

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta

Ihsan Ariq Maulana^{1*}, Riska Fii Ahsani²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: ihsanariq85@gmail.com

Diterima: 20-07-2025 | Disetujui: 29-07-2025 | Diterbitkan: 01-08-2025

ABSTRACT

performance. The type of research used is quantitative research. The population in this study consisted of 80 employees of PT Pos Indonesia Surakarta City, so the entire population was sampled using population research techniques. Data were collected through questionnaires, then analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that training has a significant influence on employee performance; the better the training provided, the better the employee's performance. Competence also has a significant influence on employee performance, so that increasing employee competence will improve their performance. Likewise, work discipline has a significant influence on performance; the more disciplined an employee is, the better their performance.

Keywords: training, competence, work discipline, performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa signifikan pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 80 karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik penelitian populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Begitu pula dengan disiplin kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja; semakin disiplin seorang karyawan, maka kinerjanya semakin baik.

Katakunci: pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, kinerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ihsan Ariq Maulana, & Riska Fii Ahsani. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 165-173. <https://doi.org/10.62710/fbpc7890>

PENDAHULUAN

Dunia bisnis menuntut terciptanya kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Perusahaan wajib mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya sumber daya manusia yang memegang peranan penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, potensi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal agar dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2018: 309). Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan. Mangkunegara (2018: 210) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan. Sementara itu, faktor ekstrinsik terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan gaji.

PT Pos Indonesia adalah perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak di bidang pelayaran jasa dan jasa keuangan. Pada awalnya PT Pos Indonesia didirikan di Jakarta pada tanggal 26 Agustus 1976 oleh Gubernur Jenderal GW Baron Van Imhoff yang hanya melayani surat dan paket pos di pulau Jawa dan luar Jawa. Seiring dengan terus berlanjutnya perkembangan era digital dan tingginya tingkat persaingan, PT Pos Indonesia mulai mengalami masa sulit yang mengakibatkan ketertinggalan dalam mengikuti kemajuan zaman. Situasi ini semakin memburuk dengan adanya potensi penyimpangan dalam budaya perusahaan. Kondisi sulit yang dialami PT Pos Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari luar maupun dari dalam perusahaan. Faktor eksternal berasal dari revolusi teknologi informasi yang mengubah pola komunikasi masyarakat, yang kini digantikan oleh media komunikasi yang lebih cepat dan efisien, serta persaingan yang semakin ketat. Sementara itu, faktor internal terkait dengan sumber daya manusia yang kurang kompetitif dan adanya birokrasi yang menjadi penghambat perkembangan perusahaan (Anggoro dan Hartatik, 2022).

Salah satu cabang PT Pos Indonesia (Persero) adalah terdapat di Kota Surakarta, dimana sedang menghadapi fenomena muncul dan berkembangnya kompetitor yang juga bergerak dibidang jasa pengiriman surat dan barang. Adanya kompetitor tersebut maka PT Pos Indonesia (Persero) harus memiliki nilai lebih untuk dapat bersaing, terutama melalui peningkatan pelayanan sehingga PT Pos Indonesia (Persero) dapat memberi nilai tambah dalam menghadapi persaingan, salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. PT Pos Indonesia harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas melalui melalui program pelatihan yang intensif. Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan (Sopian, 2018: 82).

Hasil observasi melalui beberapa pendapat dari masyarakat atau pelanggan hal yang sering menjadi masalah yaitu proses pelayanan yang lambat di Kantor Pos dan akhirnya sering membuat para pelanggan menjadi kecewa. perusahaan harus mencari strategi yang tepat agar dapat kembali dilirik pelanggan, salah satu cara yang dilakukan yaitu melalui pelatihan karyawan. Hasil wawancara dengan Personalia PT Pos Indonesia (Surakarta) diketahui bahwa jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan adalah pelatihan *digital talent*, *talent pool*, *talent mobility*, pelatihan teknologi, *product knowledge training*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan telah mengikuti pelatihan, namun setelah kembali ke

lingkungan kerjanya, hasil pelatihan tersebut tidak diterapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kegiatan pelatihan akan memberikan peluang bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru, sehingga dapat meningkatkan kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penelitian Amalia, dkk (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan juga meningkat, tetapi penelitian Prasetya, dkk (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Mangkunegara (2018: 113), kompetensi merupakan faktor dasar yang dimiliki seseorang yang memiliki kemampuan lebih, sehingga membedakannya dari orang dengan kemampuan rata-rata atau biasa saja. Hasil wawancara dengan tim asesmen PT Pos Indonesia menunjukkan bahwa belum ada karyawan yang mencapai posisi kompetensi K1 (sangat memadai), yaitu kompetensi yang sangat baik secara keseluruhan. Selain itu, jumlah karyawan dengan kompetensi K2 (memadai) mengalami penurunan karena lebih banyak karyawan yang berada pada kompetensi K3 (cukup memadai), bahkan ada juga yang pada kompetensi K4 (kurang memadai). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu dikembangkan agar dapat memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Kompetensi karyawan PT Pos Indonesia (Persero) mencakup produktivitas organisasi melalui program pengembangan kompetensi guna mencapai target bisnis dan memperkuat posisi perusahaan di industri.

Masih rendahnya kompetensi karyawan menjadi tanda kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan karyawan, sehingga peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap karyawan mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Rizani & Fitriansyah, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Myradean & Indriyaningrum (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang telah sesuai dengan pekerjaannya maka akan lebih cepat dan tanggap dalam melaksanakan tugasnya, tetapi penelitian Salvano, dkk (2023) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan, bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor selain pelatihan dan kompetensi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hasibuan (2018: 210) menyatakan bahwa disiplin adalah kesiapan seseorang untuk mentaati segala aturan organisasi dan norma sosial yang ada. Pembinaan disiplin menjadi suatu bagian dari manajemen yang sangat penting, karena disiplin dianggap sebagai sarana penting untuk mencapai tujuan. Hasil observasi pendahuluan melalui wawancara menunjukkan tingkat disiplin kerja pada karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta menunjukkan masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan. Keterlambatan ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga hal ini bisa merugikan perusahaan dan perlu dihindari. Hasil absensi karyawan tiga bulan terakhir PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Absensi Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta Periode Oktober-Desember 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen (karyawan)	%Absen
Januari	80	21	26,3
Februari	80	25	31,3
Maret	80	28	35,0
April	80	17	21,3
Mei	80	20	25,0
Juni	80	25	31,3
Juli	80	27	33,8
Agustus	80	28	35,0
September	80	30	37,5
Oktober	80	18	22,5
Nopember	80	25	31,2
Desember	80	24	30,0

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 1, tingkat absensi karyawan di PT Pos Indonesia selama tahun 2024 masih tergolong tinggi, yaitu berada pada kisaran 22,5% hingga 35,0%. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan disiplin kerja di kalangan karyawan. Penerapan disiplin kerja diyakini mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pelaksanaan tugas. Disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan tingkat disiplin yang baik, karyawan akan memiliki kesadaran dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan dan memiliki kedisiplinan tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Penelitian oleh Nurzakiah & Febrian (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian Ulen dkk. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Menurut Kasmir (2019: 198), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih optimal. Pengembangan karyawan juga memiliki peranan penting, karena dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Evaluasi kinerja menjadi dasar dalam merancang program pelatihan dan pengembangan, khususnya bagi karyawan yang belum memiliki kompetensi yang memadai. Pelatihan diberikan agar kemampuan karyawan meningkat dan berdampak positif pada kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Myradean & Indriyaningrum (2023) serta Dearnly dkk. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, kualitas pelatihan yang baik akan memberikan manfaat langsung bagi perusahaan, yakni meningkatnya kinerja karyawan dan tercapainya visi serta misi perusahaan, sehingga H_1 dalam penelitian ini:

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta
 (Maulana, et al.)

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

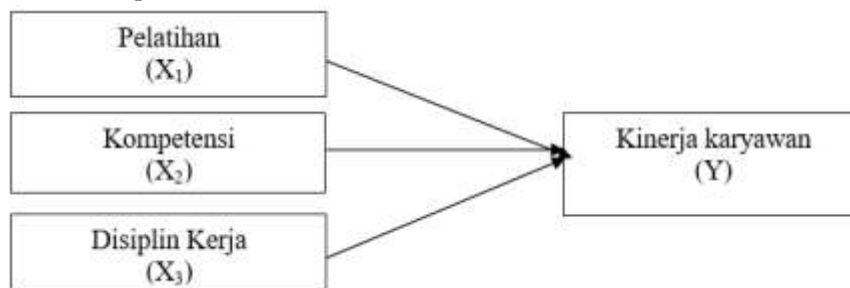
Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya secara terstruktur, rapi, dan sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga berdampak pada kualitas hasil kerja yang optimal. Abdi & Wahid (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan peningkatan dalam hasil kinerja mereka. Senada dengan itu, Septyanti & Wahyuati (2022) serta Ningsih & Prijati (2021) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kemampuan kerja karyawan selaras dengan tugas yang diemban, maka mereka akan bekerja dengan lebih teliti dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, sehingga H₂ sebagai berikut:

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasibuan (2018: 210) menyatakan bahwa disiplin adalah kesiapan seseorang untuk mentaati segala aturan organisasi dan norma sosial yang ada. Pembinaan disiplin menjadi suatu bagian dari manajemen yang sangat penting, karena disiplin dianggap sebagai sarana penting untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Nurzakiah dan Febrian, 2024), sehingga semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan juga meningkat. Hidayat, dkk (2024); Septyanti dan Wahyuati (2022) dalam penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H₃ dalam penelitian ini:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel bebas : pelatihan, kompetensi, disiplin kerja
2. Variabel terikat : kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian yaitu semua karyawan yang ada di PT Pos Indonesia Kota Surakarta yang berjumlah 80 orang sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan teknik penelitian populasi. Indikator pelatihan dari Siagian (2018: 136) yaitu partisipasi, materi pelatihan, tingkat kesulitan kerja dan transfer pengalihan. Indikator kompetensi menurut Trisdiana, dkk (2023) terdiri dari pengetahuan, kemampuan/keterampilan dan sikap perilaku karyawan. Indikator disiplin kerja berdasar penelitian Nurzakiah & Febrian (2024) yang terdiri dari ketaatan waktu

dan tanggung jawab kerja. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2018: 75) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis data regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dengan *Pearson Correlation* diperoleh hasil butir kuesioner pelatihan (8 pernyataan), kompetensi (6 pernyataan), disiplin kerja (6 pernyataan) dan kinerja karyawan (5 pernyataan) diperoleh $p\text{ value} < 0,05$ maka seluruh kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel pelatihan (0,949), kompetensi (0,802), disiplin kerja (0,866) dan kinerja karyawan (0,748) $> 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

	0,548	1,823
	0,709	1,410
	0,492	2,031

Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji multikolinearitas	$Tolerance (0,548; 0,709; 0,492) > 0,10$ sedangkan $VIF (1,823; 1,410; 2,031) < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji heteroskedastisitas	$p (0,616; 0,251; 0,092) > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p (0,200) > 0,05$	Residual terdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien β	t	Sig.
(Constant)	4,564		
Pelatihan	0,150	2,951	0,004
Kompetensi	0,254	3,233	0,002
Disiplin kerja	0,196	2,784	0,007
F	32,268		0,000
<i>Adjusted R Square</i>	0,543		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil persamaan regresi linear berganda dan interpretasinya sebagai berikut:

$$Y = 4,564 + 0,150X_1 + 0,254X_2 + 0,196X_3$$

Nilai konstanta (α) sebesar 4,564 dan bernilai positif, berarti apabila pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta adalah positif. Nilai koefisien variabel pelatihan (β_1) sebesar 0,150 dan bertanda positif, berarti bahwa dengan pelatihan yang semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta dengan asumsi kompetensi dan disiplin kerja dianggap tetap. Nilai koefisien variabel kompetensi (β_2) sebesar 0,254 dan bertanda positif, berarti setiap dengan kompetensi karyawan yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta dengan asumsi pelatihan dan disiplin kerja dianggap tetap. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (β_3) sebesar 0,196 dan bertanda positif, berarti setiap dengan disiplin kerja yang semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta dengan asumsi pelatihan dan kompetensi dianggap tetap.

Hasil uji t variabel pelatihan diperoleh p value $0,004 < 0,05$ maka berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta. Hasil uji t variabel kompetensi diperoleh p value $0,002 < 0,05$ maka berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta. Hasil uji t variabel disiplin kerja diperoleh p value $0,007 < 0,05$ maka berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta.

Hasil uji F diperoleh nilai p value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,543 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta sebesar 54,3% sedangkan sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya gaji, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta dengan p value $0,004 < 0,05$. Nilai koefisien regresi bernilai positif sehingga semakin baik pelatihan yang diberikan PT Pos Indonesia terhadap karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil tersebut sesuai pernyataan dari Kasmir (2019: 198) bahwa tujuan pelatihan adalah mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil ini mendukung penelitian Myradean dan Indriyaningrum (2023); Myradean dan Indriyaningrum (2023); Dearnny, dkk (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga agar pelatihan meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta maka pelatihan pada PT Pos Indonesia Kota Surakarta sebaiknya lebih memperhatikan tingkat kesulitan kerja sehingga hasil pelatihan membantu dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan dan pekerjaan menjadi lebih cepat selesai setelah mengikuti pelatihan. Karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Surakarta sebaiknya selalu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan dengan cara selalu bertanya apabila ada materi yang kurang dipahami.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta dengan p value $0,002 < 0,05$. Nilai koefisien regresi bernilai positif sehingga semakin baik kompetensi karyawan PT Pos Indonesia terhadap karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Abdi dan Wahid, (2018)) bahwa apabila karyawan memiliki

kompetensi tinggi maka dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hasil ini mendukung penelitian dari Septyanti dan Wahyuati (2022); Ningsih dan Prijati (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja, sehingga agar kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta maka karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan pengetahuan karena tingkat pendidikan sangat mempengaruhi pekerjaan dimana ditempatkan dan pengalaman yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta hendaknya selalu menjaga sikap perilaku dengan cara selalu memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta dengan $p\text{ value } 0,007 < 0,05$. Nilai koefisien regresi bernilai positif sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan PT Pos Indonesia terhadap karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasibuan (2018: 210) menyatakan bahwa pembinaan disiplin menjadi bagian yang penting bagi manajemen perusahaan, karena disiplin dianggap sebagai sarana penting untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Nurzakiah dan Febrian, 2024), sehingga semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan juga meningkat. Hasil ini mendukung penelitian Hidayat, dkk (2024); Septyanti dan Wahyuati (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga agar variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta maka karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Surakarta sebaiknya lebih meningkatkan ketaatan dengan cara mengembalikan peralatan yang telah digunakan pada tempatnya kembali. Karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Surakarta hendaknya selalu menjaga tanggungjawab kerja dengan cara selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur.

KESIMPULAN

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Devina., Editya Nurdiana dan Sandi Nasrudin Wibowo. 2022. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka”. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*. Vol 5 No 2, hal 118-126.
- Dearnay, Eva and Sonia Chrystabella Hetharie. 2021. “The Influence of Competence, Training and Work Discipline on Employee Performance of PT Pos Indonesia (Persero), Binjai Branch Essay 2021”. *Jurnal Mantik*. Vol 5, No1, pp. 15-25
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hidayat, Rahmat, Ita Herlita Silviyanti, Rojul, Putri Indah Lestari, Didit Haryadi. 2024. "The influence of competence and work discipline on the performance of executive staff". *International Journal of Applied Finance and Business Studies*. Vol 11 No 4, pp. 957-963.
- Muis, Muhammad Abdul and Amrison. 2021. "Analysis of The Effect of Discipline, Job Satisfaction, and Work Motivation, to Employee Performance at PT Pos Indonesia, Central Jakarta Branch". *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*. Vol 2, No 3, pp. 502-512.
- Myradean, Elizabeth Della Tiara dan Kis Indriyaningrum. 2023. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Nusantara Building Industries Bagian FC)". *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 4 (5), hal 7416-7423.
- Ningsih, Farida Ayu dan Prijati. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara)". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 10, No 5, hal 1-21.
- Nurzakiah, Euis Lestari dan Wenny Desty Febrian. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, Vol. 6, No. 1, hal. 46–64.
- Paais, Maartje. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon". *Jurnal Ekonomi Peluang*. Vol 14 No 1, hal 1-12.
- Prasetya, Juni Eliana., Moh Faizal dan Choirunnisak. 2021. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* Vol. 1, No. 2, hal. 145-152.
- Rizani, Achmad dan Fitriansyah. 2022. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)". *Borneo Student Research*. Vol 3 No 3, hal 3042-3052.
- Salvano, Dilla Puji, La Ode Labsin Naadu dan Teuku Mahendri Hara. 2023. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi". *Sosains: Jurnal Sosial Dan Sains*. Vol 3 No 2, hal 185-198.
- Septyanti, Wahyu Lestari dan Aniek Wahyuati. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 11, No 6, hal. 1-17.
- Ulung, Ambo, Awaluddin, Anur Achsanuddin UA dan Hasriwana. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)". *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2 No. 1, hal. 420-429.
- Wulandari, Rani, Bambang Agus Sumantri dan Suhardi. 2022. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kediri". *Simposium Manajemen dan Bisnis*. Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022.