

PENGARUH KEPUASAN KERJA, *ACHIEVEMENT MOTIVATION* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS SURABAYA 60000

Eva May Rachmawati

evamayrachmawati@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine and analyze the effect of work satisfaction, achievement motivation, and organizational commitment on employee performance. Furthermore, the research object used employees at Post Office Surabaya 60000. This research was quantitative. Furthermore, the research sample used probability sampling or a sample collection which gave the same opportunity to every member. The result of the probability sampling technique obtained 58 respondents. Meanwhile, the analysis method used multiple linear regressions analysis with SPSS program 25 version. The research result concluded that work satisfaction had a significant effect with positive direction on the employees' performance. On the other hand, achievement motivation had a significant and positive effect on the employees' performance. Meanwhile, the organizational commitment had an insignificant effect with a positive direction on the employees' performance.

Keywords : *work satisfaction, achievement motivation, organizational performance, employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, *Achievement Motivation*, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Obyek yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian diperoleh dengan teknik *probability sampling*, atau pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota. Berdasarkan teknik *probability sampling* tersebut diperoleh 58 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. *Achievement Motivation* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : *kepuasan kerja, achievement motivation, komitmen organisasioanal, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Disaat evolusi sektor bisnis mengalami peningkatan yang cukup pesat, dalam perkembangan yang pesat ini memberikan pengaruh yang besar terhadap sektor industri, yang juga meliputi jasa pengiriman atau kurir. Permintaan pasar dibidang jasa pengiriman atau karier sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan agar dapat bersaing. Tentu saja sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, peran perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang

ada. Potensi yang dimiliki setiap individu harus dimanfaatkan secara tepat sehingga dapat menunjang kinerja yang baik dari setiap individu. Modal terpenting dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Setiap orang memiliki potensi karyawan akan lebih sama pentingnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Potensi karyawan dapat dikembangkan dengan keinginan individu untuk meningkatkan suatu potensi yang sudah ada sebelumnya.

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu perusahaan jasa di Indonesia yang menyediakan jasa pengiriman termasuk pengiriman surat dan paket. PT Pos Indonesia menawarkan layanan pembayaran pinjaman dan asuransi. Dengan adanya agen pos seharusnya membuka peluang persaingan pasar dan membuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat. Terjadi fenomena pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang tentunya sesuai dengan penempatan kerja masing - masing karyawan, namun masih banyak pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sehingga menimbulkan kecacatan kerja, seperti konsumen yang tidak puas dengan keterlambatan pengiriman barang, fenomena ini didukung dengan kuesioner kepada karyawan Kantor Pos Surabaya 60000.

Kantor Pos Surabaya 60000 merupakan salah satu cabang dari PT Pos Indonesia (Persero) yang berada di Surabaya. Kantor Pos Surabaya tersebut beralamat di jalan Kebonrejo No. 10 Surabaya. Berfokus kantor *processing*, Kantor Pos Surabaya 60000 memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan. Terdapat dua jenis layanan jasa yang diberikan Kantor Pos Surabaya 60000 yaitu layanan jasa surat dan paket serta layanan keuangan, layanan jasa surat dan paket merupakan kinerja utama dari Kantor Pos Surabaya 60000.

Saat ini banyak perusahaan swasta industri jasa pengiriman yang beroperasi di Indonesia, perusahaan swasta industri jasa pengiriman tersebut merupakan pesaing dari PT Pos Indonesia (Persero) terutama Kantor Pos Surabaya 60000. Para pesaing juga mampu memberikan layanan yang tidak kalah baik dengan kantor pos. salah satunya menerapkan tarif yang sangat kompetitif dan tergolong rendah. Bahkan pesaing lain juga memiliki banyak cabang sehingga biasa ditemukan dengan mudah. Beberapa contoh perusahaan industri jasa pengiriman yang sudah terkenal di Indonesia yaitu JNE, J&T, TIKI, Lion Parcel dan lain - lain.

PT Pos Indonesia (Persero) mengembangkan beberapa inovasi produk layanan publik dan meningkatkan kualitas layanan publik yang ada demi kepuasan pelanggan. Sebagai layanan digital terbaru PT. Pos Indonesia, PosPay diproyeksikan memiliki potensi besar untuk mengarahkan era bisnis jasa keuangan, PT Pos Indonesia telah menciptakan terobosan produk layanan digital bernama PosPay. PosPay digunakan sebagai saluran digital untuk akses independen ke layanan pos dan transaksi keuangan lainnya. Pemegang rekening kantor pos dapat menggunakan PosPay untuk menyediakan akses seluler ke layanan pos, transaksi keuangan, dan layanan pos Indonesia lainnya. PosPay dapat diakses dari *smartphone* yang menjalankan sistem operasi Android dan iOS. Pospay memiliki kemampuan transfer ke berbagai bank, serta pembayaran listrik, air, telepon pulsa dan asuransi yang dapat diproses melalui aplikasi PosPay.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Pos Surabaya 60000, diketahui bahwa kinerja belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan belum tercapainya kinerja karyawan secara kuantitas maupun kualitas yang diberikan kepadanya. Selain wawancara, peneliti juga memperoleh data pendapatan produksi surat dan paket tahun 2017 - 2021 dari Manajer SDM. Berikut penulis tampilkan data pada Tabel 1 pendapatan produksi surat dan paket tahun 2017 - 2021 pada Kantor Pos Surabaya 60000:

Tabel 1
Pendapatan Produksi Surat dan Paket
Tahun 2017 - 2021 (dalam rupiah)

Tahun	Produksi	Pendapatan
2017	230.258	9.165.015.399
2018	237.099	9.470.293.696
2019	1.044.722	39.934.095.520
2020	326.638	9.441.120.877
2021	149.507	5.629.394.912

Sumber : Data sekunder diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1, pendapatan produksi surat dan paket pada Kantor Pos Surabaya 60000 dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi pendapatan produksi surat dan paket. Pada tahun 2017 mengalami kenaikan pendapatan produksi sebesar 230.258. Pada tahun 2018 kembali mengalami kenaikan pendapatan produksi sebesar 237.099. Pada tahun 2019 kembali mengalami kenaikan pendapatan produksi secara drastis sebesar 1.044.722. Namun pada tahun 2020 mengalami penurunan pendapatan secara drastis dibanding 2019, yaitu sebesar 326.638. Pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 149.507. Data diatas menunjukkan bahwa adanya fluktuasi pendapatan produksi surat dan paket tahun 2016 - 2021. Pada tahun 2017 - 2019 pendapatan produksi surat dan paket mengalami kenaikan pendapatan, sedangkan pada tahun 2019 - 2021 pendapatan produksi surat dan paket mengalami penurunan pendapatan. Terjadinya fluktuasi pendapatan produksi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap fluktuasi pendapatan produksi surat dan paket yaitu adanya pesaing dibidang yang sama.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Septiwindriati, D. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut hasil penelitian Nabawi, R. (2020), kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Ginanda, A. R. P. (2018) dan Lestariningsih, M. (2017) mereka menyatakan bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Muhiidin, M. (2018) yang menyatakan bahwa *Achievement Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Suabdah, M. (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hendri, M dan Kirana K. C. (2021) komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka peneliti membuat penetapan rumusan masalah, yaitu : (1) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000, (2) Apakah *Achievement Motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000, (3) Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Surabaya 60000, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Achievement Motivation* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Surabaya 60000, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Surabaya 60000.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan Istilah kinerja berasal dari prestasi kerja, prestasi kerja, atau jasa yang benar - benar dilakukan seseorang. Menurut Mangkunegara (2015:67),

kinerja berasal dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Kepuasan bervariasi dari orang ke orang, tergantung pada nilai - nilai yang diterapkan. Semakin tinggi evaluasi suatu kegiatan sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Oleh karena itu menurut Zainal et al. (2015:620) Kepuasan kerja adalah penilaian perasaan bahwa seseorang atau sikapnya di tempat kerja senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Achievement Motivation dalam bahasa Indonesia berarti motivasi berprestasi berarti keunggulan, memenuhi seperangkat kriteria, dan berjuang akan sukses (Mc Clelland dalam Robbins dan Judge, 2015:131). Informatif, menurut Stenberg dan Williams (2011) mengungkapkan *Achievement Motivation* kebutuhan untuk berprestasi dengan semangat, keterampilan, manajemen atau keinginan individu yang signifikan untuk standar perilaku yang tinggi, termasuk upaya intens jangka panjang, berulang untuk mencapai sesuatu yang sulit. Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu. Sikap dan nilai - nilai ini tidak terlihat dan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mengejar tujuan mereka (Rivai 2010:607).

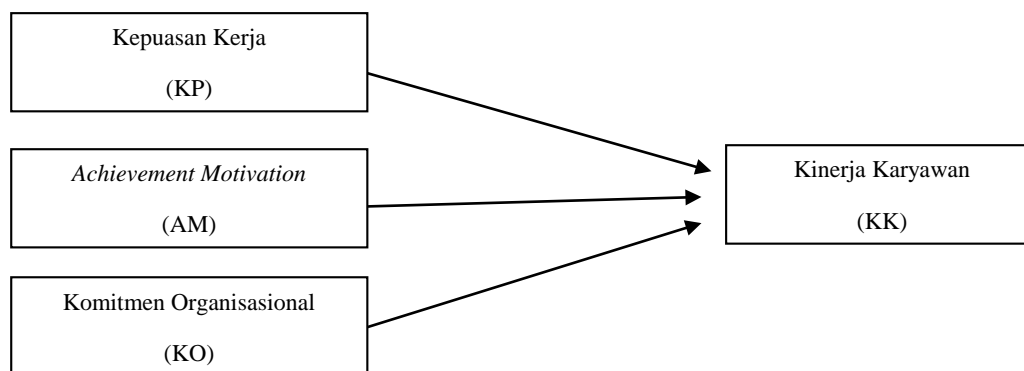
Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana bagi karyawan untuk berpihak pada organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Menurut Luthans (2015:152), komitmen organisasi adalah sebagai berikut (1) keinginan yang akan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang tertentu, (2) keinginan untuk terlibat pada satu tingkat atas nama organisasi, dan (3) jelas, kepercayaan dan penerimaan sebuah nilai dan tujuan organisasi, artinya engagement merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap sesuatu keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan beberapa karyawan untuk tetap tinggal di organisasi. Sedangkan menurut Colkit et al. (2015) komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau meninggalkan organisasi untuk mengejar aktivitas lain atau pemecatan.

Penelitian Terdahulu

(1) Septiwindriati, D. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya menurut hasil penelitian Nabawi, R. (2020), kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Ginanda, A. R. P. (2018) dan Lestariningsih, M. (2017) mereka menyatakan bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya hasil penelitian Muhiidin, M. (2018) yang menyatakan bahwa *Achievement Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Suabdah, M. (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya menurut Hendri, M dan Kirana K. C. (2021) komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Rerangka Konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini terkait dengan tinjauan teoritis dan dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, achievement motivation, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H₁) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000,

(H₂) *Achievement Motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000,

(H₃) Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kasual komparatif. Penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh Kantor Pos Surabaya 60000 dengan sebanyak 135 Karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan Jumlah Sampel

Agar sampel yang diambil representatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dimana:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{135}{1 + 135(0.1)^2} = 58 \text{ Responden}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian atau derajat toleransi : e = 0.1

Penentuan besarnya sampel menggunakan teori Sugiyono (2017) sehingga jumlah sampel sebesar 58 responden pada karyawan Kantor Pos Surabaya 60000.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis penentuan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Menggunakan kriteria berdasarkan pendidikan terakhir SMA/ sederajat dan lama bekerja > 1 tahun, karena karyawan telah mengetahui dan mampu menjelaskan serta mempertanggungjawabkan *jobdisk* yang telah diberikan oleh perusahaan.

Pengumpulan data dengan menggunakan katalog pertanyaan yang disusun secara sistematis terkait dengan masalah penulisan skripsi. Distribusi kuesioner diharapkan dapat menerima informasi yang relevan tingkat validasi yang sangat tinggi. Pengukuran hasil kuesioner, dengan skala likert atau skala penilaian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, responden pendapat, dan persepsi dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert memiliki lima tingkat pengaturan jawaban : Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Cukup Setuju (CS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah kepuasan kerja, *achievement motivation*, dan komitmen organisasional. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan di Kantor Pos Surabaya 60000 dalam lingkungan kerja mereka berinteraksi dan sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor paling berguna bagi semua individu. Menurut Rivai (2011:680) lima indikator kepuasan kerja adalah : (1) Konten Pekerjaan pada Perusahaan, (2) Hubungan Pemimpin kepada Bawahannya, (3) Organisasi dan Manajemen, (4) Peluang Promosi Pada Perusahaan, (5) Kepuasan Kerja pada Karyawan, (6) Kolega Hubungan antar Karyawan.

Achievement Motivation merupakan salah satu dorongan emosional yang membimbing karyawan Kantor Pos Surabaya 60000 untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan Herzberg (Andjarwati 2015). (1) Prestasi (*achievement*), (2) Pengakuan (*recognition*), (3) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), (4) Tanggung jawab (*responsibility*), (5) Pengembangan diri (*progress*).

Komitmen Organisasional merupakan salah satu keinginan yang kuat untuk tetap berada diperusahaan sebagai karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan Luthans (2014:148). (1) Komitmen Emosional, (2) Keterlibatan Berkelanjutan, (3) Keterlibatan Normatif.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kinerja atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kamsir (2016:208). (1) Kualitas (*Quality*), (2) Kuantitas (*Quantity*), (3) Waktu Bekerja, (4) Kolaborasi Antar Karyawan, (5) Pengawasan Terhadap Pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Uji Instrumen yaitu meliputi uji validitas dan uji reabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik yaitu: meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, (3) Analisis Regresi Linear Berganda, (4) Uji Kelayakan Model yaitu meliputi uji koefisien determinasi berganda (R^2), dan uji F, (5) Uji Hipotesis (uji t).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koef.Korelasi r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,761	0,259	Valid
	2	0,768		Valid
	3	0,839		Valid
	4	0,869		Valid
	5	0,922		Valid
	6	0,869		Valid
Achievement Motivation	1	0,761		Valid
	2	0,749		Valid
	3	0,830		Valid
	4	0,692		Valid
	5	0,509		Valid
Komitmen Organisasional	1	0,911		Valid
	2	0,806		Valid
	3	0,845		Valid
Kinerja Karyawan	1	0,792		Valid
	2	0,926	Valid	
	3	0,930	Valid	
	4	0,930	Valid	
	5	0,905	Valid	

Sumber: Data sekunder diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa, seluruh butir pernyataan yang mengukur variabel Kepuasan Kerja, *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item memiliki nilai r hitung > r tabel.

Uji Reabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (KP)	0,916	Reliabel
<i>Achievement Motivation</i> (AM)	0,718	Reliabel
Komitmen Organisaional (KO)	0,816	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,939	Reliabel

Sumber: Data sekunder diolah 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kepuasan Kerja, *Achievment Motivation*, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan >0,60 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan/*reliable*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	0,298	3,291	0,90	0,928
Kepuasan Kerja	0,476	0,112	4,228	0,000
<i>Achievement Motivation</i>	0,403	0,153	2,635	0,011
Komitmen Organisasional	0,090	0,163	0,554	0,898

Sumber: Data sekunder diolah 2022

$$KK = 0,298 + 0,476KP + 0,403AM + 0,090KO + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan, sebagai berikut : (1) Konstanta sebesar 0,298 menunjukkan bahwa, jika Kepuasan Kerja, *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasional = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,298. (2) Koefisien untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,476. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja memiliki nilai positif dan signifikan, yang berarti Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Koefisien untuk variabel *Achievement Motivation* sebesar 0,403. Koefisien menunjukkan bahwa, variabel *Achievement Motivation* memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. *Achievement Motivation* memiliki nilai positif dan signifikan, yang berarti *Achievement Motivation* mempengaruhi kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,090. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel Komitmen Organisasional memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Komitmen Organisasional memiliki nilai positif dan tidak signifikan, yang berarti Komitmen Organisasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One - Sample Kolmogrov-Smirnov

	Unstandardized Predicted Value	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal

Sumber: Data sekunder diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5 terlihat pada Asymp. Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa, data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan penelitian.

Uji Multikolinearitas

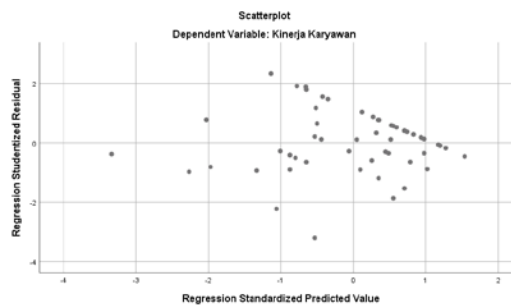
Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja	0.660	1.515	Non Multikolinearitas
<i>Achievement Motivation</i>	0.649	1.542	Non Multikolinearitas
Komitmen Organisasional	0.898	1.114	Non Multikolinearitas

Sumber: Data sekunder diolah 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa, nilai *tolerance* lebih dari 0,10 selain itu *variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah 10,0 untuk masing – masing variabel, maka hal ini dapat diartikan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Uji Heterokedasitistas
Sumber: Data sekunder diolah 2022

Berdasarkan Gambar 1 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa, data tersebar pada posisi atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini dapat diartikan, jika tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel – variabel yang mempengaruhinya yaitu Kepuasan Kerja, *Achievement Motivation*, dan komitmen Organisasional.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.438	3	83.146	18.788	.000 ^b
	Residual	238.976	54	4.425		
	Total	488.414	57			

Sumber: Data sekunder diolah 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa, nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 atau dibawah 0,05 yaitu sebesar 18,788. Dilihat dari tingkat signifikansinya dapat disimpulkan bahwa, variabel yang terdiri dari Kepuasan Kerja, *Achievement Motivation*, dan Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.715	0.511	0.484	2.10368

Sumber: Data sekunder diolah 2022

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,715. Hal ini dapat diartikan bahwa, hubungan atau korelasi antara faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karena nilai R Square sebesar 0,511 atau 51,1% ini menunjukkan bahwa, variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel Kepuasan Kerja, *Achievement Motivation*, dan Komitmen Organisasional sebesar 51,1% sedangkan sisanya 48,9% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		t_{hitung}	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
Kepuasan Kerja	0.476	0.112	4.228	0.000	0,05	Signifikan
<i>Achievement Motivation</i>	0.403	0.153	2.635	0.011		Signifikan
Komitmen Organisasional	0.090	0.163	0.554	0.582		Tidak Signifikan

Sumber: Data sekunder diolah 2022

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut : (1) Pengujian Hipotesis 1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surabaya 60000. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penilaian pada Tabel 20, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,476 dan Sig. sebesar 0,000. Oleh karena itu Sig. (0,000) < Sig. (0,05) maka terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti berpengaruh signifikan. (2) Pengujian Hipotesis 2 : *Achievement Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surabaya 60000. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penilaian Tabel 20, pengaruh *Achievement Motivation* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,403 dan Sig. 0,011. Oleh Karena itu Sig. (0,011) < Sig. (0,05) maka terdapat pengaruh *Achievement Motivation* terhadap kinerja karyawan yang terbukti berpengaruh signifikan. (3) Pengujian Hipotesis 3 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surabaya 60000. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 20, pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif

sebesar 0,090 dan Sig. 0,582. Oleh karena itu Sig. (0,582) > Sig. (0,05) maka terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan yang terbukti berpengaruh tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan maksimal dikarenakan karyawan mampu menjalin hubungan dengan pemimpin dan antar karyawan dengan baik, serta mampu menciptakan peluang promosi pada perusahaan. Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan, ia akan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata mata untuk memenuhi kebutuhannya saja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan sehingga karyawan mengerahkan kemampuannya secara maksimal untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan Kantor Pos Surabaya 60000.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Septiwindriati, D. (2018) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Internusa Jaya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, R (2020) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Pengaruh *Achievement Motivation* terhadap Kinerja Karyawan

Achievement Motivation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang maksimal dikarenakan karyawan dapat memotivasikan dirinya sendiri untuk berprestasi dan terus mengembangkan diri untuk terus menciptakan suatu inovasi yang baru. *Achievement Motivation* yang dimiliki oleh karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. *Achievement Motivation* dapat ditingkatkan melalui pemberian masukan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta pemimpin dapat menerima saran yang diberikan karyawan guna mencapai tujuan Kantor Pos Surabaya 60000.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ginanda, A. R. P. (2018) menyatakan bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Sidoarjo, hasil ini juga sejalan dengan penelitian Lestariningsih, M. (2017) *Achievement Motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Swasta dengan "A" Akreditasi Kopertis Wilayah VII Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhiidin, M. (2018) *Achievement Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tidak maksimal karena kurangnya loyalitas karyawan dalam mengontribusi diri pada perusahaan dengan jangka waktu yang lama, karena pada perusahaan masa lama bekerja telah ditentukan sehingga karyawan kurangnya keinginan untuk keterlibatan berkelanjutan di perusahaan. Karyawan kurangnya kemauan untuk bekerja secara optimal guna menyelesaikan pekerjaan terhadap misi dan tujuan perusahaan karena kurangnya keinginan emosional untuk berkarir di perusahaan, untuk pemimpin perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan

agar rasa Komitmen Organisasional meningkat dan guna mendukung tercapainya tujuan Kantor Pos Surabaya 60000.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suabda, M. (2020) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Odiva Jelajah Dunia. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri, M. K. C. (2021) Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di Roy Sentoso *Collection*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

(1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. (2) *Achievement Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. (3) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000.

Keterbatasan

Selama pandemi peneliti menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* karena tidak memungkinkan berinteraksi dengan responden secara langsung sehingga peneliti mungkin menerima tanggapan responden tidak sesuai keadaan sebenarnya dan sulit mengenali informasi lebih dalam.

Saran

(1) Bagi pihak Kantor Pos Surabaya 60000. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan bias tercapai. (2) Bagi akademis. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Karyawan*. Penerbit Aswaja Peressindo. Yogyakarta
- Ginanda, A. R. P., dan M. Lestariningsih. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, *Achivement Motivation*, dan Kepemimpinan Transaksioanl Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(8).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivoatiate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendri, M., dan K. C. Kirana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso *Collection*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119 128
- Indobrand.id. 17 Juli 2020. Optimisme Bisnis Jasa Kurir Dimasa Pandemi. Diakses pada 29 Oktober 2021, dari <https://infobrand.id/optimisme-bisnis-jasa-kurir-dimasa-pandemi.phtml>
- Kamsir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lestariningsih, M. (2017). Self-efficacy and Achievement Motivation on Performance With Perceived Organizational Support Moderation (A study on Private University Lecturer with "A" Accreditation Kopertis Region VII East java). In 2017 International Conference on Organizational Innovation (pp 81-82).

- Mangkunegara, A.P. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung
_____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke
duabelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muhiidin, M. (2018). *Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Achievement Motivation Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA)
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggjo: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. Edisi 13 Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Septiwindriati, D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Internusa Jaya* (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
_____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
_____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Stenberg, R.J dan W.M. Williams. 2011. *Educational Psychology. Textbook Outlines. Cram 101*
- Suabdah, M., dan S. Suwitho. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10 (4).
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu, Cetakan Kedua. Kencana Penada Media Group Jakarta
_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernada Media Groub Jakarta
- Zainal, V. Rivai Ramly, Mansyur, Mutis, Thoby, dan A. Willy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Cetakan ke-7. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.