

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA SURABAYA

Rizka Azhari

syahiraazhariey73@gmail.com

Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*One of the essential factors in a company is human resources. Human resources take a primary role in running every work operational in order to achieve the company's objectives. While, in doing that role, the company needs to have a leader who manages, guides, and supervises each activity which employees do. Besides, the leader needs to implement work discipline at PT. Pos Kebon Rojo, Surabaya. Meanwhile, the uneven distribution of employees' performance was caused as there was a lack of self-motivation, which in the form of work gifted. The research aimed to examine the effect of work satisfaction and work discipline on employees' performance. Moreover, the research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used proportioned random sampling. This kind of sampling was used randomly and considered its strata proportionally. In line with, there were 85 respondents as sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25. The research results concluded that work satisfaction had a significant effect on employees' performance. Likewise, work discipline had a significant effect on employees' performance. Similarly, work satisfaction had a significant effect on employees' performance.*

**Keywords:** work satisfaction, work discipline, work motivation, employees' performance

### ABSTRAK

Salah satu faktor penting bagi perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama perusahaan yang menjalankan berbagai kegiatan operasional kerja dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan operasional kerja di dalam perusahaan harus terdapat adanya pemimpin untuk mengatur, mengarahkan dan memantau setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya dalam bekerja dan menerapkan adanya disiplin kerja pada perusahaan PT. Pos Kebon Rojo, Surabaya. Ketidakhadiran pada kinerja karyawan disebabkan karena terdapat hambatan pada motivasi diri, yang berupa bakat karyawan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 85 orang yang dipilih sesuai dengan kriteria. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *proportioned random sampling*. *proportioned random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak dan memperhatikan strata secara proposional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian Mathis dan Jackson (dalam Rahayu *et al.*, 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Ahli lainnya penelitian dikemukakan oleh Hasibuan (2012:94) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja karyawan menjadi kurang produktif dan perusahaan akan jauh dari target yang diharapkan akibatnya perusahaan mengalami penurunan profit.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang. PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai tugas untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah dalam bidang ekonomi juga pembangunan, pada umumnya memberikan pelayanan jasa perposan bagi seluruh masyarakat di Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia. PT. Pos Indonesia (Persero) juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengiriman barang ataupun surat menyurat melalui jasa pengiriman. Sebagai *delivery* atau penyedia jasa pengantar, barang ataupun surat yang akan dikirim pelanggan untuk dikirim ke tujuannya melalui kantor Pos.

Pengiriman barang yang dulu biasa dilakukan PT. Pos Indonesia kini mempunyai pesaing berat yaitu perusahaan jasa pengiriman swasta. Maka dari itu, kantor pos mengembangkan beberapa produk inovasi pelayanan publik serta memperbaiki kualitas pelayanan publik yang sudah ada untuk kepuasan customer. Karena kualitas pelayanan jasa kantor pos dapat mempengaruhi persepsi individu yang kemudian mempengaruhi opini publik. Oleh karena itu kualitas pelayanan sebuah perusahaan harus terus diperhatikan dan dijaga sehingga menimbulkan opini yang positif dan tidak membuat citra perusahaan merosot atau menjadi buruk. Dalam pengembangan produk inovasi, kantor pos bertujuan untuk menyikapi masalah dari dampak kemajuan teknologi yang terjadi sekarang. Selain

dari pada itu, kantor pos juga mengembangkan fungsi di bidang pelayanan kepuasan customer.

PT. Pos Indonesia adalah salah satu penyelenggara dan penyedia pelayanan publik. Pelaksanaan kegiatan pelayanan publik diarahkan untuk menciptakan kinerja yang profesional dan berorientasi pada kepuasan masyarakat atau pengguna jasa, yang mengutamakan pada tingkat pelayanan. Kualitas pelayanan prima, melalui instrumen pelayanan yang dimiliki dengan orientasi pelayanan yang lebih cepat, lebih baik dan lebih murah. Maka dalam era sekarang ini pelayanan pada PT. Pos yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

PT. Pos Indonesia (Persero) perusahaan yang bergerak yang di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan dengan cakupan nasional dan internasional. Memiliki karyawan yang cukup banyak hampir diseluruh penjuru Indonesia. Untuk itu dibutuhkan dan diperlukan karyawan yang berkompeten diberbagai bidangnya. Hal ini disebabkan karena tugas jasa pelayanan pos produk-produk pelayanan lainnya yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) sangat kompleks. Tentunya setiap karyawan dituntut dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dengan munculnya pesaing- pesaing dibidang yang sama. Disisi lain perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan terus berusaha mengarahkan, membina dan mengembangkan karyawan di dalam bekerja. salah satu cara yang dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Disiplin adalah suatu ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan didalam organisasi untuk mencapai perilaku yang dapat dikendalikan. Disiplin karyawan merupakan wujud ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada di dalam perusahaan. Disiplin karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu dalam ketetapan waktu hadir dalam jam bekerja mulai pukul 08.00 pagi hingga pukul 16.00. Karyawan yang tidak mentaati peraturan dengan baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan yang dilakukan oleh karyawan, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian. Penerapan kedisiplinan waktu ini merupakan bagian dari tujuan utama PT. Pos Indonesia (Persero), jika karyawan disiplin waktu saat bekerja maka karyawan akan mampu meningkatkan kedisiplinan bekerja, kepuasan dalam bekerja, memanfaatkan waktu dengan baik untuk pekerjaan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain kedisiplinan waktu sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan di dalam perusahaan.

Motivasi bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga terkadang perusahaan mengalami kesulitan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan. Masing-masing bagian memiliki tupoksi yang penting bagi perusahaan sehingga kecenderungan motivasi kerja yang rendah akan menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan. Indikator motivasi karyawan adalah dari tingkat absensi (ketidakhadiran), disiplin dalam melaksanakan pekerjaan prestasi kerja yang telah dicapai, tanggung jawab atas pelaksanaan tugas/pekerjaan, serta dalam hal kerjasama antar karyawan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Prastyo, et al. (2016), kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti dari Mutia Arda (2017), menunjukkan kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Mutia Arda (2017), menunjukkan variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prasetyo, et al. (2016), menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti Adha et al. (2019), menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disebut dan dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk menyusun skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Surabaya". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia?, b) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia?, c) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia?. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia, b) Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia, c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pada Wexley dan Yuki (2016) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi perusahaan.

Berdasarkan Handoko (2015:193) berpendapat bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila karyawan kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kesimpulan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

## **Disiplin Kerja**

Penyesuaian diri tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan perusahaan, akan menciptakan suatu karyawan yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asa, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. yang membuat seseorang membulatkan niat, bertekad, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Penelitian Rivai dan Sagala (2013:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat yang spesifik terutama terhadap karyawan yang tidak mau merubah perilaku dan sifatnya sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan. Berdasarkan pada Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan tujuannya disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat seseorang mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia. Dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan satu tujuan dari suatu kegiatan. Hasil penelitian dari Reksohadiprodjo (2015:252) menunjukkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan Robbins (2017:198) menunjukkan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikoordinasi oleh kemampuan individual atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada.

Berdasarkan Nawawi (2015:351) menunjukkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan sehingga dapat berpengaruh positif dalam kepuasan kerja.

## **Kinerja Karyawan**

Setiap suatu organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai demi perkembangan dan pertumbuhan organisasi itu sendiri, dan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan karyawan dengan kinerja yang baik. Antara tujuan organisasi dengan kinerja para karyawan yang ada didalam suatu organisasi memiliki hubungan yang berbanding lurus, apabila kinerja karyawan didalam organisasi dalam keadaan yang baik maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk

mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2013:60). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan terhadap perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Ahli lainnya yang mendefinisikan tentang kinerja adalah Porter dan Lawren (dalam Nawawi,2013:259) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan keterampilan yang perlu menyelesaikan tugas, dengan demikian dapat dirumuskan model persamaan kinerja (keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya). Hasil penelitian dari Sintasih (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur, organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor eksternal organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### Penelitian Terdahulu

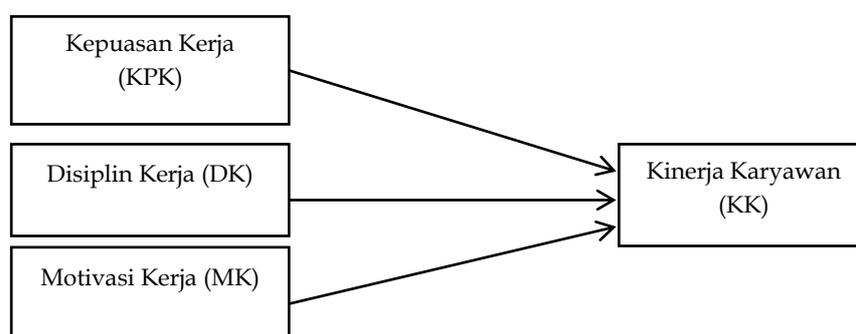
Pertama, Prastyo, *et al* (2016). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Mutia Arda (2017). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ketiga, Adha, *et al* (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual

Hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam rerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### Rumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis yang diajukan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia

H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian**

Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos, Kebun Rojo, Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal komparatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif Metode Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi, dan sampel tertentu, pada pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif, yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:87).

### **Gambaran Populasi (Objek) Penelitian**

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2013:147) Gambaran dari populasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah karyawan PT. Pos Indonesia yang beralamatkan di Jl. Kebon Rojo No.10 Surabaya. tentang pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2014:149). Berdasarkan pada populasi dalam penelitian ini adalah 108 karyawan yang bekerja pada PT Pos, Kebon Rojo, Surabaya. Populasi tersebut lebih dari 100 orang maka sampel pada penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus Yamane dan Michael (dalam Sugiyono, 2017:143).

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 85 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampel ini meliputi, simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (*cluster*) sampling menurut daerah (Sugiyono 2014:118). Sedangkan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah proportioned random sampling proportioned random sampling merupakan teknik pengambilan anggota dari populasi dan memperhatikan strata secara proposional (Sugiyono, 2017:140).

### **Jenis Data**

Menggunakan data primer. Data primer adalah data yaitu data yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden, seperti penyebaran kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2011:87) yaitu berupa seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) melalui kuisisioner yang dilakukan di PT Pos, Kebon Rojo. Data dokumenter merupakan jenis data yang berupa arsip yaitu yang diambil dari profil perusahaan PT Pos Indonesia.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sumber data primer. Berikut ini penjelasan mengenai sumber data primer :

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Pengumpulan data primer ini dari jawaban kuesioner mengenai tanggapan oleh responden yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos, Kebon Rojo, Surabaya.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan data *field research* yaitu suatu metode penelitian dengan mengadakan penelitian langsung pada objek penelitian. Penelitian ini dapat dilakukan dengan cara Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini jawaban yang telah diberikan oleh responden akan diberikan skor dengan mengacu pada skala Likert. Skor yang akan diberikan dalam pengukuran dari jawaban responden akan diberikan nilai dengan angka :

**Tabel 2**  
**Skala Likert**

NO	KATEGORI	SKOR
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Setuju	2
3	Cukup Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber Sugiyono (2013:93)

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel

Variabel penelitian menyatakan bahwa definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

#### Definisi Operasional Variabel

##### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT Pos Indonesia tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya. Sebaiknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, mogok kerja, pergantian tenaga kerja, dan akibat buruk yang merugikan lainnya. Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut : a) gaji, b) promosi, c) kompensasi selain kerja, d) rekan kerja, e) sifat pekerjaan, f) komunikasi.

### **Disiplin Kerja**

Penyesuaian diri tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan PT Pos Indonesia, akan menciptakan suatu karyawan yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asa, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkannya. Variabel disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut : a) tujuan dan kemampuan, b) teladan pimpinan, c) balas jasa, d) keadilan, e) waskat, f) sanksi hukuman, g) ketegasan, h) hubungan kemanusiaan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, untuk bekerja lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bentuk motivasi yang didapatkan karyawan berupa reward, hadiah dan kenaikan jabatan apabila mereka bekerja secara maksimal serta dapat melampaui batas target yang ditetapkan perusahaan. Pemberian motivasi ini berguna sebagai motor penggerak perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam bidang yang sama. Apabila pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan, maka perusahaan akan mengalami peningkatan dalam visi dan misi perusahaan. Apabila pemimpin tidak memberikan motivasi kepada karyawan, maka perusahaan tersebut sudah dipastikan akan mengalami penurunnya bisnisnya, dan tidak dapat mencapai tujuan perusahaannya. Variabel motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut : a) kebutuhan fisiologis, b) Kebutuhan rasa aman, c) Kebutuhan sosial, d) Kebutuhan akan penghargaan, e) Kebutuhan aktualisasi diri.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan yang dapat memenuhi atau melampaui tujuan perusahaan. Dalam pencapaian hasil kerja yang baik, karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Tingkat keberhasilan kinerja pada karyawan akan dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang sudah memiliki adanya kualifikasi pada karyawan tersebut, yang kemudian akan dinilai berdasarkan faktor lain. Faktor ini yang nanti akan dijadikan sebagai pengukuran kinerja pada karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut : a) efektivitas dan efisiensi, b) otoritas dan tanggung jawab, c) disiplin, d) inisiatif.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 85 karyawan PT.Pos, Kebon Rojo Surabaya, maka data responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja dan status dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki - laki	39	45,9 %
Perempuan	46	54,1 %
Jumlah	85	100 %

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki - laki sebanyak 39 orang atau 45,9% sedangkan perempuan berjumlah 46 orang atau 54,1%.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Diploma	5	5,9 %
Magister (S2)	20	23,5%
Sarjana (S1)	38	44,7 %
SMA	22	25,9 %
Jumlah	85	100 %

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 38 orang atau 44,7%, berpendidikan SMA berjumlah 22 orang atau 25,9%, berpendidikan Sarjana (S2) berjumlah 20 orang atau 23,5%, dan berpendidikan Diploma berjumlah 5 orang atau 5,9%.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
> 40 tahun	8	9,4 %
21 - 30 Tahun	53	62,4 %
31 - 40 Tahun	24	28,2 %
Jumlah	85	100 %

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 21-30 tahun yaitu berjumlah 53 orang atau 62,4% , yang berusia

31-40 tahun berjumlah 24 orang atau 28,2%, yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 8 orang atau 9,4% dan yang berusia kurang dari 21 tahun tidak ada didalam penelitian ini.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
> 16 tahun	5	5,9 %
1 - 5 tahun	34	40,0%
11 - 15 tahun	17	20,0%
6 – 10 tahun	29	34,1%
Jumlah	85	100 %

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah bekerja antara 1 sampai 5 tahun yaitu berjumlah 34 orang atau 40,0% , yang bekerja antara 6 sampai 10 tahun berjumlah 29 orang atau 34,1% , yang bekerja antara 11 sampai 15 tahun berjumlah 17orang atau 20,0% , dan yang bekerja lebih dari >16 tahun berjumlah 5orang atau 5,9%.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan status yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Responden Berdasarkan Status**

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Belum Kawin	31	36,5%
Kawin	54	63,5%
Jumlah	85	100 %

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar sudah menikah yaitu berjumlah 54 orang 63,5% , dan belum menikah yaitu berjumlah 31 orang 36,5%.

**Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel Kepuasan Kerja (KPK) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 pernyataan, yaitu :

1. Gaji
2. Promosi
3. Kompensasi selain gaji
4. Rekan kerja
5. Sifat pekerjaan
6. Komunikasi

Hasil tanggapan dari responden terhadap masing - masing indikator pada variabel Kepuasan Kerja (KPK) disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 8**  
**Analisis Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja (KPK)**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.	0	0,0	0	0,0	6	7,1	51	60,0	28	32,9	4,26
Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dan dipromosikan pada jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.	0	0,0	0	0,0	12	14,1	54	63,5	19	22,4	4,08
Tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan.	0	0,0	0	0,0	8	9,4	60	70,6	17	20,0	4,11
Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja.	0	0,0	0	0,0	6	7,1	57	67,1	22	25,9	4,19
Sifat pekerjaan yang menarik, lebih menantang dan memberikan pengalaman baru bagi karyawan dibanding dengan pekerjaan yang monoton dan tidak menarik.	0	0,0	0	0,0	11	12,9	49	57,6	25	29,4	4,16
Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.	0	0,0	0	0,0	7	8,2	48	56,5	30	35,3	4,27
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>50</b>	<b>9,8</b>	<b>319</b>	<b>62,5</b>	<b>141</b>	<b>27,6</b>	<b>4,18</b>

Sumber: Lampiran 3

Diantara 6 pernyataan tersebut yang memperoleh nilai tertinggi adalah indikator komunikasi yaitu dengan rata - rata 4,27 sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang dengan nilai rata - rata 4,08.

### Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja (DK) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 8 pernyataan, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Hasil tanggapan dari responden terhadap masing - masing indikator pada variabel Disiplin Kerja (DK) disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 9**  
**Analisis Tanggapan Responden Berdasarkan Disiplin Kerja (DK)**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan.	0	0,0	0	0,0	9	10,6	47	55,3	29	34,1	4,24
Jika teladan pimpinan kurang baik disiplin, para karyawan pun akan kurang disiplin.	0	0,0	0	0,0	10	11,8	63	74,1	12	14,1	4,02
Karyawan sulit untuk disiplin dengan baik, selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.	0	0,0	11	12,9	17	20,0	49	57,6	8	9,4	3,64
Perusahaan harus berlaku adil kepada setiap karyawan	0	0,0	0	0,0	15	17,6	52	61,2	18	21,2	4,04
Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.	0	0,0	0	0,0	10	11,8	56	65,9	19	22,4	4,11
Berat/ ringannya sanksi yang diterapkan akan mempengaruhi kedisiplina karyawan.	0	0,0	0	0,0	18	21,2	54	63,5	13	15,3	3,94
Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberi sanksi kepada karyawan yang indisipliner tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan	0	0,0	0	0,0	20	23,5	45	52,9	20	23,5	4,00
kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan antara bawahan dan atasan dalam organisasi tersebut baik.	0	0,0	0	0,0	14	16,5	52	61,2	19	22,4	4,06
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>11</b>	<b>1,6</b>	<b>113</b>	<b>16,6</b>	<b>418</b>	<b>61,5</b>	<b>138</b>	<b>20,3</b>	<b>4,00</b>

Sumber: Lampiran 3

Diantara 3 pernyataan tersebut yang memperoleh nilai tertinggi adalah indikator Tujuan dan kemampuan yaitu dengan rata - rata 4,24 sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator sanksi hukuman dengan nilai rata - rata 3,94.

### Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja (MK) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pernyataan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Hasil tanggapan dari responden terhadap masing - masing indikator pada variabel motivasi kerja (MK) disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 10**  
**Analisis Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi Kerja (MK)**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya menjadi lebih bersemangat karena perusahaan memahami kebutuhan setiap karyawan.	0	0,0	0	0,0	3	3,5	46	54,1	36	42,4	4,39
Perusahaan menjamin keamanan saya sehingga saya bisa lebih fokus dalam bekerja.	0	0,0	0	0,0	7	8,2	56	65,9	22	25,9	4,18
Setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dengan seluruh karyawan lainnya.	0	0,0	0	0,0	12	14,1	55	64,7	18	21,2	4,07
Saya selalu ingin mendapatkan penghargaan atas pencapaian saya.	0	0,0	0	0,0	10	11,8	48	56,5	27	31,8	4,20
Saya suka dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karena menjadi sebuah tantangan baru untuk saya menjadi lebih baik.	0	0,0	0	0,0	6	7,1	54	63,5	25	29,4	4,22
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>38</b>	<b>8,9</b>	<b>259</b>	<b>60,9</b>	<b>128</b>	<b>30,1</b>	<b>4,21</b>

Sumber : Lampiran 3

Diantara 5 pernyataan tersebut yang memperoleh nilai tertinggi adalah indikator kebutuhan fisiologis diri yaitu dengan rata - rata 4,39 sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator kebutuhan sosial dengan nilai rata - rata 4,07.

#### **Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel kinerja karyawan (KK) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pernyataan, yaitu :

1. Efektif dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Otoritas

Hasil tanggapan dari responden terhadap masing - masing indikator pada variabel kinerja karyawan (KK) disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 11**  
**Analisis Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (KK)**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya melaksanakan tugas dengan teliti dan cermat.	0	0,0	0	0,0	5	5,9	45	52,9	35	41,2	4,35
Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja.	0	0,0	0	0,0	8	9,4	50	58,8	27	31,8	4,22
Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0,0	0	0,0	13	15,3	45	52,9	27	31,8	4,16
Saya sering mengajukan gagasan dan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	8	10,6	54	63,5	23	27,1	4,18
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>34</b>	<b>10,0</b>	<b>194</b>	<b>57,1</b>	<b>112</b>	<b>32,9</b>	<b>4,23</b>

Sumber: Lampiran 3

Diantara 5 pernyataan tersebut yang memperoleh nilai tertinggi adalah indikator efektif dan efisiensi yaitu dengan rata - rata 4,35 sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator disiplin dengan nilai rata - rata 4,16.

**Hasil Uji Instrumen**  
**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Pada penelitian ini uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan Perhitungan mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total dengan menggunakan teknik *Korelasi Pearson*. Kriteria pengujian adalah jika koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) lebih besar dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,213 berarti item kusioner dinyatakan valid dan dinyatakan sah sebagai alat pengumpul data. pada  $r$  tabel penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (KPK)	KPK 1.1	0,598	0,213	Valid
	KPK 1.2	0,699	0,213	Valid
	KPK 1.3	0,561	0,213	Valid
	KPK 1.4	0,583	0,213	Valid
	KPK 1.5	0,702	0,213	Valid
	KPK 1.6	0,737	0,213	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK 2.1	0,650	0,213	Valid
	DK 2.2	0,512	0,213	Valid
	DK 2.3	0,739	0,213	Valid
	DK 2.4	0,639	0,213	Valid
	DK 2.5	0,471	0,213	Valid
	DK 2.6	0,530	0,213	Valid
	DK 2.7	0,653	0,213	Valid
	DK 2.8	0,585	0,213	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK 3.1	0,612	0,213	Valid
	MK 3.2	0,556	0,213	Valid
	MK 3.3	0,695	0,213	Valid
	MK 3.4	0,771	0,213	Valid
	MK 3.5	0,711	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK 4.1	0,683	0,213	Valid
	KK 4.2	0,669	0,213	Valid
	KK 4.3	0,789	0,213	Valid
	KK 4.4	0,608	0,213	Valid

Sumber: Data Primer, 2020 Diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,213 sehingga masing - masing pernyataan pada variabel kepuasan kerja (KPK), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK) dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off
Kepuasan Kerja (KPK)	0,725	0,600
Disiplin Kerja (DK)	0,748	0,600
Motivasi Kerja (MK)	0,695	0,600
Kinerja Karyawan (KK)	0,633	0,600

Sumber: Data Primer, 2020 Diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel kepuasan kerja (KPK), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK), dan kinerja karyawan (KK) lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/ reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Gaya kepemimpinan (GK), komitmen organisasi (KmO), dan budaya organisasi (ByO) terhadap kinerja karyawan (KK). Model regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 adalah sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardizes Coefficients Beta	t	sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,050	0,464		0,109	0,914
KPK	0,497	0,098	0,447	5,063	0,000
DK	0,246	0,093	0,225	2,644	0,010
MK	0,265	0,096	0,244	2,762	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2020 Diolah

Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,050 + 0,497 \text{ KPK} + 0,246 \text{ DK} + 0,265 \text{ MK} + e$$

**Konstanta**

Hasil konstanta sebesar 0,050 menyatakan jika kepuasan kerja (KPK), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK) = 0, maka variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT Pos.

**Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (KPK)**

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (KPK) berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah. Berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan PT Pos akan semakin tinggi. Namun apabila semakin rendah maka kepuasan kerja, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan sebaliknya.

**Koefisien Regresi Disiplin Kerja (DK)**

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (DK) berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah. Berarti bahwa karyawan yang semakin tinggi disiplin kerjanya, maka kinerja karyawan PT Pos akan semakin tinggi. Namun apabila karyawan tidak disiplin pada aturan yang diberikan perusahaan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan sebaliknya.

### Koefisien Regresi Motivasi Kerja (MK)

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (MK) berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah. Berarti bahwa karyawan yang bekerja pada PT Pos selalu diberikan motivasi terus menerus yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan supaya karyawan lebih fokus dan bersemangat dalam bekerja. Namun apabila karyawan jarang atau tidak pernah diberikan motivasi, maka karyawan akan bermalas-malasan dan tidak bersemangat untuk bekerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan sebaliknya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

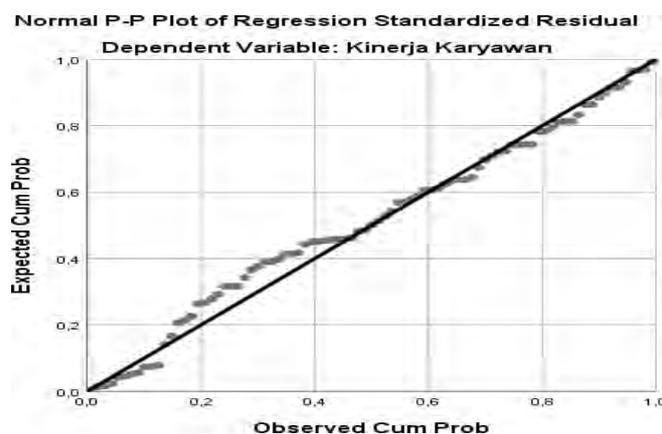
Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One - Sample Kolomogorov - Smirnov Test**

	Unstandarized Residual	Keterangan
Kolomogorov - Sminov z.	0.082	Normal
Asymp. Signifikansi	0.200 <sup>c,d</sup>	

Sumber: Data Primer, 2020 Diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,082 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk mengetahui data berdistribusi normal dapat diketahui melalui grafik regression standardized residual. Berikut ini merupakan grafik regression standardized yang menjelaskan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal:



**Gambar 4**

#### Grafik Normalitas Data

Sumber: Data Sekunder, 2020 Diolah

Pada gambar diatas menjelaskan bahwa ketika titik-titik mengikuti dan tidak menjauh dari arah garis diagonal, maka data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Uji Multikolinieritas**

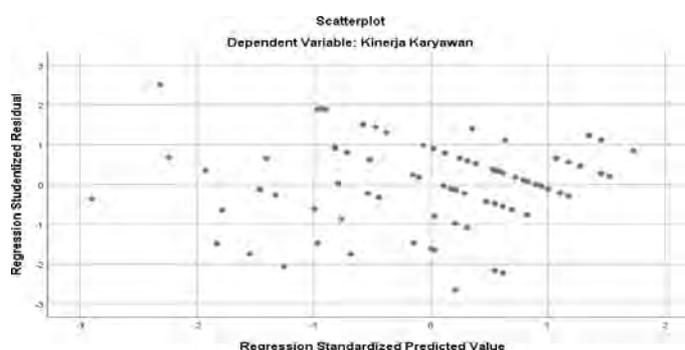
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja (KPK)	0,778	1,286	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (DK)	0,833	1,200	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja (MK)	0,772	1,295	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2020 Diolah

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja (KPK), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK) lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 5**

**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Sekunder, 2020 Diolah

Dari gambar tersebut diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda dalam mengukur pengaruh kepuasan kerja (KPK), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KK).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 17**  
**Uji Kelayakan Model (Goodness Of Fit)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,660	3	2,553	28,078	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7,366	81	0,091		
	Total	15,026	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, 2020 Diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda layak digunakan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja (KPK), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KK).

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung persentase pengaruh kepuasan kerja (KPK), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KK). Nilai koefisien determinasi berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 adalah:

**Tabel 18**  
**Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	0,714 <sup>a</sup>	0,510	0,492	0,30156	2,024

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2020 Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau R Square sebesar 0,510. Hal ini menunjukkan bahwa 0,510 atau 51,0% naik turunnya kinerja karyawan (KK) dapat di jelaskan oleh variabel kepuasan kerja (KPK), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK) sebesar 51,0% sedangkan sisanya 49,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (KPK), disiplin kerja (DK), dan motivasi kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KK).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 19**  
**Uji Hipotesis**

Model	T	Sig	Keterangan
KPK	5,063	0,000	Signifikan
DK	2,644	0,010	Signifikan
MK	2,762	0,007	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2020 Diolah

Dari tabel 19 maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, Hipotesis 1: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 19, kepuasan kerja memiliki beta positif dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Hipotesis 2: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 19, disiplin kerja memiliki beta positif dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Hipotesis 3: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 19, motivasi kerja memiliki beta positif dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan uji t dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja (KPK) mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, sedangkan pada nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 5,063  $>$  nilai t tabel 1,985. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Kebon Rojo, Surabaya”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sulistyawati dan Indrayani (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2015:80) menjelaskan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menimbulkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataan yang mereka rasakan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian dengan uji t dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa disiplin kerja (DK) mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,010, sedangkan pada nilai t hitung kepemimpinan sebesar 2,644 > nilai t tabel 1,985. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu "Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Kebon rojo, Surabaya".

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan diharapkan dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian dari Munawaroh (2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fathoni 2016) menjelaskan bahwa berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa karyawan memiliki disiplin harus ditegakkan dalam perusahaan karna tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian dengan uji t dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa motivasi kerja (MK) mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007, sedangkan pada nilai t hitung kepemimpinan sebesar 2,762 > nilai t tabel 1,985. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu "Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Kebon Rojo, Surabaya".

Motivasi sangat penting sebab dengan motivasi yang cukup dapat menjadikan seorang karyawan semangat dalam bekerja, sehingga akan menciptakan kinerja pada karyawan semakin meningkat. Namun jika karyawan tersebut jarang diberikan sebuah motivasi, maka karyawan malas atau kurang bergairah dalam bekerja, sehingga akan menciptakan kinerja pada karyawan semakin menurun yang berakibatkan pada pencapaian tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiki (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa karyawan memiliki motivasi yang didapatkan dari pimpinan atau rekan kerjanya, sehingga karyawan tersebut bersemangat dalam mengerjakannya tugasnya, dan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak *et al* (2014) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa karyawan memiliki motivasi yang baik, namun memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pada karyawannya. Sehingga karyawan tersebut dalam bekerjanya masih kurang optimal, meskipun telah mendapat sebuah motivasi yang diberikan oleh pimpinannya atau rekannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: a) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Kebon Rojo, Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Dengan penerapan kepuasan kerja yang sesuai dan tepat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang efektif dalam sebuah perusahaan, apabila Seorang karyawan akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataan yang mereka rasakan, b) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Kebon Rojo, Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang di dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, c) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Kebon Rojo, Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena dengan motivasi kerja karyawan diharapkan ada dorongan dari dalam diri karyawan untuk mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

### **Keterbatasan**

Terdapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya: a) Terdapat keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuisioner yang membutuhkan responden sebagai objek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Pos Indonesia, Kebon Rojo. Terkadang memberikan informasi yang tidak menggambarkan dengan kondisi atau keadaan sebenarnya pada perusahaan tersebut, b) Terdapat keterbatasan penelitian dengan adanya faktor-faktor yang digunakan pada penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen, yaitu : kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dari simpulan yang telah diambil maka saran- saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Seorang pemimpin harus mempertahankan kerjasama dan hubungan yang baik dengan bawahan dalam melaksanakan tugas dan seorang pemimpin harus meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang ditangani secara sendiri dan tugas yang ditangani secara kelompok, b) Karyawan harus mempertahankan tanggung jawab untuk mengelola waktu dalam bekerja dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan harus meningkatkan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran, c) Karyawan harus mempunyai semangat dalam bekerja demi tercapainya suatu tujuan dan mengapresiasi karyawan yang berprestasi dalam bekerja dan semangat kerja yang tinggi didalam organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anak, A.N.B.D., I.G.A. Sudibya, dan I.W.M. Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2):176-184.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Organisasi dan Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Ghazali, I. 2014. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Cetakan Ketiga. Undip. Semarang.
- Gundono. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke Sepuluh. Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kiki, C.S. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelakasana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Manajemen Psikologi Islami*, VOL.1, NO.2, 43-53.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Revika Aditama Belitung.
- \_\_\_\_\_, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangundjaya. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Maslow. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, Vol.4, No.1. 63-68.
- Murty. 2012. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. BPEE. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2015. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. 1 (4): 667-678
- Reksohadiprodjo. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BFPE.
- Rivai dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. S.P. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. VI (2) : 119-120.
- Santoso. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. V, No.3, 200-213.
- Sintasih. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9 (1): 44-45.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Analisis SPSS Pada Statistik Parametrik*. Komputindo. Jakarta.

- \_\_\_\_\_. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wexley dan Yuki. 2016. *Perlaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zainal, Prof. Dr. Veithzal Rivai., Prof. Dr. H. Mansyur Ramly., Prof. Dr. Thoby Mutis dan Dr. Willy Arafah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.