	Valid
---------------	-------	--------	-------

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah).

Dari hasil uji validitas terhadap 30 responden diketahui bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel yaitu 0,3610 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid. Artinya, dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Duli (2019), reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Instrumen kuisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Pada penelitian uji reliabilitas ini menggunakan metode *cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2017), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,785	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,692	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas di atas 0,6. Nilai reliabilitas variable Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,785, variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,692, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,841 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Hartono (2020), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel X dan variabel Y yang kriteria dalam mengambil keputusan untuk metode one kolmogorov-smirnov Z yaitu jika signifikan (asymp.sig) $>0,05$ maka data residual berdistribusi normal dan jika signifikan (asymp.sig) $<0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	,0000000
		Std. Deviation	2,82032660
Most Extreme Differences	Absolute		,088
	Positive		,088
	Negative		-,073
Test Statistic			,088
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah).

Pada tabel 3. menunjukkan bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Hartono (2020), uji multikolinearitas digunakan untuk melihat hubungan antar variabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinearitas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variable independen dalam model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah:

1. Apabila nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai $VIF > 10$ dan mempunyai nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
	Coefficients	Beta	Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,596	3,182		,501	,620		
Disiplin Kerja	,728	,154	,412	4,728	,000	,538	1,860
Kompetensi	1,207	,171	,614	7,048	,000	,538	1,860

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah).

Berdasarkan hasil tabel 4 uji multikolinearitas, nilai VIF masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1,860 dan Kompetensi (X_2) sebesar 1,860. Tolerance Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,538 dan Kompetensi (X_2) sebesar 0,538. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi, artinya dalam suatu model regresi tidak ditemukan adanya korelasi (hubungan) yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hartono (2020), heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresilinier. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan kriteria pengujian yaitu:

- a. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai sig < 0,05 maka dapat dipastikan ada masalah.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1 (Constant)	2,888	1,921		1,503	,144	
DisiplinKerja	-,070	,093	-,195	-,752	,459	
Kompetensi	,043	,103	,107	,413	,683	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah).

Berdasarkan tabel 5 diketahui hasil uji Glejser dimana nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar $0,459 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel Kompetensi (X_2) sebesar $0,683 > 0,05$. Seluruh nilai signifikansi Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) lebih besar dari $0,05$ yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Regresi linear berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor* Hartono (2020). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program 26 SPSS, maka didapat hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,596	3,183	.501	.620
	Disiplin Kerja	.728	.154	.412	4.728
	Kompetensi	1.207	.171	.614	7.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah).

Dari tabel 6 di atas terdapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,596 + 0,728 X_1 + 1,207 X_2 + 3,183$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 1,596 menunjukkan jika Disiplin Kerja (X_1), dan Kompetensi (X_2) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,596.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,728 artinya jika Disiplin Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,728 dengan asumsi Kompetensi (X_2) tetap.
- Koefisien regresi Kompetensi (X_2) sebesar 1,207 artinya jika Kompetensi (X_2) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 1.207 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.12 sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Secara Individual/Parsial).

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	1,596	3,183		,501	,620
	Disiplin Kerja	,728	,154	,412	4,728	,000
	Kompetensi	1,207	,171	,614	7,048	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 7 diperoleh koefisien t-hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 4,728, t-hitung Kompetensi sebesar 7,048 kemudian nilai t_{tabel} dicari dengan $df = n-k-1 = 30-2-1 = 27$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t_{tabel} sebesar 2,05183.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 8. Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan).

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1864,753	2	932,377	109,134
	Residual	230,673	27	8,543	
	Total	2095,426	29		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, DisiplinKerja

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah).

Berdasarkan tabel 8 didapatkan F hitung sebesar 109,134. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1=2$ dan ($df_2=n-k-1 = 30-2-1 = 27$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ didapat $F_{tabel} 3,35$.

jadi F_{hitung} 109,134 > F_{tabel} 3,35 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Simbolan (2023), koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. 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. Sebaliknya, jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien Determinasi

r^2 : Korelasi Kuadrat

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,890	,882	2,92292

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, DisiplinKerja

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah).

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *R Square* yang diperoleh sebesar 0,890 hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89.0% sedangkan sisanya 11.0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi, desain pekerjaan Nurfitriani (2022).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama (simultan) maupun individu (parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Baturaja. Artinya, jika disiplin kerja dan kompetensi terus ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} 4,728 < t_{tabel} 2,051. Artinya H_0 ditolak H_a diterima, hal tersebut menunjukan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturja. Dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pada perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja harus tetap memperhatikan kedisiplinan yang diterapkan. Disiplin kerja yang sesuai dengan jam yang ditentukan perusahaan agar nantinya kinerja karyawan yang dihasilkan akan maksimal. Seperti datang dan pulang tepat waktu, dan menggunakan seragam SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan manfaat dan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh teori BA Husain bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara komperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial juga menunjukkan ada pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dengan angka t-hitung $7,048 > t\text{-tabel } 2,051$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti meningkatnya kompetensi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori penelitian yang dikemukakan oleh Hendry Wijaya (2019) yang mengatakan bahwa Kompetensi (X2) suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kompetensi cenderung memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan, sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan walaupun karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Secara simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Diperoleh Fhitung 109,134. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan Ftabel diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1=2$ dan $df_2 = 30-2-1=27$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat Ftabel 3,35 jadi Fhitung 109,134 > Ftabel 3,35 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,890. Hal ini menunjukkan berarti sumbangsih pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89.0% sedangkan sisanya 11.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi, desain pekerjaan Nurfitriani (2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, dan variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.
2. Secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.
3. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sumbangsih pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89.0% sedangkan sisanya 11.0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi, desain pekerjaan (Nurfitriani, 2022).

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka adapun saran yang bisa diberikan dari pembahasan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Artinya dengan semakin baik disiplin maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya semakin tidak baik disiplin maka semakin menurun kinerja karyawan. Diharapkan kepada perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja agar mendorong karyawan untuk menjaga disiplin

kerja dengan cara mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan ditingatkannya kinerja karyawan dalam bekerja dapat tercapainya tujuan perusahaan. Variabel disiplin kerja secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Oleh karena itu, sebagai bahan pertimbangan pada pihak PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja agar kiranya dapat mempertahankan variabel ini sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Artinya dengan adanya kompetensi yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi kinerja karyawan akan dapat dihasilkan juga tinggi. Diharapkan kepada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja agar mempertahankan kompetensi dengan cara karyawan memiliki keterampilan dan keahlian yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, agar bisa menjadi karyawan yang berprestasi sesuai dengan harapan karyawan dan mengupayakan untuk meningkatkan pengetahuannya mengenai bidang pekerjaan yang dipegang supaya karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja akan semakin meningkat.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya hendaknya memperluas penelitian agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan sekiranya penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya, dengan menambahkan variabel lain karena masih banyak yang mempengaruhi disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Amelia, V. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)* UPT Sidoarjo [Skripsi sarjana, UIN Sunan Ampel Surabaya].
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dimoderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72–82. <https://doi.org/10.24843/BSE.2021.v26.i01.p06>
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. Unpam Press.
- Hartono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.

- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, Nurisman, H., Barlian, B., Patimah, T., Saprudin, Triono, F., Rambe, M. T., Mulyana, K. E., & Manap, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Eureka Media Aksara.
- Muliani, E. D. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk Palembang* [Skripsi sarjana, Universitas Tridinanti Palembang].
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh compensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12–24. <https://doi.org/10.32493/drdb.v3i2.6293>
- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Andi.
- Putri, N. M., & Isnowati, S. (2024). Motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Angkasa Pura Logistik Semarang). *Journal of Management and Business*, 6(3), 1215–1223. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.8801>
- Simbolan, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi kinerja karyawan (Tinjauan pengaruh kecerdasan emosional, komitmen kerja, dan pengembangan karier di PT Garmindo Utama Dharma Medan)*. Bintang Semesta Media.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metode penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Deepublish.
- Wijaya, H., & Johanes. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(1), 20–30. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v1i2.2081>