

**MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BITUNG**

Oleh:

Ivonne A. S. Sajangbati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ivonnesajangbati@yahoo.com**ABSTRAK**

Kinerja antara lain ditentukan oleh motivasi yang dilakukan, disiplin yang diterapkan serta, kepuasan kerja yang dirasakan, maka dengan sendirinya kinerja yang baik akan senantiasa memberikan kontribusi yang baik bagi karyawan, sehingga karyawan tersebut akan senantiasa memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Bitung. Populasi sebanyak 220 karyawan dengan sampel yang ditetapkan 69 responden. Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.

Kata kunci: *motivasi, disiplin, kepuasan dan kinerja*

ABSTRACT

Performance is determined by among others, performed motivation, discipline is applied as well, perceived job satisfaction. It is by it self a good performance will always give a good contribution for employees, so that employees will always have a love of his work. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, discipline and employee satisfaction with the performance of PT. Pos Indonesia branch of Bitung. Population of more than 220 employees with a specified sampel 69 respondents. This research method is associative with linier analysis techniques. Results of research conducted collectively Motivation, Discipline, and Satisfaction significantly influence the performance of PT. Pos Indonesia or partially Motivation, Discipline, and Satisfaction on employee performance is very strong. Motivation is an encouragement to a series of human behavior in the achievement of the objectives, the proper motivation will encourage discipline, and good satisfaction for the employee's performance.

Keywords: *motivation, discipline, satisfaction and performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan zaman telah membawa kita pada perubahan hidup manusia yang semakin pesat di era globalisasi ini. Perubahan yang signifikan juga ditunjukkan pada persaingan usaha jasa pengiriman antara perusahaan-perusahaan yang menjadikan jasa pengiriman ini sebagai pangsa pasar utama pada perusahaan yang dijalankan. Dengan kompetitor yang beranekaragam mengharuskan kita sebagai perusahaan harus bekerja keras dalam mengelola pangsa pasar dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusialah yang dapat menentukan tinggi rendahnya kesejahteraan yang akan diperoleh dari perusahaannya karena pada prinsipnya mereka yang membuat produk, menjaga mutunya dan kemudian menjualnya kepada konsumen untuk mendapatkan uang yang akan diperuntukan bagi kesejahteraan mereka sendiri. Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanyalah manusia yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi kinerja juga merupakan suatu hal yang kompleks harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi dimana setiap perusahaan yang memiliki kinerja yang baik merupakan suatu perusahaan yang berhasil dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan yang salah satu misinya adalah "to make profit" dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata "memberi pelayanan". Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. Akan tetapi dalam prakteknya seringkali kita mengabaikan arti pelayanan terhadap pelanggan, padahal suatu usaha dijalankan pada hakekatnya karena adanya keinginan untuk melayani kebutuhan orang lain.

Iklim menempatkan pelanggan sebagai sumber daya paling berharga dalam suatu perusahaan. Perusahaan tidak pernah bisa memiliki atau mengatur mereka, yang bisa dan harus dilakukan oleh perusahaan adalah hanya melayani dan memuaskan mereka. Hal ini berbanding terbalik dengan kenyataan yang ada dilapangan bahwa selama ini karyawan menganggap bahwa mereka telah memberikan pelayanan yang prima terhadap pengguna jasa pengiriman PT. Pos Indonesia. Kinerja PT. Pos Indonesia kembali di uji dengan banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pengguna jasa Pos sehingga menimbulkan citra yang buruk terhadap PT. Pos Indonesia.

Adanya motivasi yang dilakukan serta disiplin yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang ada, kepuasan kerja sangat penting untuk dipacu dengan tujuan untuk tetap memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan mewujudkan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Seorang karyawan akan senantiasa memiliki kecintaannya terhadap pekerjaannya dengan kata lain seorang pegawai telah memiliki faktor kepuasan dalam dirinya terhadap pekerjaannya. Apabila semua atribut yang menempel pada produk pos tersebut terwujud sesuai dengan yang dijanjikan maka mutu produk tersebut dapat dikatakan baik. Karena walaupun layanan yang diberikan sudah sangat prima tetapi mutu yang didapatkan tidak sesuai yang diharapkan maka dampaknya kinerja yang buruk akan menempel pada produk Pos. Untuk menunjang penelitian berikut ini adalah jumlah karyawan dan presentase absensi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia (Persero).
2. Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan secara parsial terhadap kinerja PT. Pos Indonesia (Persero).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunyoto (2012:1), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pengadaan, pengembangan, pengintergrasian, pemeliharaan, dan keputusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Hasibuan (2009:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Wibowo (2010:378) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Wibowo (2010:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012:305). Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010:501). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya Siagian (2012:295).

Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil Wibowo (2010:7). Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu

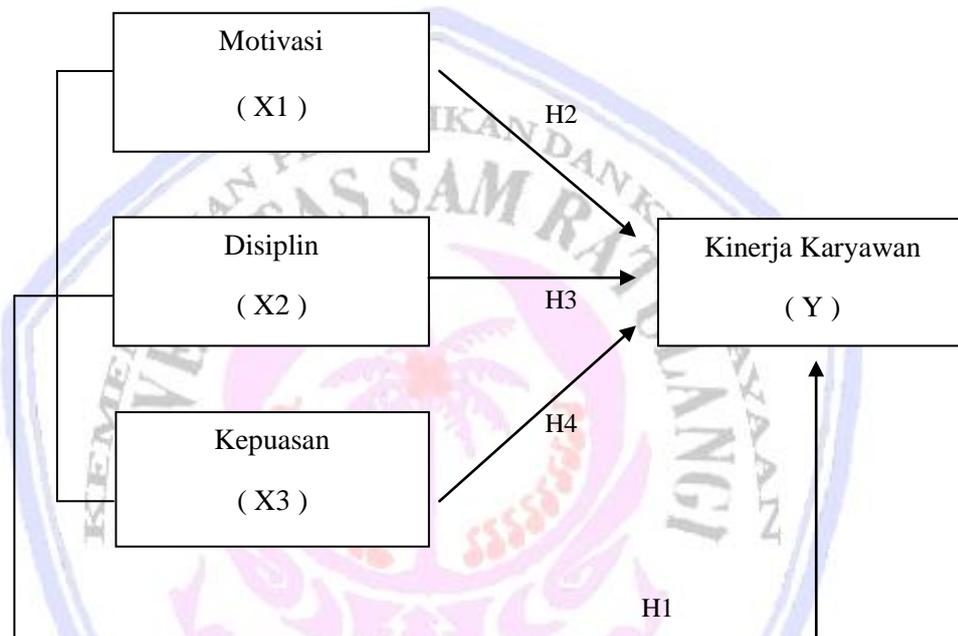
Penelitian Hetami (2008) meneliti pengaruh motivasi, kemampuan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah Persero Asuransi. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk Memperoleh hubungan pengaruh variabel motivasi, kemampuan, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja seseorang terhadap kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Metode yang digunakan yaitu eksplanatori, dengan hasil penelitian bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin, kemampuan dan disiplin, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja, kemampuan dan kinerja, serta terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara disiplin dan kinerja.

Penelitian Listianto dan Setiaji (2004) meneliti pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan pegawai kantor PDAM kota Surakarta. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin terhadap kinerja. Metode yang digunakan

yaitu explanatory, dengan hasil pembahasan motivasi, kepuasan, disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Etykawaty (2008) meneliti pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Surakarta. Dalam penelitian ini memiliki tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di rumah tahanan Negara kelas I di Surarta. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, dengan hasil pembahasan adalah Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai pemasyarakatan di rumah tahanan negara kelas I Surakarta.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi, disiplin, dan kepuasan diduga secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.
2. Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.
3. Disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.
4. Kepuasan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel dalam penelitian.

Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, dalam hal ini karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Bitung Sulawesi Utara pada karyawan pegawai PT. Pos Indonesia (persero) cabang bitung. Waktu penelitian bulan Mei sampai dengan Juli 2013.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012:115). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang bitung, dengan jumlah keseluruhan karyawan 220.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Motivasi (X_1) merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi Wibowo (2010:378). Variabel ini diukur menggunakan indikator:
 - a. Promosi
 - b. Prestasi kerja
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Penghargaan
 - e. Tanggung jawab
 - f. Pengakuan
 - g. Keberhasilan dalam bekerja
2. Disiplin (X_2) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012:305). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:
 - a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
 - b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi
 - c. Ada tidaknya atau pasti yang dapat dijadikan pegangan
 - d. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
 - e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
 - f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
 - g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
3. Kepuasan (X_3) adalah Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010:501). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:
 - a. Kedudukan
 - b. Pangkat
 - c. Umur
 - d. Mutu pengawasan
4. Kinerja (Y) Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil Wibowo (2010:7). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:
 - a. Tujuan
 - b. Standar
 - c. Umpan Balik

- d. Alat atau Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin di ukur Wibowo (2012:35). Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuisisioner tersebut. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuisisioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi pearson product moment, dan Rank spearman serta yang lain-lain bergantung jenis dan tipe datanya. Teknik pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS.17.00.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih Wibowo (2012:52). Teknik pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS.17.00.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel motivasi (X1), disiplin (X2), dan kepuasan (X3) terhadap kinerja (Y).

Dengan formula: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji T. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan Uji t adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur

Jenis kelamin	Umur (tahun)			Total	Presentase
	20-30	31-40	41-50		
Pria	25	60	40	125	56,8%
Wanita	20	40	35	95	43%
Total	45	100	75	220	100%

Sumber data: Data olahan data primer 2013

Tabel 1 menunjukkan pada setiap tingkatan usia karyawan karakteristik tertinggi terlihat pada karyawan laki-laki. Hal ini menjelaskan bahwa pada PT. Pos Indonesia karyawan laki-laki sangat dominan dibutuhkan dibandingkan perempuan karena tugas yang ada di PT. Pos Indonesia membutuhkan tenaga pekerja yang lebih condong ke pekerja diluar kantor atau bagian lapangan, dengan itu telah jelas bahwa yang lebih dibutuhkan adalah karyawan laki-laki.

Tabel 2. Karyawan Berdasarkan Umur dan Pendidikan Terakhir

Umur Responden	Pendidikan			Total	Presentase
	SMA	SMK	S1		
20-30	5	10	30	45	20%
31-40	45	30	25	100	45%
41-50	50	10	15	75	34%
Total	100	50	70	220	100%

Sumber data: Data olahan dari data primer 2013

Tabel 2 menunjukan bahwa responden berdasarkan umur dan pendidikan tertinggi terjadi pada tingkat pendidikan SMA dan pada usia 31-40 tahun. Hal tersebut menjelaskan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Pos Indonesia di domisili pada tingkat SMA, dan pada usia 31-40 tahun, ini terjadi Karena pada saat merekrut karyawan pada saat itu tidak dibatasi oleh harus pendidikan S1 keatas, tetapi lebih kepada SMA, ini juga dapat dipengaruhi oleh zaman yang mungkin pada saat itu pencari kerja S1 sangat sedikit sehingga terjadi tingkat yang tinggi pada pendidikan SMA.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia dan Masa kerja

Masa Kerja (Tahun)	Usia Responden (tahun)			Total	Presentase
	20-30	31-40	41-50		
1-25	45	-	-	45	20%
25-30	-	65	35	100	45%
30-50	-	15	60	75	34%
Total	45	80	95	220	100%

Sumber Data: Data olahan dari data primer 2013

Tabel 3 menunjukan bahwa berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia dan masa kerja terlihat yang tertinggi terjadi pada usia 31-40 tahun dan pada masa kerja 25-30 tahun. Hal tersebut dikarenakan perekrutan pegawai PT. Pos Indonesia dilakukan tidak pada setiap tahunnya, hanya pada saat dibutuhkannya karyawan pada bidang-bidang tertentu.

Hasil Analisis

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian uji validitas dan realibitas yang di uji dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 17.0 for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas memberikan nilai yang baik dengan diketahui bahwa nilai r hitung dari semua indikator variabel lebih besar dari r tabelnya, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel 0,237 ($n=69$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat sebesar $X_1=0,896$; $X_2=0,739$; $X_3=0,696$; $Y=0,807$ sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikan 0,05 dengan jumlah data (n) = 69, didapatkan nilai r tabel sebesar 0,237 karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi, dan dikatakan menyebar normal karena nilai $\text{sig. (2-tailed)} = 0,761 > \alpha (0,05)$. Dari data tersebut dapat dikatakan nilai residual terstandarisasi menyebar secara normal. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil output pada *coeficients* bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk seluruh variabel X (X_1 1.659, X_2 1.957, dan X_3 1.589) kurang dari 10 (<10) dengan tingkat signifikan dibawah 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model ini. Menurut Suliyanto (2005:75) berdasarkan output pada *coeficients model* dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output dapat diketahui bahwa pada model ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karena nilai probabilitas $>$ nilai alpha (0,05), sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 4. Ringkasan Hasil Perhitungan dan Pengolahan Data

Variabel	B	Standart Error	t_{hitung}	Sig	Ket
Constant	-0,155				
Motivasi (X1)	0,611	0,33	18,632	0,000	Sig
Disiplin (X2)	0,267	0,44	6,038	0,000	Sig
Kepuasan (X3)	0,223	0,62	3,585	0,001	Sig
R = 0,971		Sig F =			Jumlah sampel = 6
R Square = 0,942		0,000			$t_{tabel} = 2,347$
Adjusted R square = 0,940		Fhitung =			
Kinerja karyawan =		355.005			
-0,155+0,611X1+0,267X2+0,223X3+e					

Sumber: Hasil Olah Data, 2013

Tabel 4, dapat diketahui bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

1. Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = -0,155 + 0,611 X_1 + 0,267 X_2 + 0,223 X_3 + e$$

- a. Konstanta β_0 sebesar -0.155 memberikan pengertian bahwa faktor – faktor motivasi, disiplin dan kepuasan konstan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja adalah $-0,155$ satuan.
 - b. Nilai β_1 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_1 (motivasi) sebesar $0,611$ mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar $0,611$ satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
 - c. Nilai β_2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_2 (disiplin) sebesar $0,267$ mempunyai arti bahwa jika disiplin meningkat sebesar 1 satuan, kinerja akan ikut mengalami peningkatan sebesar $0,267$ satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
 - d. Nilai β_3 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_3 (kepuasan) sebesar $0,223$ mempunyai arti bahwa apabila faktor kepuasan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar $0,223$ satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
2. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F) dengan menggunakan bantuan SPSS *Version 17.0* maka dapat diketahui $F_{hitung} = 355.005$ dan $F_{tabel} = 2.347$. Jadi nampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Atau dapat juga dilihat bahwa signifikan F sebesar $0,000$ ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
 3. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t) dengan menggunakan bantuan SPSS *Version 17.0* maka dapat diketahui Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (b_1) sebesar $18,632$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $2,347$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hingga H_0 ditolak artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia, dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (b_2) sebesar $6,038$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $2,347$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hingga H_0 ditolak artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia, dengan demikian hipotesis alternatif dapat di terima. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan kerja (b_3) sebesar $3,585$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $2,347$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, hingga H_0 ditolak artinya Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia, dengan demikian hipotesis alternatif dapat di terima.
 4. Nilai R berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS seperti yang ada pada *Model Summary* dapat dilihat bahwa koefisien korelasi linear yang diperoleh adalah sebesar $0,971$. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) kuat karena hampir mendekati angka (1), serta angka korelasi yang dihasilkan menunjukkan angka positif (+) yang berarti hubungan kedua variabel searah.
 5. Nilai R^2 berdasarkan pada bagian *Model Summary*, maka dapat diketahui nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar $0,942$. Angka ini memberikan artibahwa $94,2\%$ Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan kepuasan sementara sisanya sebesar $94,2$ dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan merupakan salah satu kunci, bagi suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan. Tidak lepas dari ketiga faktor tersebut kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan citra yang baik. Karena dengan faktor – faktor tersebut melekat pada setiap individu karyawan dengan sendirinya tujuan perusahaan yang baik akan ikut serta tercapai dalam hal ini.

Motivasi, Disiplin, Kepuasan, terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara bersamaan Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh PT. Pos Indonesia. Hal ini sejalan dengan pendapat tentang Kinerja yang baik selalu membawakan dampak yang positif, Wibowo (2010:8), mengatakan bahwa kinerja adalah lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi untuk hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu

dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, persyaratan atribut yang disepakati.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara terpisah dalam penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian Kasenda (2013), yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Deikme (2013) berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh, Prabasari dan Netra (2013) yang mengatakan bahwa motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan, karena dengan motivasilah sumber daya manusia yang ada mampu terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja yang baik dapat tercapai.

Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Labudo (2013), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas/kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas/kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Korompot dan Robiansyah (2012), mengatakan bahwa disiplin kerja positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2012) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan tingkat disiplin juga mempengaruhi hasil kinerja dari SDM yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu yang ada tidak akan stabil sehingga kinerja yang ada akan terganggu.

Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh peneliti terdahulu oleh Sulistyawati dan Indrayani (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian oleh Dewi dan Mulyantono (2012) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di dukung juga dengan hasil penelitian oleh Nugroho dan Kuswardani (2011) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Karena dengan merasakan kepuasan karyawan akan merasa senang dan lebih mencintai pekerjaannya dengan begini tanpa di sadari kinerja yang baik akan dihasilkan oleh karyawan yang merasakan kepuasan itu.

FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Dengan demikian meningkatkan motivasi berupa bentuk penghargaan kepada para karyawan, dengan sendirinya akan meningkatkan disiplin serta puas dan senantiasa akan tercipta dan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Besarnya pemberian motivasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif bagi kinerja yang ada.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Disiplin yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu tidak akan stabil sehinggah kinerja dapat terganggu.

4. Kepuasan berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Kepuasan yang dirasakan karyawan merupakan kunci kesuksesan kinerja yang ada, dengan merasakan kepuasan karyawan akan senantiasa memiliki kecintaan terhadap pekerjaan maka, dengan sendirinya kinerja yang baik akan dihasilkan oleh karyawan.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen, hasil penelitian menunjukkan kepuasan karyawan kerja PT. Pos Indonesia rendah hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen misalnya dengan cara meningkatkan insentif, atau dengan bentuk penghargaan lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Banni Maslan, Korompot, dan Nilam, Robiansyah, 2012. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur*, Samarinda.
- Deikme Pilatus, 2013. *Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi.
- Etykawaty Riana, 2008. *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja petugas Pemasaryakatan Dirumah Tahanan Negara Kelas 1 Surakarta*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Hasibuan. P. S. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hetami Adietya Arie. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi*, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Univesitas Mulawarman, Samarinda.
- Labudo, Yusriha. 2013. *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Listianto Tony, Bambang Setiaji, 2004. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta Jalan A. Yani, Tromol Pos 1, Pabelan, Surakarta*.
- Munawaroh. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan, Banyuasin*.
- Novani, Cipta Dewi, dan Edy, Mulyantono. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi Empiris Karyawan di PT. Mataram Cakrawala Televisi Indonesia-Semara, Semarang*.
- Nugroho Raden Purwoko Agung dan Kuswardani DC. 2011. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kompennsasi, Dan Jenjang Karier Karyawan Di Koprasi Serba Usaha Rejo Agung Sukses*.
- Prabasari I Gusti Agung Ayu Maya Dan Netra I Gusti Sallit Ketut, 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*, Fakultas Ekonomi Universitas Udaya (UNUD) Bali, Indonesia.

- Siagian, P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Bandung.
- Sunyoto, Danang . 2012. *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian)*. Cetakan 1.CAPS. Yogyakarta.
- Sulistiyawati Ardiani Ika, Indrayani Rejeki Ari, 2012. *Pengaruh Kepuasan Training, Turnover Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. Alfabeta, Bandung.
- Torang, Syamsir. 2012, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Wibowo Edy Agung . 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Gave Media, Bandung.

