

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG AMBON

Maartje Paais

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku
email : Maartje9_paais@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at PT. Pos Indonesia (Persero) Ambon Branch with a sample of 55 permanent employees. After using a series of statistical tests, this study found that 1). There is a simultaneous influence between competence, discipline and stress on performance, meaning that if the competence and discipline of employees increases then the performance will also increase while for the stress variable, performance will increase if the stress level decreases 2). There is a significant influence between competence and performance, meaning that if the competency of employees increases, the resulting performance also tends to increase. 3). There is a significant influence between discipline and performance, meaning that if the discipline owned by employees increases, the resulting performance also tends to increase. 4). There is a significant influence between stress and performance, meaning that if the stress owned by employees increases, the resulting performance tends to decrease, but conversely if the stress owned by employees decreases, the resulting performance tends to increase. 5). From the large R square value of 0.530, it can be explained that competence, discipline and stress can explain changes in performance by 53.0%, while 47% is explained by other variables.*

Keywords: *Competence, Discipline, Stress, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia yang baik akan sangat sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu organisasi. Pada hakikatnya manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian

aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Memberikan perhatian kepada unsur manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998). Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar manajemen kinerja adalah menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggung jawab dirasakan seperti bermain, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan mendapatkan umpan balik.

Dalam kaitannya dengan kinerja, kompetensi merupakan salah satu hal yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai. Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik, (Sutrisno, 2011).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain (Siagian, 2000). Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2003). Penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan pada pribadi karyawan semata oleh karena itu perusahaan harus mempunyai suatu pola pembinaan disiplin para karyawannya. Pola pembinaan tersebut dapat berupa penataan perangkat peraturan yang tepat, menegakkan peraturan dengan memberikan sanksi yang tegas bagi para pelanggar serta upaya pembinaan disiplin yang berkelanjutan. Pembinaan disiplin secara berkelanjutan perlu dilakukan untuk mempertahankan disiplin kerja yang telah terbentuk serta berupaya untuk senantiasa meningkatkannya. Pembinaan disiplin kerja dapat dilakukan dengan dengan cara “preventif” (Handoko, 1987) dan “korektif” (Handoko, 1987). Kedua cara tersebut dirumuskan menjadi kerangka dasar pembinaan disiplin yang akan diterapkan secara berkelanjutan. Masalah disiplin kerja akan terkait dengan aspek kesadaran dan perilaku karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan untuk meningkatkan disiplin

kerja upaya yang harus ditempuh adalah pemberian teguran langsung, penerapan sanksi skorsing, sampai pemberlakuan sanksi pemecatan. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain : 1. Peraturan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang. 2. Peraturan tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Peraturan cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain. 4. Peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para pegawai dalam organisasi (Singodimejo, 2000). Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. Stres harus mampu diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja. Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis seseorang individu yang dihadapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut Robbins (2008) faktor-faktor yang menyebabkan stres terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : 1. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpersonal. 2. Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, kepribadian. Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan, sebagai seorang manajer, mengelola stres di tempat kerja lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk mengurangi kerusakan dalam rangka pencapaian tujuan. Efektifitas komunikasi dua arah diantara atasan dan bawahan adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres potensial dan pemecahannya karena stres akan selalu menimpa organisasi. Stres sebagai suatu ketidaksinambungan antara keinginan dan kemampuan yang dimilikinya. PT Pos Indonesia Cabang Ambon sebagai penyedia layanan jasa sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Seiring dengan perkembangan teknologi dan persaingan yang semakin tinggi, PT Pos Indonesia Cabang Ambon selalu melakukan inovasi dan selalu melakukan perubahan guna semakin meningkatkan animo masyarakat menggunakan jasa PT Pos Indonesia. Pegawai sebagai ujung tombak perusahaan diminta untuk terus meningkatkan kinerja. Awalnya jasa layanan pos merupakan layanan yang bersifat monopoli namun secara perlahan jasa perposan berubah, dimana sebagian layanan perposan diserahkan ke pihak swasta. Ketika status perusahaan berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), kinerja perusahaan dituntut sama dengan perusahaan swasta yang bergerak dalam orientasi bisnis dengan mengejar keuntungan semata. Oleh karena itu, dengan status Persero, maka Direksi PT. Pos Indonesia akan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja khususnya dalam hal peningkatan layanannya.

Peningkatan pelayanan pada PT Pos Indonesia Cabang Ambon dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki pegawai itu sendiri. Semakin baik kompetensi yang dimiliki

maka akan semakin baik pula pencapaian tujuan organisasi. Apalagi jika didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Namun pada dasarnya setiap kegiatan di lingkungan perusahaan pasti memiliki hal-hal yang negatif di dalam setiap pelaksanaan kerja yaitu stres, yang dapat mengganggu kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan, sebagai seorang manajer, mengelola stres di tempat kerja lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk mengurangi kerusakan dalam rangka pencapaian tujuan. Berdasarkan pengamatan penulis ternyata masih banyak terjadi beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon dalam bekerja, yaitu adanya pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang teliti sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan, ada juga pegawai yang kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil yang ditetapkan tidak dapat dipenuhi dalam waktu yang diharapkan atau sering mengalami keterlambatan. Selain itu masih cukup banyak terjadi beberapa kelemahan pada pegawainya antara lain dalam disiplin kerja, ada yang tidak tepat waktu sewaktu masuk dan pulang kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu, ada yang tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan sore, dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Dari beberapa sikap di atas mereka beralasan bahwa hal tersebut terjadi karena tekanan pekerjaan atau menghilangkan kejenuhan dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan stres yang dialami oleh pegawai. Stres akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Suasana kerja akan menjadi tidak kondusif apabila terjadi ketidaksinambungan antara unsur-unsur dalam organisasi, oleh karena itu diperlukan sikap profesionalitas dalam menjalankan segala aktivitas yang menjadi tujuan di dalam organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Spencer (1993) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Hal tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. (Sutrisno, 2011).

Menurut Wibowo (2007) mengartikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Wibowo, 2007).

Beberapa aspek Kompetensi yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon (1998) adalah sebagai berikut : 1. Pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja. 2. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki seseorang. Misalnya, seorang karyawan dalam pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja yang efektif dan efisien. 3. Kemampuan (skill) adalah sesuatu yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Contoh, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien. 4. Nilai (value) adalah standar perilaku yang secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku dalam bekerja (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dll) 5. Sikap (attitude) yaitu perasaan senang tidak senang, suka tidak suka, atau reaksi terhadap rangsangan dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji. 6. Minat (interest) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan aktivitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu penunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya, artinya penggerak dari suatu organisasi. Untuk memaksimalkan hasil ataupun pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan sumber daya/tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja yang berkualitas ditandai oleh keterampilan yang memadai, profesional dan kreatif. Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja), dan disiplin kerja. Ada baiknya bila hal-hal tersebut dapat selaras dengan visi maupun peraturan perusahaan. Singodimejo (2002) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan. Handoko (1996) menggolongkan disiplin menjadi 2 (dua) bentuk, antara lain: (1) Disiplin Preventif. Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “self discipline” pada

setiap karyawan tanpa terkecuali. (2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (disciplinary action), yang wujudnya dapat berupa peringatan ataupun berupa schorsing. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis seseorang individu yang dihadapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut Cooper (dalam Rice, 1999) terdapat 5 sumber stres yaitu : 1. Kondisi pekerjaan. 2. Stres karena peran. 3. Faktor interpersonal. 4. Perkembangan karir. 5. Struktur organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sedangkan Suprihanto (1993) mengatakan bahwa kinerja adalah seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan. Misalnya, standar target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan

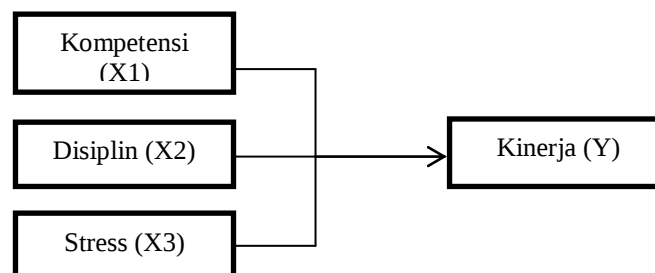
hasilnya dikomunikasikan kepada setiap karyawan (Mathis dan Jackson, 2002). Peningkatan kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh elemenelemen yang berada didalamnya. Maka untuk memperbaiki kinerja suatu organisasi perlu adanya pembinaan dari dalam yang bersifat internal.

Menurut Rivai (2005) bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian kinerja untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi. Adapun penilaian kinerja itu adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Kreativitas (*creativity*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
4. Pengetahuan mengenai pekerjaan (*knowledge of job*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
5. Kerjasama (*cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. Inisiatif (*initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru.
7. Ketergantungan (*dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Kualitas pribadi (*personal quality*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi. (Turwahyudin, 2009)

Sesuai teori yang telah dipaparkan di atas maka model teoritis yang dibangun adalah:

Gambar 1
Model Teoritis Penelitian Yang Dikembangkan



METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap sedangkan Sampel total yang diambil dari jumlah populasi sebanyak 55 karyawan tetap dengan menggunakan teknik *simple random*. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari Variabel kompetensi meliputi : keterampilan, pengetahuan, sikap dan Variabel disiplin meliputi : ketaatan dan tanggung jawab. Variabel stres kerja meliputi : kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi. Sedangkan variabel kinerja meliputi : kuantitas kerja (*quantity of work*), kualitas kerja (*quality of work*), kreativitas (*creativity*), kerjasama (*cooperation*). Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

HASIL

Analisis Kuantitatif dilakukan untuk mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini dilakukan melalui bantuan Program SPSS v.17.0 untuk dapat mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.797	3.111		4.756	.000
KP	.616	.157	.944	3.927	.000
DK	.299	.118	.439	2.535	.014
SK	-.451	.138	-.743	-3.255	.002

a. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Untuk variabel independen pertama (kompetensi), berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,616 dan konstanta a sebesar 14.797. Dengan demikian maka pengaruh kompetensi terhadap

kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi: $\hat{Y} = 14.797 + 0,616 X_1$. Hasil ini menunjukkan apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,616 satuan (%).

Untuk variabel independen kedua (disiplin kerja), berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,299 dan konstanta a sebesar 14.797. Dengan demikian maka pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi: $\hat{Y} = 14.797 + 0,299 X_2$. Hasil ini menunjukkan apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,299 satuan (%).

Untuk variabel independen ketiga (stres), berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar -0,451 dan konstanta a sebesar 12.938. Dengan demikian maka pengaruh stres terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi: $\hat{Y} = 14.797 - 0,451 X_3$. Hasil ini menunjukkan apabila stress kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,451 satuan (%).

Berdasarkan data di atas dapat secara simultan dapat dijelaskan bahwa analisis regresi berganda menghasilkan arah regresi b1 sebesar 0,616 dan regresi b2 sebesar 0,299 serta regresi b3 sebesar -0,451 dan konstanta a sebesar 14.797. Dengan demikian pengaruh kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi: $\hat{Y} = 14.797 + 0,616 X_1 + 0,299 X_2 - 0,451 X_3$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan apabila kompetensi, disiplin dan stres meningkat sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan/menurunkan kinerja sebesar 0,616, 0,299 dan -0,451 satuan (%).

Uji t untuk mengetahui apakah variabel kompetensi (X1), variabel disiplin (X2) dan variabel stres kerja (X3) secara parsial berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi (X1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. hasil uji t secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara parsial variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 3.927 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 51$ diperoleh nilai t tabel = 1,675 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji secara parsial variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 2.535 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 51$ diperoleh nilai t tabel = 1,675 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menguji secara parsial variabel stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = -3,255 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 51$ diperoleh nilai t tabel = 1,675 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan, dapat dilihat dari besarnya t hitung. Sehingga dapat diketahui variabel bebas X1 (kompetensi) adalah variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel bebas yang lain. Hal ini dapat diketahui karena variabel bebas X1 (kompetensi) mempunyai nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 0.616 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, selain itu nilai t hitung variabel X1 (kompetensi) juga memiliki nilai paling besar yaitu sebesar 3.927. Jadi terbukti secara statistik bahwa ada mempunyai pengaruh yang dominan dan nyata antara variabel-variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji secara simultan tentang adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X1), variabel disiplin (X2) dan variabel stress (X3) terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon, digunakan Uji F, dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel.

Tabel 2
Tabel Anova Hasil Analisa Data

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	599.893	3	199.964	19.137	.000 ^a
Residual	532.907	51	10.449		
Total	1132.800	54			

a. Predictors: (Constant), SK, DK, KP

b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel dapat dijelaskan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 3: 51$ diperoleh nilai F tabel sebesar = 2,79 sedangkan nilai F hitung = 19,137, dengan demikian nilai F hitung > F tabel sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima, jadi terbukti secara statistik bahwa ada pengaruh yang nyata antara variabel-variabel kompetensi, disiplin dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis I yang menyatakan bahwa diduga bahwa ada kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X1), disiplin (X2) dan stres kerja (X3)

terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon, dapat diterima dan teruji secara statistik.

Tabel 3
Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.502	3.23252

a. Predictors: (Constant), SK, DK, KP

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai R adalah sebesar 0,728 sehingga secara simultan korelasi kompetensi, disiplin dan Stres terhadap kinerja termasuk sangat tinggi. Adapun nilai R² (square) sebesar 0,530, artinya kompetensi, disiplin dan stres dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 53,0%, sedangkan 47% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Melalui uji regresi diketahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 14.797 + 0,616 X_1$. Hasil ini menunjukkan apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,616 satuan (%). 3.927 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 51$ diperoleh nilai t tabel = 1,675. Dengan demikian Hasil ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon”. Pada kenyataannya di lapangan, kompetensi pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon masih jauh dari yang diharapkan. Cepatnya perkembangan teknologi informasi sebagai bisnis utama PT. Pos Indonesia, tidak diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai sehingga masih jauh dari apa yang diharapkan. Oleh karena itu PT Pos Indonesia terus berupaya meningkatkan kompetensi pegawainya, khususnya pengembangan SDM dalam upaya mewujudkan manajemen yang efektif, efisien dan profesional.

Hai ini sejalan dengan pernyataan Wibowo (2007) mengartikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain itu pegawai perlu memiliki kompetensi

individu yaitu kemampuan yang diarahkan pada keunggulan tenaga kerja baik penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun daya saing kemampuannya. Dan seorang pegawai perlu melengkapi kompetensinya dengan kompetensi sosial yang merupakan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat maupun dilingkungan kerjanya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Melalui uji regresi diketahui pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 14.797 + 0,299 X_2$. Hasil ini menunjukkan apabila disiplin ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,299 satuan (%). Hasil uji t hitung diperoleh nilai sebesar .535 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 51$ diperoleh nilai t tabel = 1,675. Dengan demikian Hasil ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon”.

Disiplin merupakan salah satu penunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Singodimejo (2002) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tanpa disiplin yang tinggi, maka kinerja organisasi dapat terganggu. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan sebelumnya guna mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu manfaat yang diperoleh dari menjaga disiplin adalah Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan sehingga kinerja perusahaan turut meningkat.

PT. Pos Indonesia (Persero) yang bergerak pada jasa pelayanan seharusnya lebih mengedepankan tingkat kedisiplinan pegawainya, karena tanpa adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi tentunya pelayanan kepada konsumen atau pengguna layanan PT. Pos Indonesia tidak akan dapat memberikan kepuasan. Penerapan peraturan dan sanksi adalah salah satu peningkatan tingkat kedisiplinan para pegawai PT. Pos Indonesia yang tentunya juga didukung dengan kepemimpinan yang baik oleh pimpinan atau atasan. Sehingga pegawai akan terpacu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pengaruh Stres Terhadap Kinerja

Melalui uji regresi diketahui pengaruh stres terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 14.797 - 0,451 X_3$. Hasil ini menunjukkan apabila stres meningkat sebesar 1 satuan (%), maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,451 satuan (%). Hasil uji t hitung diperoleh nilai sebesar -3,255 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 51$ diperoleh nilai t tabel = 1,675. Dengan demikian Hasil ini menunjukkan bahwa “Ada

pengaruh signifikan Stres terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon”.

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis seseorang individu yang dihadapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu dan mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Melalui manajemen stres, maka stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Dalam hal ini semakin rendah tingkat stres kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Namun sebaliknya apabila tingkat stres meningkat maka kinerjanya akan menurun.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Stres terhadap Kinerja

Melalui uji regresi diketahui pengaruh kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 14.797 + 0,616 X_1 + 0,299 X_2 - 0,451 X_3$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan apabila kompetensi, disiplin dan stres meningkat sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan/menurunkan kinerja sebesar 0,616, 0,299 dan -0,451 satuan (%). Kemudian nilai R adalah sebesar 0,904 sehingga secara simultan korelasi kompetensi, disiplin dan Stres terhadap kinerja termasuk sangat tinggi. Adapun nilai R² (square) sebesar 0,530, artinya kompetensi, disiplin dan stres dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 53,0%, sedangkan 47% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil Uji F untuk menguji pengaruh simultan kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja, diperoleh nilai Fhitung sebesar 19,137, dan pada df = 3 : 51 diperoleh nilai Ftabel sebesar = 2,79. Oleh karena Fhitung > Ftabel, maka koefisien regresi signifikan atau ada pengaruh signifikan Kompetensi, Disiplin, dan Stres secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ambon

KESIMPULAN

Adanya pengaruh secara simultan antara kompetensi, disiplin dan stress terhadap kinerja, artinya apabila kompetensi dan disiplin pegawai meningkat maka kinerja juga akan meningkat sedangkan untuk variabel stres, kinerja akan meningkat apabila tingkat stresnya menurun.

Adanya pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja, artinya apabila kompetensi yang dimiliki pegawai meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan antara disiplin dengan kinerja, artinya apabila disiplin yang dimiliki pegawai meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan antara stres dengan kinerja, artinya apabila stres yang dimiliki pegawai meningkat maka kinerja yang dihasilkan cenderung akan menurun, namun sebaliknya apabila stres yang dimiliki pegawai menurun maka kinerja yang dihasilkan cenderung akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,. Kencana.
- Handoko, T.Hani. 1987. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia,. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana. Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi. Aksara
- Singodimedjo, 2002. Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS
- Veithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.