

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dampak Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang

Mohammad Rizal Firmansyah*

Hadi Sunaryo**

Mohammad Rizal***

Universitas Islam Malang
email: mhmdrizal46@gmail.com

Abstract

The aims of this study are, To find out the description of work motivation, job satisfaction, work discipline and employee performance. To find out and analyze the impact of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee. To find out and analyze the impact of work discipline on employee performance.

This study uses a saturated sample, namely all 62 Jombang post office employees. The results of this study indicate that, Work motivation, job satisfaction and work discipline have a significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya.

Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang lebih dibanding yang lainnya sangat di perlukan di era saat ini. Yang mana sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi yang ada di era global saat ini , dimana sebuah perusahaan atau organisasi menginginkan supaya pegawai bisa bersaing secara kompetitif. Senada dengan hal itu peneliti tertarik untuk meneliti kinerja karyawan yang ada pada PT Pos Indonesia atau biasa dikenal Kantor Pos. Kantor Pos merupakan salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang mana perusahaan ini sendiri bergerak di bidang pelayanan jasa. Pada setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja pegawai yang baik agar dapat menjalankan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai secara maksimal. Setiap atasan harus memperhatikan kinerja pegawai, agar dapat melihat apa saja yang membuat kinerja pegawai dapat meningkat. Pada Kantor Pos Jombang juga mengalami naik turunnya produktifitas kinerja pegawai yang membuat pegawai tidak melakukan kerja

dengan maksimal yang bisa jadi akan berdampak pada perusahaannya. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Jombang.

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah 1. Manfaat Teoritis Bagi teoritis manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan dapat menambah wawasan bagi penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu pengetahuan tentang peranan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin yang berdampak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Jombang. 2. Manfaat Praktis Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menilai dampak motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat memberikan manfaat bagi kinerja pegawai. Selain itu kedepannya dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang akan datang di Kantor Pos Jombang.

Tinjauan Teori

Menurut Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2013:143) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan serta tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan yang ditentukan pada organisasi perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Jombang

Menurut Sutrisno (2014:75) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka atau dapat dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Affandi (2018:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja seperti perasaan, tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba, dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Jombang.

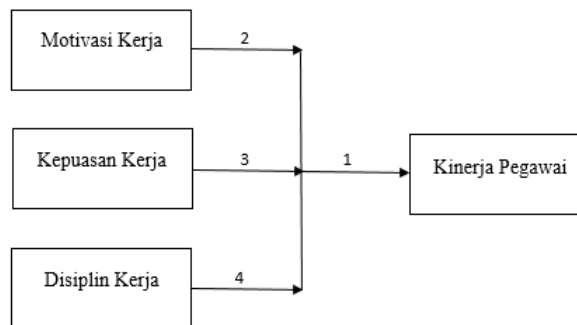
Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dengan prosedur kerja, peraturan yang ada atau disiplin pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang

sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Hadijah (2016) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Jombang.

Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dengan prosedur kerja, peraturan yang ada atau disiplin pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Populasi pada penelitian ini yaitu kepada seluruh pegawai Kantor Pos Jombang yang berjumlah 62 pegawai. Menurut Sugiyono (2018:85) menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah sampling jenuh biasa dikatakan penelitian sensus, dimana pengambilan sampelnya semua anggota di Kantor Pos Jombang yang terdiri 62 pegawai.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebar angket pada pegawai Kantor Pos Jombang.

Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun indikator dari kinerja pegawai ini menurut Robbins (2016:260): 1. Kualitas kerja, 2. Ketepatan waktu, 3. Efektifitas.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk mengikuti serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Adapun indikator dari motivasi kerja ini menurut Affandi (2018:29): 1. Kondisi kerja, 2. Fasilitas kerja, 3. Prestasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka. Adapun indikator kepuasan kerja ini menurut Affandi (2018:82): 1. Pekerjaan, 2. Pengawas, 3. Rekan kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, taat dan mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis

maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja ini menurut Affandi (2016:10): 1. Masuk kerja tepat waktu, 2. Penggunaan waktu secara efektif, 3. Mematuhi peraturan yang ditetapkan, 4. Laporan kerja.

Pembahasan

Hasil pengujian instrumen, item pernyataan seluruh variabel independen dan variabel dependen telah memenuhi syarat sehingga dapat dilanjutkan pada analisis atau tahap berikutnya.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dapat diketahui bahwa data telah terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai signifikan $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil pengujian multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) < 10 dan angka *tolerance* < 1 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig di atas 0,05 yang berarti nilai regresi terhindar dari heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini diketahui variabel terikat pada regresi ini ialah kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Model regresi berdasarkan hasil pengujian adalah $Y = -1,532 + 0,217 X_1 + 0,292 X_2 + 0,469 X_3$

Hasil pengujian secara bersama-sama semua variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai F hitung sebesar 68,927 dengan signifikansi F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor pos Jombang, dengan begitu hipotesis H1 dapat diterima. Apabila uji ini lolos, maka model dalam penelitian layak untuk digunakan, artinya variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja layak digunakan untuk menduga variabel terikat kinerja pegawai.

Hasil pengujian antara variabel bebas satu persatu terhadap variabel terikat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Artinya jika variabel independen motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) meningkat, maka variabel dependen kinerja pegawai (Y) juga ikut meningkat.

Hasil analisis data variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pos Jombang. Menurut Sutrisno (2016:116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu faktori internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Purba, dkk (2019) dan Susanto (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pos Jombang. Menurut Nuraini (2013:115-116) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pelakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, dan penghargaan hasil kerja.

Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Astuti dan Mulyanto (2013) dan Sari dan Hadijah (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pos Jombang. Menurut Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti ada tidaknya perhatian kepada pegawai, keberanian atasan untuk mengambil tindakan, keteladanan atasan dalam perusahaan, dan peraturan pasti yang akan dijadikan pegangan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Susanto (2019) dan Harahap dan Tirtayasa (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Simpulan dari implementasi deskripsi sebagai berikut :

- a. Variabel motivasi kerja indikatornya adalah kondisi kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja. Variabel motivasi kerja direfleksikan oleh indikator kondisi kerja, dengan pernyataan lingkungan kerja sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan secara optimal.
- b. Variabel kepuasan kerja indikatornya adalah pekerjaan, pengawas, dan rekan kerja. Variabel kepuasan kerja direfleksikan oleh indikator rekan kerja, dengan pernyataan saya dapat berinteraksi dengan anggota organisasi.
- c. Variabel disiplin kerja indikatornya adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan laporan kerja. Variabel disiplin kerja direfleksikan oleh indikator masuk kerja tepat waktu, dengan pernyataan saya berusaha absensi dengan tepat waktu.
- d. Variabel kinerja pegawai indikatornya adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas. Variabel kinerja pegawai direfleksikan oleh indikator ketepatan waktu, dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai baik secara simultan atau parsial.

Saran

1. Bagi Peneliti

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lain selain pada variabel penelitian ini
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang menerapkan subjek dan variabel dependen yang sama dianjurkan untuk memilih responden yang lebih luas dan lebih banyak sehingga mendapat hasil yang lebih baik dari penelitian ini

2. Bagi Perusahaan

- a. Perihal motivasi kerja pada pernyataan “Fasilitas kerja tersedia sesuai dengan kebutuhan kerja” direfleksikan terendah. Saran bagi perusahaan kedepannya agar lebih menambah fasilitas kerja sesuai standart perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan pada pernyataan “Lingkungan kerja sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan secara optimal”

- direfleksikan tertinggi. Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.
- b. Perihal kepuasan kerja pada pernyataan “Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan” mendapat direfleksikan terendah. Saran bagi perusahaan kedepannya dapat memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai, apabila pegawai bekerja sesuai dengan kemampuannya maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan pada pernyataan “Saya dapat berinteraksi dengan anggota organisasi” direfleksikan tertinggi. Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.
- c. Perihal disiplin kerja pada pernyataan “Saya membuat laporan kerja” direfleksikan terendah. Saran bagi perusahaan kedepannya agar lebih menekankan kepada pegawai untuk membuat laporan kerja tepat waktu, karena dengan ketepatan waktu dalam membuat laporan kerja akan berdampak kepada kinerja pegawai atas disiplin kerjanya. Sedangkan pada pernyataan “Saya berusaha absensi tepat waktu” direfleksikan tertinggi. Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astuti, (2013). *Peranan Motivasi Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Otopedi Prof. Dr. R. Soeharsono Surakarta*. Vol.7 No.1
- Harahap, Tirtayasa (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Vol.3 No.1
- Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purba, dkk. (2019). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*. Vol.7 No.1
- Sari dan Hadijah (2016). *Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja*. Vol.1 No.1
- Susanto, (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Vol.7 No.1
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Mohammad Rizal Firmansyah *) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA
Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen FEB UNISMA
Mohammad Rizal ***) Adalah Dosen FEB UNISMA