

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung.

1. Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Pos Indonesia memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang dicatatkan di Akta Notaris Sutjipto, S. H. Nomor 117 pada tanggal 20 Juni 1995 yang juga telah mengalami perubahan sebagaimana yang dicatatkan di Akta Notaris Sutjipto, S. H. Nomor 89 pada tanggal 21 September 1998 dan Nomor 111 pada tanggal 28 Oktober 1998.

PT. Pos Indonesia memiliki visi “Menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan suratpos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.”

Kemudian misi PT. Pos Indonesia adalah :

- a. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- b. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi.
- c. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.
- d. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- e. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

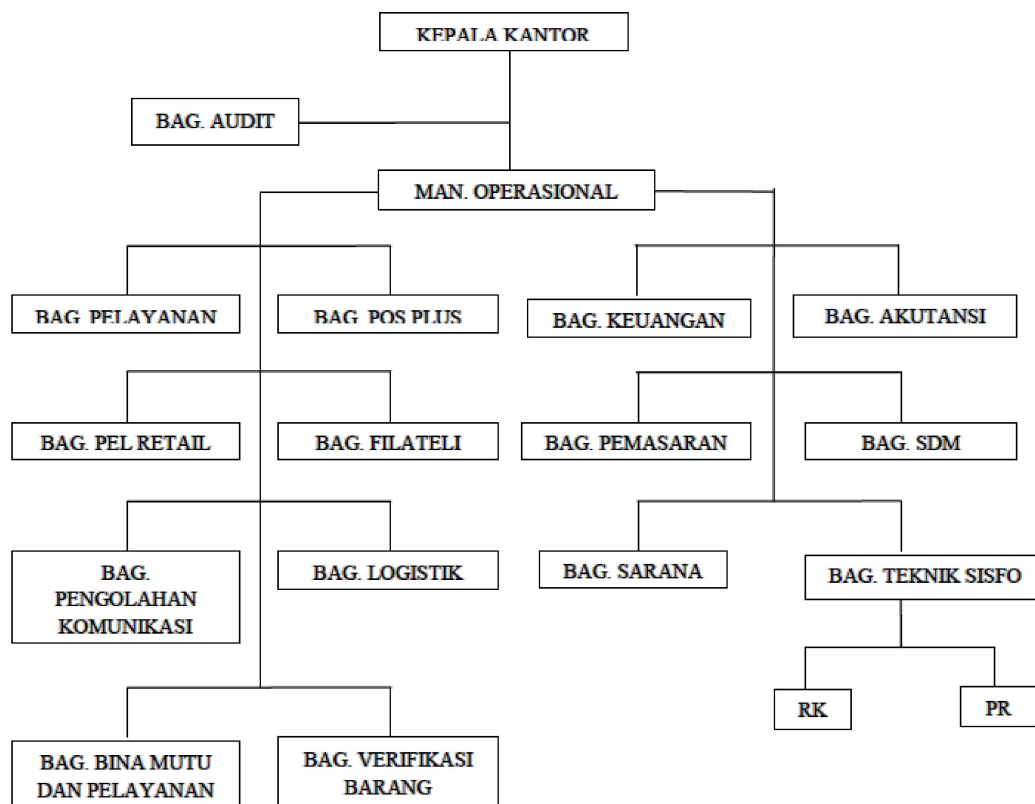
Andil Pos Indonesia dalam melayani pelanggannya, baik di skala nasional ataupun internasional, tidak terbatas hanya dalam dunia perposan, tetapi juga dalam dunia keuangan. Fasilitas transfer uang melalui Pos Indonesia bisa dinikmati oleh para pelanggannya. Fasilitas pembayaran tagihan listrik, air, dan telepon pun bisa dinikmati di kantor-kantor Pos Indonesia. Berbagai kemudahan yang ditawarkan dalam pelayanan Pos Indonesia terhadap pelanggannya merupakan suatu strategi yang diambil oleh Pos Indonesia untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya.

Dalam perkembangan PT. Pos Indonesia (Persero), logo yang mewakili diri Pos Indonesia pun berubah mengikuti perubahan yang terjadi di dalam tubuh PT Pos Indonesia (Persero) itu sendiri. Perubahan logo yang mencerminkan hal-hal yang baru dan berubah dari tubuh PT Pos Indonesia (Persero) ini dapat kita telaah dan kita analisa. Slogan Pos Indonesia "Untuk Anda Kami Ada" yang ditulis dengan huruf

latin (tegak bersambung) memperlihatkan keluwesan, keramahan, dan fleksibilitas dalam melayani pelanggan-pelanggannya.

2. Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung

Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung



Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung, 2013.

Kemudian agar koordinasi antar bagian pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung dapat berjalan dengan baik, maka ditetapkan pembagian tugas kerja sebagai berikut:

1. Kepala Kantor:

- a. Mengawasi kegiatan penjualan, keuangan, pembelian, administrasi dan umum keadaan kegiatan sesuatu yang terpadu dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Melakukan pengolahan data, analisis dan evaluasi atau hasil usaha dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna milik perusahaan.
- c. Secara periodik mengawasi sistem pengawasan internal dan melaksanakan pemeriksaan.
- d. Memberi masukan kepada staf untuk perbaikan atau penyempurnaan peraturan, ketentuan, sistem prosedur maupun administrasi yang pada umumnya berlaku pada perusahaan.
- e. Mengawasi dan memberikan persetujuan pengeluaran dan penerimaan kas agar sesuai dengan anggaran yang sudah ditetapkan.
- f. Mengadakan penilaian prestasi kerja bawahannya berdasarkan laporan yang diterima bawahannya.
- g. Mengadakan hubungan dengan pihak luar terutama mengenai hal-hal yang menyangkut kebijaksanaan lainnya yang bersifat umum.

2. Bagian Audit:

- a. Memeriksa bagian-bagian keuangan, pelayanan dan keagenan, akuntansi, SDM, pengolahan, paket pos, teksifo, filateli, posplus dan pemasaran.
- b. Pemeriksaan kas supervisor keuangan dan pemeriksaan sisi benda pos dan materai (BPM) supervisor keuangan.
- c. Membuat laporan penyimpanan masing-masing bagian.
- d. Menyusun laporan eksploitasi.

- e. Pemeriksaan tertutup kas tahunan.
- f. Penyusunan laporan pemeriksaan.
- g. Pembuatan berita acara pemeriksaan (BAP).

3. Manajer Operasional:

- a. Mengolah kelancaran penerimaan, pengiriman dan penyimpanan surat kawat dan telex.
- b. Mengelola arsip berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- c. Melaksanakan kegiatan periklanan, pameran dan acara-acara resmi lainnya.
- d. Mengawasi, membina pengetahuan dan mutu kerja bawahannya.
- e. Menyampaikan saran kenaikan gaji/pangkat/jabatan karyawan bawahannya.
- f. Meneliti surat-surat, konsep-konsep dan laporan yang ditandatangani oleh kepala kantor pusat dalam melaksanakan tugas.

4. Bagian Pelayanan :

- a. Mengatur pelayanan loket penerimaan paket pos peka waktu meliputi paket pos biasa, wesel pos, giro pos, kilat khusus, EMS, Express Post, dan penjualan Benda Pos dan Matrai (BPM).
- b. Mengkoordinasikan pekerjaan penerimaan dari kantor lain termasuk pekerjaan pembukuan atau pencatatan pekerjaan.
- c. Mengkoordinir persiapan paket pos serta menjaga kelancarannya.
- d. Melaksanakan tata usaha umum dan mengawasi loket-loket penerimaan paket pos.
- e. Menyiapkan konsep surat-menyurat tentang hal yang berkaitan dengan pos.

5. Bagian Pelayanan Pos

- a. Menerima/menyelesaikan pengaduan pelanggan.

- b. Memeriksa pertanggung jawaban pengaduan.
 - c. Memeriksa laporan pengaduan ditambah lampiran serta memeriksa penyimpangan jasa layanan pos.
 - d. Mengevaluasi tugas pos plus.
 - e. Merencanakan perbaikan-perbaikan.
6. Bagian pelayanan ritel/keagenan:
- a. Memeriksa seluruh neraca loket dan dokumen sumber setelah diyakini akan kebenarannya.
 - b. Memeriksa seluruh neraca loket bagian pelayanan ritel/keagenan dan dokumen sumber yang berkaitan dengan mutasi pada ahli yang berkaitan.
 - c. Memeriksa dan menandatangani neraca gabungan yang dibuat oleh kepala urusan bagian pelayanan keagenan/ritel.
 - d. Membantu kegiatan pemasaran.
 - e. Memeriksa pencocokan *surplus minus* tabungan Batara dan tabungan Budaya, serta menandatangani laporannya.
 - f. Memeriksa pembukuan Tabungan Kesejahteraan Keluarga (TEKESRA) dan Kredit Usaha Keluarga Sejahtera (KUKESRA) yang akan dicocokkan dengan bagian akuntansi, memeriksa laporan surplus TEKESRA dan KUKESRA yang akan dikirim ke Bank serta menandatangani laporannya.
 - g. Memeriksa kebenaran dan menandatangani laporan pensiun.
7. Bagian Filateli:
- a. Mengawasi surat-surat.
 - b. Mengawasi penjualan benda-benda pos.
 - c. Menyusun target unit tahunan.

d. Melakukan pemeriksaan kas berdasarkan pemeriksaan administrasi.

8. Bagian Pengolahan Komunikasi:

a. Menerima, memeriksa, mencatat atau membukukan kiriman pos dan menyerahkan ke bagian administrasi.

b. Mengkaji ulang pekerjaan yang telah dilaksanakan.

c. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas di bagian pengolahan.

d. Melaksanakan tugas-tugas lain di bidangnya.

9. Bagian Logistik:

a. Mengawasi surat jalan untuk paket pos.

b. Melakukan pengawasan pemeriksaan terhadap paket-paket pos.

c. Menyusun laporan bulanan.

d. Memberi petunjuk dan bimbingan bawahan bila dipandang perlu.

10. Bagian Verifikasi Barang:

a. Melaksanakan pengendalian operasi seluruh KP VVII sampai dengan KP X, PKK dan agen pos.

b. Mengawasi kebenaran dalam pemeriksaana naskah-naskah pertanggung-jawaban dan mencocokkan dengan buku perhitungan KP VII sampai dengan KP X di bagian akuntansi.

c. Menandatangani naskah-naskah pertanggungangan yang sudah cocok dan diyakini kebenarannya.

d. Memeriksa register-register berharga, baik yang sudah dipakai maupun yang berada dalam persediaan dengan dibantu oleh bagian audit.

e. Melakukan konfrimasi dengan layanan giri pos, Tabanas, Wesel Pos, dan Takesra.

11. Bagian Bina Mutu dan Pelayanan:

- a. Menterjemahkan kebijakan mutu menjadi system dan metode pengendalian mutu.
- b. Melakukan analisis dan evaluasi sistem kompetensi, proses dan pelayanan.
- c. Mengendalikan dan mengevaluasi perbaikan sistem prosedur prosedur dan aturan yang lebih efektif dari pandangan manajemen mutu.
- d. Memperbaiki sistem dan metode mutu produk, proses, prosedur dan aturan berdasarkan sistem umpan balik (pelanggan, audit, internal, eksternal dll).

12. Bagian Keuangan:

- a. Menerima, menyiapkan, membayar atau mengeluarkan uang dan surat berharga, menerima dan memberikan panjar kas ke loket-loket atau kasir, menerima dan menyiapkan pengiriman uang serta membuat neraca harian kas.
- b. Menerima, menyiapkan, mengeluarkan dan mempertanggungjawabkan serta penata usahaan benda pos dan matriai, membuat neraca harian benda pos dan matriai termasuk buku atau daftar rekapitulasi penjualan.
- c. Mengawasi peredaran benda pos materai di loket-loket, mesin perangko dan system pemperangkoan lainnya baik yang digunakan di loket maupun oleh publik, serta melaksanakan penata usahaan dan pertanggungannya.
- d. Melaksanakan penyetoran dan pengambilan ke atau dari bank yang telah ditetapkan dan pentransferan ke rekening direktur keuangan, serta menjaga batas maksimum saldo kas.

13. Bagian Akuntansi:

- a. Memeriksa dokumen sumber pembukuuan.

- b. Mengklasifikasikan data dan dokumen sumber untuk melakukan persiapan pembukuan.
- c. Membukukan dalam buku harian, buku besar dan jurnal.
- d. Menyusun neraca dan laporan keuangan.
- e. Mengisi, membukukan, menyiapkan dan mengirimkan buku kas umum dan register pembantunya.

14. Bagian Pemasaran:

- a. Menyusun rencana kegiatan pemasaran semua jasa pos dan keagenan serta penyusunan anggaran.
- b. Melakukan penelitian pasar dan menganalisa setiap masukan baik berdasarkan pengamatan, usulan atau keluhan pelanggan.
- c. Melaksanakan negosiasi dan penjualan serta mengusulkan penafsiran atas produk tertentu atau besarnya potongan.
- d. Membuat basis data pelanggan dan pesaing.
- e. Melakukan pembinaan pelanggan dan menjalin kerja sama dengan pihak lain serta menyelenggarakan jumpa pelanggan bagi konsumen daerah kerjanya.
- f. Melakukan kegiatan promosi.
- g. Memantau kegiatan yang dilakukan pesaing mengevaluasi produk yang ada dan mengusulkan pengembangan produk.
- h. Membuat laporan kegiatan pemasaran.

15. Bagian Sumber Daya Manusia

- a. Melakukan dan mengevaluasi pelaksanaan mutasi dan *rolering* pegawai.
- b. Merencanakan, mengembangkan dan mengatur sumber daya manusia dalam lingkup kerja kantor pos.

- c. Mengurus surat-menyurat dan naskah kepegawaian serta hal lain yang menyangkut hak dan kewajiban pegawai.
- d. Melaksanakan tata usaha sumber daya manusia, pembayaran gaji atau pensiun, tunjangan, menyiapkan dan menyelesaikan ongkos perjalanan dinas panjar, tabungan pegawai, serta segala sesuatu yang menyangkut hak-hak pegawai atau pensiun.

16. Bagian Sarana:

- a. Melakukan pembelian barang-barang sarana.
- b. Mengelola dan memelihara peralatan, pembangunan dan kendaraan.
- c. Mengawasi kebersihan, ketertiban dan keindahan di lingkungan kantor.
- d. memantau atau memeriksa gedung-gedung yang akan diajukan untuk diadakan perbaikan.
- e. Mengawasi persediaan barang keperluan dinas dan memeriksa seluruh pekerjaan teknis dan administrasi bagian sarana di KP II dan KP VII sampai KP X.

17. Bagian Teknik Sistem dan Informasi:

- a. Mengawasi komputerisasi nasional.
- b. Mengkoordinasi pengawasan dan pengadministrasian pelanggan Wasantara Net.
- c. Melakukan analisis pengembangan peranan layanan Wasantara Net.
- d. Membuat neraca pendapatan Wasantara Net.
- e. Membuat laporan pendapatan Wasantara Net.
- f. Membuat laporan kegiatan pemasaran Wasantara Net.

18. Bagian RK (Rekening Koran):

- a. Melakukan pengelolaan giro pos dengan setiap mutasi/transaksi yang terjadi ke dalam rekening yang terkait dan melaporkan saldonya kepada pemegang rekening.
- b. Menjamin kerahasiaan layanan giro yang menyangkut saldo rekening, transaksi yang terjadi, pihak-pihak yang menerima transaksi dan sebagainya.
- c. Mengendalikan dan mengevaluasi mutu layanan giro pos agar senantiasa memberikan kepuasan pelanggan dan mitra kerja.
- d. Melaporkan data-data transaksi dan saldo rekening kepada manajemen.

19. Bagian PRK:

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran pekerjaan PRK.
- b. Memeriksa neraca cek, penerimaan GIR-10 dan rekap Gir-5/7.
- c. Mencocokkan neraca cek dan rekap Gir-5/7 dengan neraca gabungan dari PRK.
- d. Membuat suasana kerja yang harmonis di antara staf PRK.
- e. Melaksanakan tugas yang bersifat insidental dari KAKP/SGG.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam rangka pengujian validitas dan reliabilitas terhadap item-item variabel yang terdapat pada kuisioner, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap 30 responden. Di mana masing-masing kuisioner dipersiapkan jawaban sebanyak 5 interval jawaban. Jawaban terendah diberi skor 1 dan jawaban tertinggi diberi skor 5. uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jika item tidak valid,

otomatis akan dibuang. Item-item yang sudah valid kemudian secara bersama-sama diukur reliabilitasnya.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,791	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,669	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,674	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,656	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,387	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,853	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,832	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,378	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,371	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan variabel kompetensi diketahui seluruh item pertanyaan valid untuk $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$, yang diindikasikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Stres

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0,451	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,373	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,578	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,370	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,425	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan variabel stres diketahui seluruh item pertanyaan valid untuk $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$, yang diindikasikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0,525	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,645	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,569	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,429	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,379	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,507	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,420	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,549	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan variabel stres diketahui seluruh item pertanyaan valid untuk $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$, yang diindikasikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0,664	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,786	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,836	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,614	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,730	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,780	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,814	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan variabel kinerja diketahui seluruh item pertanyaan valid untuk $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$, yang diindikasikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui keterandalan instrumen penelitian (kuisisioner). Dari hasil analisis instrumen untuk n (pertanyaan) pada masing-masing variabel, di mana kemudian hasil r alpha dapat diketahui setelah dikonsultasikan dengan Pedoman Interpretasi koefisien Penentu (r).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan bantuan Program SPSS 14.0 for Windows Evaluation Version diperoleh hasil untuk masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Interval Koefisien	Kesimpulan
Kompetensi	0,880	0,80 – 1,000	Reliabel
Disiplin	0,568	0,40 – 0,599	Tidak Reliabel
Stres	0,767	0,60 – 0,799	Reliabel
Kinerja	0,889	0,80 – 1,000	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2013

Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pada kuisisioner variabel kompetensi diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,880 (reliabel). Kemudian hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item dalam kuisisioner disiplin diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,568 (tidak reliabel). Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item dalam kuisisioner stres diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,767 (reliabel) serta hasil pengujian

reliabilitas terhadap item-item dalam kuisioner kinerja diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,889 (reliabel).

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Tabel 7. Tabel Uji Normalitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.973	7.338		1.223	.232
Kompetensi	.362	.082	.516	4.395	.000
Disiplin	.741	.240	.332	3.091	.005
Stres	-.304	.124	-.237	-2.452	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk memastikan apakah data yang kita miliki mengikuti distribusi normal, dapat dilihat kolom Sig. Dengan demikian, normalitas terpenuhi sebab hasil uji menunjukkan hasil yang signifikan untuk taraf signifikansi pada masing-masing variabel (α) (nilai Sig. $< \alpha = 0,05$).

2. Uji Autokorelasi

Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya).

Tabel 8. Tabel Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.817	.796	2.138	2.454

a. Predictors: (Constant), Stres, Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui koefisien Durbin-Watson besarnya 2,454, atau mendekati 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas (kompetensi, *motivasi*) dan variabel terikat (kinerja) tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Tabel 9. Tabel Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.709E-15	7.338		.000	1.000
	Kompetensi	.000	.082	.000	.000	1.000
	Disiplin	.000	.240	.000	.000	1.000
	Stres	.000	.124	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: abresid

Hasil di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab dari tabel di atas dapat diketahui nilai t-statistik dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang

signifikan secara statistik sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

D. Hasil Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik secara kualitatif ini dilakukan dengan mendeskriptifkan semua data variabel dalam bentuk distribusi frekuensi lalu mentabulasikan hasilnya dalam bentuk tabel serta kemudian diberikan interpretasi terhadap data pada tabel tersebut.

a. Analisis terhadap Variabel Kompetensi

Analisis terhadap pertanyaan yang diajukan pada variabel kompetensi dilakukan terhadap 30 responden yang terdiri dari 3 (tiga) sub variabel yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap.

1) Sub Variabel Keterampilan

Tabel 10. Pernyataan pada Sub Variabel Keterampilan

Interval	Keterampilan				Jumlah Skor	Persentase (%)
	1	2	3	4		
Sangat setuju	1	1	0	0	2	1,67
Setuju	7	7	9	7	30	25,00
Ragu-ragu	12	8	6	11	37	30,83
Tidak setuju	9	13	13	9	44	36,67
Sangat tidak setuju	1	1	2	3	7	5,83
Jumlah	30	30	30	30	120	100,00

Sumber : Data Diolah, 2013.

Berdasarkan data pada Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan tentang keterampilan, tampak bahwa responden tidak setuju pegawai merupakan orang-orang

yang memiliki kemampuan merencanakan dan beraktualisasi dengan baik. Hal ini ditandai dengan sebagian besar jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 44 jawaban (36,67%).

2) Sub Variabel Pengetahuan

Tabel 11. Pernyataan pada Sub Variabel Pengetahuan

Interval	Pengetahuan				Jumlah Skor	Persentase (%)
	5	6	7	8		
Sangat setuju	0	2	1	1	4	3,33
Setuju	7	13	20	10	50	41,67
Ragu-ragu	13	14	7	6	40	33,33
Tidak setuju	8	1	2	12	23	19,17
Sangat tidak setuju	2	0	0	1	3	2,50
Jumlah	30	30	30	30	120	100,00

Sumber : Data Diolah, 2013.

Berdasarkan data pada Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa pernyataan tentang pengetahuan, tampak bahwa responden setuju bahwa mereka memiliki kemampuan berfikir dan mengelola yang baik. Hal ini dapat diketahui dari jawaban terbanyak adalah jawaban setuju sebanyak 50 jawaban (41,67%).

3) Sub Variabel Sikap

Tabel 12. Pernyataan pada Sub Variabel Sikap

Interval	Sikap				Jumlah Skor	Persentase (%)
	9	10	11	12		
Sangat setuju	2	3	5	1	11	9,17
Setuju	9	11	24	24	68	56,67
Ragu-ragu	8	8	1	4	21	17,50
Tidak setuju	10	8	0	1	19	15,83
Sangat tidak setuju	1	0	0	0	1	0,83
Jumlah	30	30	30	30	120	100,00

Sumber : Data Diolah, 2013.

Berdasarkan data pada Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa pernyataan tentang sikap, tampak bahwa responden setuju bahwa mereka memiliki sikap yang baik dalam melayani dan memiliki sikap yang dewasa dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat diketahui dari jawaban terbanyak adalah jawaban setuju sebanyak 68 jawaban (56,67%).

b. Analisis terhadap Variabel Disiplin

Analisis terhadap pertanyaan yang diajukan pada variabel disiplin dilakukan terhadap 30 responden yang terdiri dari 2 (dua) sub variabel yaitu ketaatan dan tanggung jawab.

1) Sub Variabel Ketaatan

Tabel 13. Pernyataan pada Sub Variabel Ketaatan

Interval	Ketaatan				Jumlah Skor	Persentase (%)
	1	2	3	4		
Sangat setuju	0	0	0	1	1	0,83
Setuju	18	15	17	14	64	53,33
Ragu-ragu	12	14	13	15	54	45,00
Tidak setuju	0	1	0	0	1	0,83
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0,00
Jumlah	30	30	30	30	120	100,00

Sumber : Data Diolah, 2013.

Berdasarkan data pada Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa pernyataan tentang ketaatan, tampak bahwa responden setuju bahwa mereka memiliki ketaatan yang baik dengan senantiasa hadir tepat waktu dan frekuensi kehadiran yang baik dalam bekerja. Hal ini dapat diketahui dari jawaban terbanyak adalah jawaban setuju sebanyak 64 jawaban (53,33%).

2) Sub Variabel Tanggung Jawab

Tabel 14. Pernyataan pada Sub Variabel Tanggung Jawab

Interval	Tanggung Jawab				Jumlah Skor	Persentase (%)
	1	2	3	4		
Sangat setuju	0	1	0	0	1	0,83
Setuju	14	13	13	15	55	45,83
Ragu-ragu	16	16	17	15	64	53,33
Tidak setuju	0	0	0	0	0	0,00
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0,00
Jumlah	30	30	30	30	120	100,00

Sumber : Data Diolah, 2013.

Berdasarkan data pada Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa pernyataan tentang tanggung jawab, tampak bahwa responden ragu-ragu bahwa mereka telah bekerja keras dan penerapan sanksi berlaku terhadap mereka. Hal ini dapat diketahui dari jawaban terbanyak adalah jawaban setuju sebanyak 64 jawaban (53,33%).

c. Analisis terhadap Variabel Stres

Analisis terhadap pertanyaan yang diajukan pada variabel disiplin dilakukan terhadap 30 responden yang terdiri dari 2 (dua) sub variabel yaitu stressor individu dan stressor kelompok.

1) Sub Variabel Stressor Individu

Tabel 15. Pernyataan pada Sub Variabel Stressor Individu

Interval	Stressor Individu								Jumlah Skor	Persentase (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Sangat setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Setuju	1	3	4	1	0	2	0	1	11	4,58
Ragu-ragu	15	8	8	9	13	10	11	15	88	36,67
Tidak setuju	14	19	18	20	16	18	19	14	140	58,33
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,42
Jumlah	30	30	30	30	30	30	30	30	240	100,00

Sumber : Data Diolah, 2013.

Berdasarkan data pada Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pernyataan tentang stressor individu, tampak bahwa responden tidak setuju bahwa konflik peran, beban karier, pengembangan karier dan hubungan dalam bekerja dapat menimbulkan stres yang berlebihan terhadap mereka. Hal ini dapat diketahui dari jawaban terbanyak adalah jawaban tidak setuju sebanyak 140 jawaban (58,33%).

2) Sub Variabel Stressor Kelompok

Tabel 16. Pernyataan pada Sub Variabel Stressor Kelompok

Interval	Stressor Kelompok				Jumlah Skor	Persentase (%)
	9	10	11	12		
Sangat setuju	0	0	0	0	0	0,00
Setuju	0	0	0	0	0	0,00
Ragu-ragu	12	12	13	11	48	40,00
Tidak setuju	18	16	17	17	68	56,67
Sangat tidak setuju	0	2	0	2	4	3,33
Jumlah	30	30	30	30	120	100,00

Sumber : Data Diolah, 2013.

Berdasarkan data pada Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa pernyataan tentang stressor kelompok, tampak bahwa responden tidak setuju bahwa struktur organisasi dan kepemimpinan dapat menimbulkan stres dalam bekerja. Hal ini dapat diketahui dari jawaban terbanyak adalah jawaban tidak setuju sebanyak 68 jawaban (56,67%).

d. Analisis terhadap Variabel Kinerja

Analisis terhadap pertanyaan yang diajukan pada variabel kinerja dilakukan terhadap 30 responden yang terdiri dari 2 (dua) sub variabel yaitu hasil kerja dan perilaku.

1) Sub Variabel Hasil Kerja

Tabel 17. Pernyataan pada Sub Variabel Hasil Kerja

Interval	Hasil Kerja						Jumlah Skor	Persentase (%)
	1	2	3	4	5	6		
Sangat setuju	2	1	1	0	1	2	5	2,78
Setuju	14	15	12	14	14	14	87	48,33
Ragu-ragu	13	13	13	15	15	13	81	45,00
Tidak setuju	1	1	2	1	0	1	5	2,78
Sangat tidak setuju	0	0	2	0	0	0	2	1,11
Jumlah	30	30	30	30	30	30	180	100,00

Sumber : Data Diolah, 2013.

Berdasarkan data pada Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa pernyataan tentang hasil kerja, tampak bahwa responden setuju bahwa mereka memiliki kualitas, kuantitas dan komitmen terhadap organisasi yang baik. Hal ini dapat diketahui dari jawaban terbanyak adalah jawaban setuju sebanyak 87 jawaban (48,33%).

2) Sub Variabel Perilaku

Tabel 18. Pernyataan pada Sub Variabel Perilaku

Interval	Perilaku				Jumlah Skor	Persentase (%)
	7	8	9	10		
Sangat setuju	1	1	4	2	8	6,67
Setuju	12	11	11	13	47	39,17
Ragu-ragu	16	16	14	14	60	50,00
Tidak setuju	1	2	1	1	5	4,17
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0,00
Jumlah	30	30	30	30	120	100,00

Sumber : Data Diolah, 2013.

Berdasarkan data pada Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa pernyataan tentang perilaku, tampak bahwa responden ragu-ragu bahwa mereka memiliki kolektifitas dan efektivitas yang baik dalam bekerja. Hal ini dapat diketahui dari jawaban terbanyak adalah jawaban ragu-ragu sebanyak 60 jawaban (60,00%).

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini dilakukan melalui bantuan Program SPSS v.17.0 untuk dapat mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) adalah sebagai berikut.

1. Uji Regresi Linier Berganda

a. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 19. Tabel Koefisien Regresi Kompetensi terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.973	7.338		1.223	.232
	Kompetensi	.362	.082	.516	4.395	.000
	Disiplin	.741	.240	.332	3.091	.005
	Stres	-.304	.124	-.237	-2.452	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,362 dan konstanta a sebesar 8,973. Dengan demikian maka pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 8,973 + 0,362 X_1$$

Hasil ini menunjukkan apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,362 satuan (%).

b. Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 20. Tabel Koefisien Regresi Disiplin terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.973	7.338		1.223	.232
	Kompetensi	.362	.082	.516	4.395	.000
	Disiplin	.741	.240	.332	3.091	.005
	Stres	-.304	.124	-.237	-2.452	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,741 dan konstanta a sebesar 8,973. Dengan demikian pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 8,973 + 0,741 X_2$$

Hasil ini menunjukkan apabila disiplin ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,741 satuan (%).

c. Pengaruh Stres (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 21. Tabel Koefisien Regresi Disiplin terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.973	7.338		1.223	.232
	Kompetensi	.362	.082	.516	4.395	.000
	Disiplin	.741	.240	.332	3.091	.005
	Stres	-.304	.124	-.237	-2.452	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar - 0,340 dan konstanta a sebesar 8,973. Dengan demikian pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 8,973 - 0,304 X_2$$

Hasil ini menunjukkan apabila stres meningkat sebesar 1 satuan (%), maka akan dapat menurunkan kinerja sebesar - 0,304 satuan (%).

d. Pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2) dan Stres (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 22. Tabel Koefisien Regresi Kompetensi Disiplin, Stres terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.973	7.338		1.223	.232
	Kompetensi	.362	.082	.516	4.395	.000
	Disiplin	.741	.240	.332	3.091	.005
	Stres	-.304	.124	-.237	-2.452	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data di atas dapat secara simultan dapat dijelaskan bahwa analisis regresi berganda menghasilkan arah regresi b_1 sebesar 0,362 dan regresi b_2 sebesar 0,741 serta regresi b_3 sebesar -0,304 dan konstanta a sebesar 8,973. Dengan demikian pengaruh kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 8,973 + 0,362 X_1 + 0,741 X_2 - 0,304 X_3$$

Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan apabila kompetensi, disiplin dan stres meningkat sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan/menurunkan kinerja sebesar 0,362, 0,741 dan -0,304 satuan (%).

2. Uji Hipotesis

a. Uji R²

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Tabel 23. Tabel Uji R² Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

		Correlations			
		Kompetensi	Disiplin	Stres	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.623**	-.498**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.841**	.727**	-.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai R kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,841 sehingga secara parsial korelasi kompetensi terhadap kinerja termasuk sangat tinggi. Adapun nilai R² (square) sebesar 0,707, artinya kompetensi dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 70,7%, sedangkan 29,3% dijelaskan oleh variabel lain.

2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Tabel 24. Tabel Uji R² Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

		Correlations			
		Kompetensi	Disiplin	Stres	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	.623**	1	-.314	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.091	.000
	N	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.841**	.727**	-.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai R adalah sebesar 0,727, sehingga secara parsial korelasi disiplin terhadap kinerja termasuk tinggi. Adapun nilai R^2 (square) sebesar 0,529, artinya disiplin dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 52,9%, sedangkan 47,1% dijelaskan oleh variabel lain.

3) Pengaruh Stres terhadap Kinerja

Tabel 25. Tabel Uji R^2 Pengaruh Stres terhadap Kinerja

		Correlations			
		Kompetensi	Disiplin	Stres	Kinerja
Stres	Pearson Correlation	-.498**	-.314	1	-.598**
	Sig. (2-tailed)	.005	.091		.000
	N	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.841**	.727**	-.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai R adalah sebesar - 0,595 sehingga secara parsial korelasi stres terhadap kinerja termasuk sedang. Adapun nilai R^2 (square) sebesar 0,358, artinya stres dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 35,8%, sedangkan 64,2% dijelaskan oleh variabel lain.

4) Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Stres terhadap Kinerja

Tabel 26. Tabel Regresi Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Stres terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.796	2.138

a. Predictors: (Constant), Stres, Disiplin, Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai R adalah sebesar 0,904 sehingga secara simultan korelasi kompetensi, disiplin dan Stres terhadap kinerja

termasuk sangat tinggi. Adapun nilai R^2 (square) sebesar 0,817, artinya kompetensi, disiplin dan stres dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 81,7%, sedangkan 18,3% dijelaskan oleh variabel lain.

b. Uji t dan Uji F

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja digunakan rumus Uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 27. Tabel Uji t Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.973	7.338		1.223	.232
	Kompetensi	.362	.082	.516	4.395	.000
	Disiplin	.741	.240	.332	3.091	.005
	Stres	-.304	.124	-.237	-2.452	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 4,395, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,042. Dengan demikian Hasil ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung”.

2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja digunakan rumus Uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 28. Tabel Uji t Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.973	7.338		1.223	.232
	Kompetensi	.362	.082	.516	4.395	.000
	Disiplin	.741	.240	.332	3.091	.005
	Stres	-.304	.124	-.237	-2.452	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 3,091, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,042. Dengan demikian Hasil ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung”.

3) Pengaruh Stres terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial pengaruh stees terhadap kinerja digunakan rumus Uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 29. Tabel Uji t Pengaruh Stres terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.973	7.338		1.223	.232
	Kompetensi	.362	.082	.516	4.395	.000
	Disiplin	.741	.240	.332	3.091	.005
	Stres	-.304	.124	-.237	-2.452	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar -2,452, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,042. Dengan demikian Hasil ini menunjukkan bahwa

“Ada pengaruh signifikan Stres terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung”.

4) Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Stres terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara simultan pengaruh kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja digunakan rumus Uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 30. Tabel Uji F Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Stres terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.598	3	176.866	38.686	.000 ^b
	Residual	118.869	26	4.572		
	Total	649.467	29			

a. Predictors: (Constant), Stres, Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji F untuk menguji pengaruh simultan kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,686, sedangkan F_{tabel} dengan $n = 30$, diperoleh $F_{tabel} = 4,17$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien regresi signifikan atau ada pengaruh signifikan Kompetensi, Disiplin dan Stres secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka pembahasan yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Melalui uji regresi diketahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 8,973 + 0,362 X_1$. Hasil ini menunjukkan apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,362 satuan (%).

Nilai R kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,841 sehingga secara parsial korelasi kompetensi terhadap kinerja termasuk sangat tinggi. Adapun nilai R^2 (square) sebesar 0,707, artinya kompetensi dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 70,7%, sedangkan 29,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Kemudian hasil uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 4,395, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,042. Dengan demikian Hasil ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung”.

Pada kenyataannya di lapangan, kompetensi pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung masih jauh dari yang diharapkan. Cepatnya perkembangan teknologi informasi sebagai bisnis utama PT. Pos Indonesia, tidak diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai sehingga masih jauh dari apa yang diharapkan. Oleh karena itu PT Pos Indonesia terus berupaya meningkatkan kompetensi pegawainya, khususnya pengembangan SDM dalam upaya mewujudkan manajemen yang efektif, efisien dan profesional. Hal ini sejalan dengan pernyataan Wibowo (2007) mengartikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain itu pegawai perlu memiliki kompetensi individu yaitu kemampuan yang diarahkan pada keunggulan tenaga kerja baik penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun daya saing kemampuannya. Dan seorang pegawai perlu melengkapi kompetensinya dengan kompetensi sosial yang merupakan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat maupun di lingkungan kerjanya.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Melalui uji regresi diketahui pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 8,973 + 0,741 X_2$. Hasil ini menunjukkan apabila disiplin ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,741 satuan (%).

Kemudian nilai R adalah sebesar 0,727 sehingga secara parsial korelasi disiplin terhadap kinerja termasuk tinggi. Adapun nilai R^2 (square) sebesar 0,529, artinya disiplin dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 52,9%, sedangkan 47,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 3,091, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,042. Dengan demikian Hasil ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung”.

Disiplin merupakan salah satu penunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Singodimejo (2002) Disiplin adalah sikap kesediaan dan

kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tanpa disiplin yang tinggi, maka kinerja organisasi dapat terganggu. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan sebelumnya guna mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu manfaat yang diperoleh dari menjaga disiplin adalah Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan sehingga kinerja perusahaan turut meningkat.

PT. Pos Indonesia (Persero) yang bergerak pada jasa pelayanan seharusnya lebih mengedepankan tingkat kedisiplinan pegawainya, karena tanpa adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi tentunya pelayanan kepada konsumen atau pengguna layanan PT. Pos Indonesia tidak akan dapat memberikan kepuasan. Penerapan peraturan dan sanksi adalah salah satu peningkatan tingkat kedisiplinan para pegawai PT. Pos Indonesia yang tentunya juga didukung dengan kepemimpinan yang baik oleh pimpinan atau atasan. Sehingga pegawai akan terpacu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

3. Pengaruh Stres terhadap Kinerja

Melalui uji regresi diketahui pengaruh stres terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 8,973 - 0,304 X_2$. Hasil ini menunjukkan apabila stres meningkat sebesar 1 satuan (%), maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,304 satuan (%).

Kemudian nilai R adalah sebesar - 0,595 sehingga secara parsial korelasi stres terhadap kinerja termasuk sedang. Adapun nilai R^2 (square) sebesar 0,358, artinya stres dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 35,8%, sedangkan 64,2%

dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar -2,452, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,042. Dengan demikian Hasil ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh signifikan Stres terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung”.

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis seseorang individu yang dihadapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu dan mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Melalui manajemen stres, maka stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Dalam hal ini semakin rendah tingkat stres kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Namun sebaliknya apabila tingkat stres meningkat maka kinerjanya akan menurun.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Stres terhadap Kinerja

Melalui uji regresi diketahui pengaruh kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = -8,973 + 0,362 X_1 + 0,741 X_2 - 0,304 X_3$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan apabila

kompetensi, disiplin dan stres meningkat sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan/menurunkan kinerja sebesar 0,362, 0,741 dan -0,304 satuan (%).

Kemudian nilai R adalah sebesar 0,904 sehingga secara simultan korelasi kompetensi, disiplin dan Stres terhadap kinerja termasuk sangat tinggi. Adapun nilai R^2 (square) sebesar 0,817, artinya kompetensi, disiplin dan stres dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 81,7%, sedangkan 18,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil Uji F untuk menguji pengaruh simultan kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,686, sedangkan F_{tabel} dengan $n = 30$, diperoleh $F_{tabel} = 4,17$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien regresi signifikan atau ada pengaruh signifikan Kompetensi, Disiplin, dan Stres secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pahoman Bandar Lampung.