

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA DI KOTA DENPASAR

I Nyoman Adi Satriawan^{1*} | Ni Putu Ayu Sintya Saraswati² | Ni Made Satya Utami³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: adisatriawan3101@gmail.com

Abstract: Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Tujuan organisasi perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan PT. POS Indonesia di Kota Denpasar dengan total sampel sebanyak 35 orang karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Semakin baik motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Semakin meningkat disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja yang ada di PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Tujuan organisasi perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Mangkunegara (2019) menggambarkan kinerja sebagai suatu prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung. Menurut Sutrisno (2019) kinerja juga mencakup tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan

kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki kinerja baik, organisasi tidak hanya menitikberatkan pada hasil pekerjaan karyawan (*output*) saja namun juga pada proses penyelesaian suatu pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar yang beralamat di jalan Jalan Raya Puputan Renon No 37, Denpasar. PT. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Terkait dengan inerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar, fenomena menyangkut masalah kinerja karyawan tidak lepas dari kendala atau permasalahan seputar karyawan salah satunya kuantitas kerja karyawan. Laporan realisasi jumlah pengiriman paket pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar tahun 2023 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Data Jumlah Pengiriman Paket
Pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar Tahun 2023

No	Kecamatan	Jumlah Kiriman	Berhasil Antar	Ketercapaian (%)
1	Denpasar Utara	216.963	198.693	92%
2	Denpasar Selatan	215.755	158.003	73%
3	Denpasar Timur	223.007	170.561	76%
4	Denpasar Barat	212.124	179.301	85%
Total		867.849	706.558	81%

Sumber: PT. POS Indonesia di Kota Denpasar

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pengiriman paket yang berhasil di antar oleh kurir PT. POS Indonesia di Kota Denpasar berbeda-beda di setiap kecamatan. Jumlah paket yang berhasil diantar tertinggi yakni pada Kecamatan Denpasar Utara sebanyak 198.693 paket dengan persentase ketercapaian sebesar 92%, selanjutnya berturut-turut pada Kecamatan Denpasar Barat sebanyak 179.301 paket dengan persentase ketercapaian sebesar 85%, Kecamatan Denpasar Timur sebanyak 170.561 paket dengan persentase ketercapaian sebesar 76%, dan jumlah pengiriman paket yang berhasil di antar oleh kurir terendah yakni pada Kecamatan Denpasar Selatan sebanyak 158.003 paket dengan persentase ketercapaian sebesar 73%. Berdasarkan permasalahan yang muncul di atas, maka dibutuhkan penyelesaian dengan memaksimalkan pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan PT. POS Indonesia di Kota Denpasar, dengan meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Rahmawati dan Sultoni, 2024). Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada PT. POS

Indonesia di Kota Denpasar ditemukan pada indikator kebutuhan perwujudan diri. Beliau menyebutkan bahwa karyawan PT. POS Indonesia di Kota Denpasar belum cukup mampu untuk menjadi versi terbaik dari dirinya, kemudian tidak dapat menikmati setiap proses dalam bekerja, sehingga karyawan seringkali berpaku pada kesalahan-kesalahan kecil seperti: kesalahan alamat dalam pengiriman paket yang dapat merusak konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Adapun *research gap* dalam penelitan ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati dan Sul-toni (2024), Ginia (2024), Wijaya dkk, (2024), serta Bague dkk, (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat motivasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti dan Amri (2024) serta Azis dkk, (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah motivasi maka kinerja karyawan semakin menurun.

Selain motivasi, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Widodo dkk, 2024). Menurut Hasibuan (2019), bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar dapat dilihat pada indikator rendahnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang berlaku. Rendahnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang berlaku juga didukung oleh data absensi karyawan yang belum maksimal, dengan rata-rata sebesar 3,93 persen menunjukkan tingkat absensi tinggi.

Adapun *research gap* dalam penelitan ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo dkk, (2024), Al Anshory (2024), Utami dkk, (2024), serta Yolanda dkk, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dkk, (2024) Agustina dkk, (2024) serta Utami (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin menurun.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan dan keselamatan kerja (Yuda dan Suharnomo, 2024). Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah

tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya (Widodo, 2019). Fenomena yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar dapat dilihat dari indikator lingkungan sosial psikologis. Karyawan berpendapat bahwa kurang adanya jaminan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.

Adapun *research gap* dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuda dan Suharnomo (2024), Sari dkk, (2023), Anah (2024) serta Palit dkk, (2024) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk, (2024) dan Kaharudin dkk, (2022) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah kesehatan dan keselamatan maka kinerja karyawan semakin menurun.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar”.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh PT. POS Indonesia di Kota Denpasar yang dapat berpengaruh pada hasil capaian karyawan, dengan variabel motivasi, disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2019), kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat di lakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Lewa dan Subowo (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, dan kerjasama.

Motivasi

Menurut Wursanto (2019) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan (2019) motivasi seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan perwujudan diri.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Siswanto (2019) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Hastono (2019) kesehatan dan keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja karena tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Moenir (2019) indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur kesehatan dan keselamatan kerja antara lain: lingkungan kerja fisik, lingkungan sosial psikologis, kebijakan keselamatan kerja, sarana kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2022). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi dapat memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi mampu mendorong individu atau karyawan untuk lebih giat dalam bekerja atau berbuat. Hal ini dapat dimaknai bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja pun akan meningkat. Seorang karyawan yang termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan. Bagi karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal (Zandrah dan Adi, 2021).

Hasil penelitian Rahmawati dan Sultoni (2024), serta Ginia (2024), Wijaya *dkk*, (2024) dan Bague *dkk*, (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat motivasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019) mendefinisikan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan disiplin yang tinggi kepada setiap karyawan (Sinaga *dkk*, 2021).

Hasil penelitian Widodo *dkk*, (2024), Al Anshory (2024), Utami *dkk*, (2024) serta Yolanda *dkk*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar.

Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian sejalan dengan berkembangnya teknologi di kalangan industri yang semakin canggih, hal ini menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan sumber daya manusia dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Karyawan yang terjamin kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, sehingga citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat. (Nasution dan Ichsan, 2020).

Hasil penelitian Yuda dan Suharnomo (2024), Sari *dkk*, (2023), Anah (2024) dan Palit *dkk*, (2024) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₃: Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar yang beralamat di Jalan Raya Puputan No. 37, Renon, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80226. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah motivasi, disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap dan kinerja karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan pada PT. POS Indonesia di Kota Denpasar. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi, disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal

tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel motivasi sebesar 0,772, disiplin kerja sebesar 0,702, kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,885, dan kinerja karyawan sebesar 0,679. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	35
Test Statistic	0,139
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,086

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,086 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,420	2,383	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,420	2,378	Bebas multikolinearitas
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,994	1,006	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja > 0,10 dan nilai *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,192	Bebas gejala heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,655	Bebas gejala heteroskedastisitas
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,106	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Motivasi sebesar 0,192, disiplin kerja sebesar 0,655 dan kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,106. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,100	2,213		-0,949	0,350
Motivasi	0,389	0,126	0,401	3,096	0,004
Disiplin Kerja	0,575	0,147	0,505	3,904	0,000
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,143	0,064	0,190	2,256	0,031

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -2,100 + 0,389X_1 + 0,575X_2 + 0,143X_3$. Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

- $a = -2,100$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar akan menurun sebesar - 2,100 satuan.
- $b_1 = +0,389$ berarti apabila motivasi (X_1) meningkat sedangkan disiplin kerja (X_2) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,389. Artinya setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar.
- $b_2 = +0,575$ berarti apabila disiplin kerja (X_2) meningkat sedangkan motivasi (X_1) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,575. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar.
- $b_3 = +0,143$ berarti apabila kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) meningkat sedangkan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka

kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,143. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Model Summary

	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	dimensiono 1	0,884 ^a	0,782	0,761	1,41446

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,884. Besarnya nilai R 0,884 ini berada diantara antara 0,80 sampai 0,100 yang berarti ada hubungan kuat antara motivasi, disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar.

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,761 atau sebesar 76,1%. Hal ini berarti variasi hubungan motivasi, disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar adalah sebesar 76,1% sedangkan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Hasil Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678,327	3	226,09	99,543	0,000 ^b
	Residual	70,416	31	2,271		
	Total	748,743	34			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 37,108 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar disajikan pada Tabel 5berikut.

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 3,096 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,904 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 2,256 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,031 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,096 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat baik motivasi karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang meningkat diindikasikan oleh beberapa indikator, diantaranya: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan perwujudan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati dan Sultoni (2024), serta Ginia (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat motivasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Wijaya *et al.*, (2024) dan Bague *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat motivasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,904 serta nilai signifikan uji

t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat disiplin kerja yang ada di PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja yang meningkat diindikasikan oleh beberapa indikator, diantaranya: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, serta etika kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo *et al.*, (2024), serta Al Anshory (2024), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Utami *et al.*, (2024) serta Yolanda *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,256 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,031 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik Motivasi yang ada di PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja yang meningkat diindikasikan oleh beberapa indikator, diantaranya: lingkungan kerja fisik, lingkungan sosial psikologis, kebijakan keselamatan kerja, sarana kesehatan tenaga kerja, serta kebijakan keselamatan kerja. Karyawan yang terjamin kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, sehingga citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat. (Nasution dan Ichsan, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuda dan Suharnomo (2024), serta Sari *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Anah (2024) dan Palit *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Semakin baik motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Semakin meningkat disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja yang ada di PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Pos Indonesia di Kota Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I. A. S., Permadi, I. K. O., Dewi, I. G. A. M. P., & Sudarsani, N. P. (2024). The mediating role of locus of control: The effect of work discipline and competence on employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(12), 7198–7206.
- Al Anshory, M. F. L. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(3), 39–54.
- Anah, L. (2024). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumdam Tirta Kencana Jombang. *Bima: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 305–316.
- Azis, A. N., Miftanudin, A., Cahyaningrum, D., & Hertiana, M. (2024). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Refrigerator N5 PT. Hartono Istana Teknologi). *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 19–28.
- Bague, I. W., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KC Pare-Pare melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 56–64.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.

- Febriyanti, A., & Amri, S. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Kredibel: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(3), 139–153.
- Ginia, R. A. (2024). Pengaruh motivasi dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan pada Papua Language Institute Kota Jayapura. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(1), 738–744.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hastono, S. P. (2019). *Analisis data pada bidang kesehatan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaharudin, K., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 1–7.
- Kurniawati, M., Marlioni, S., & Yuliawati, J. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Roda Pembina Nusantara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 6158–6168.
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 84–92.
- Mahennoko, A. A. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah daerah Kabupaten Demak [Skripsi]*. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A. S. (2019). *Pendekatan manusia dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. Gunung Agung.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 452–458.
- Palit, A. T., Karambut, C. A., & Longdong, W. M. J. (2024). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki. *Jurnal Ekomaks: Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 358–365.
- Rahayu, A. D., Indiworo, R. H. E., & Setiawati, I. (2024). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karakteristik individu serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi kasus bagian operator produksi di PT Sampharindo Perdana Semarang). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 13423–13435.



- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1652–1659.
- Sari, C. Y., Sinambela, L. S. B., Utami, R., Ayustin, S., & Claresta, A. W. (2023). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Malahayati*, 10(10), 3010–3018.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Pelnih Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404–415.
- Siswanto. (2019). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Utami, I. T., & Utami, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 11(3), 187–201.
- Utami, N. M. S., Pramana, P. D. A., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung. *Emas*, 5(5), 38–48.
- Widodo, D. E., Rahayu, S. R., & Efriyana, M. (2024). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PB Swalayan 21 Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(1), 185–194.
- Wijaya, R., Alexander, D., & Kheng, B. K. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palembang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1).
- Wursanto. (2019). *Manajemen kepegawaian*. Kanisius.
- Yolanda, K., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jinheung Electric Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 371–381.
- Yuda, A. P., & Suharnomo, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam (Studi pada karyawan main office PT Kanindo Makmur Jaya). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1).
- Zandrah, F. S., & Adi, M. M. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 studi kasus PT Telekomunikasi Seluler (Grapari) Kota Makassar. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(02), 43–47.