

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) GRESIK

Ilham Indharwan<sup>a\*</sup>, Mei Retno Adiwaty<sup>b</sup>

<sup>a</sup> UPN “Veteran” Jawa Timur

email: [indharwanilham@gmail.com](mailto:indharwanilham@gmail.com)

<sup>b</sup> UPN “Veteran” Jawa Timur

email: [adiwaty66@gmail.com](mailto:adiwaty66@gmail.com)

### ABSTRACT

*Research on the effect of work motivation and discipline on spirit at work of PT. POS Indonesia (Persero) Gresik employee has been carried out. The distribution of questionnaires with saturated sampling method to all employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik, totaling 63 employees used to obtain data on the partial and simultaneous effect of motivation and work discipline on spirit at work. The respondent data obtained were tested by reliability testing, validity testing and hypothesis testing using the Partial Least Square (PLS) method. The results obtained indicate that the T-statistic value of the work motivation variable is  $3.819 > Z = 1.96$  and the T-statistic value of the employee discipline variable is  $5.106 > Z = 1.96$  which indicates that the motivation and work discipline of employee significant effect on spirit at work.*

**Keywords:** *Work Discipline; Work Motivation; Spirit at work.*

### ABSTRAK

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Gresik telah dilakukan. Pembagian kuisioner dengan metode sampling jenuh terhadap semua karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik yang berjumlah 63 karyawan digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh parsial dan simultan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Data responden yang didapat diuji dengan uji realibilitas, uji validitas serta uji hipotesis menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *T-statistic* dari variabel motivasi kerja sebesar  $3,819 > Z \alpha = 1,96$  dan nilai *T-statistic* dari variabel disiplin kerja karyawan sebesar  $5,106 > Z \alpha = 1,96$  yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Semangat Kerja.*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan majunya teknologi dan pertumbuhan ekonomi yang ada, dan banyaknya usaha yang bermunculan terutama pada bidang logistik atau pengiriman barang. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang bisa mendorong karyawannya untuk mengasah kemampuannya dengan maksimal yaitu dengan cara pemberian motivasi pada karyawan, meningkatkan dan mengevaluasi kedisiplinan serta giat untuk memberikan semangat pada karyawan secara rutin.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diperoleh hambatan yang dialami PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik yaitu banyak karyawan yang mengeluh bahwa pekerjaan yang dilakukan setiap individu maupun bagian banyak yang merangkap. Disamping itu peneliti juga mendapati perihal kedisiplinan kerja masih banyak karyawan yang belum sadar tentang ketepatan waktu jam kerja, seperti karyawan yang datang terlambat tidak sesuai waktu yang ditentukan dan masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Kemudian dalam hal pemberian motivasi, pimpinan sangat jarang melakukan pemberian motivasi, pemberian motivasi dilakukan hanya pada saat karyawan tidak mencapai target kerja yang ditetapkan.

Merujuk dari penelitian yang dilakukan Wahyu (2018) mengenai pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Medan menyatakan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia

Medan, sedangkan menurut (Prawira, 2015) tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi antaran di PT. Pos Indonesia cabang batam dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan.

Mengutip dari latar belakang tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik dan pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik. Sehingga dari tujuan penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat menjadikan bahan masukan atau saran terhadap permasalahan yang ada dalam menentukan kebijakan khususnya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

### Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah hal yang membuat perilaku setiap manusia dalam melakukan pekerjaannya agar bekerja dengan giat dan memiliki antusias yang tinggi. Dalam sebuah perusahaan harus memahami adanya motivasi adalah faktor yang menentukan Bergeraknya karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, tingkat motivasi masing-masing individu dapat dilihat dari besarnya kekuatan serta intensitas dari dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Abraham Maslow (2007) dalam Hasibuan (2016), indikator motivasi kerja meliputi:

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. Kebutuhan Fisiologi (X1.1)                | 1. Antusias  |
| 2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (X1.2) | 2. Inisiatif |
| 3. Kebutuhan Sosial (X1.3)                   | 3. Loyalitas |

**Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan bagian penting bagi karyawan. karena tanpa disiplin yang baik sangat sulit bagi perusahaan untuk melihat hasil pencapaian yang optimal. Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dibuat dan di tetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu Setiawan (2013) mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan rasa yang timbul atau bisa dikatakan sikap dasar untuk seseorang agar bisa bersedia mentaati aturan dengan bijak.

Dengan demikian, bisa dilihat terdapat indikator disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2011), meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Etika kerja

**Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan kondisi dimana seseorang dapat merasakan rasa senang sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Menurut Badriyah (2015) pada dasarnya apabila semangat kerja rendah, maka karyawan menjadi tidak bisa bekerjasama dengan perusahaan. Semangat kerja yang baik dapat dilihat ketika seorang karyawan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Purwanto (2012) indikator semangat kerja terdiri dari :

**METODE PENELITIAN**

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada karyawan PT Pos Indonesia (persero) Gresik menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota karyawan yang ada dalam perusahaan dijadikan sebagai sampel. Dengan jumlah sampel sebanyak 63 karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dengan menggunakan skala *likert*. Setelah dilakukan pengumpulan data hasil kuesioner kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* untuk mengetahui apakah data hasil kuesioner *valid* dan *reliable*.

**HASIL PENELITIAN**

Setelah melakukan pengolahan data, didapatkan informasi sebagai berikut:

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-25	10	16%
2	26-35	35	55%
3	>35	18	29%
<b>Total</b>		63	100%

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 45 orang. Karena pada bagian kurir dan hantaran membutuhkan laki-laki yang diharapkan mampu

untuk bekerja keras, dan mampu mempunyai beban yang lebih tinggi.

### Uji Validitas

#### *Average variance extracted (AVE)*

Tabel 1. AVE

	AVE
Motivasi Kerja	0.793081
Disiplin Kerja	0.851288
Semangat Kerja	0.797402

Hasil uji AVE dari masing-masing variabel yakni Motivasi Kerja sebesar 0.793081, Disiplin Kerja sebesar 0.851288, dan Semangat Kerja sebesar 0.797402. Dari semua variabel diperoleh nilai  $>0,5$  sehingga dikatakan validitasnya baik.

### Realibilitas Data

Tabel 2. Composite Reliability

	Composite Reliability
Motivasi Kerja	0.919987
Disiplin Kerja	0.944959
Semangat Kerja	0.921761

Dari tabel *Composite Reliability* diperoleh nilai Motivasi Kerja sebesar 0.919987, Disiplin Kerja sebesar 0.944959, dan Semangat Kerja sebesar 0.921761. Semua variabel memiliki nilai *Composite Reliability*  $> 0.7$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

### Latent Variable Correlations

Tabel 3. Latent Variable Correlations

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Semangat Kerja
Disiplin Kerja	1.000000		
Motivasi Kerja	0.848210	1.000000	
Semangat Kerja	0.832752	0.810529	1.000000

Dari tabel tersebut nilai rata-rata korelasi antar variabel menunjukkan nilai  $>0,5$ . Nilai korelasi tertinggi dan hubungan terkuat terdapat antara variabel Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja sebesar 0,832752.

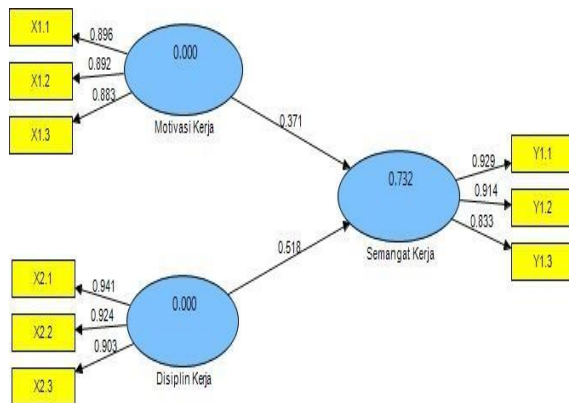
### R Square

Tabel 4. R-Square

	R Square
Motivasi Kerja	
Disiplin Kerja	
Semangat Kerja	0.732164

Nilai  $R^2 = 0,732164$ . Hal ini membuktikan bahwasanya model dapat menjelaskan fenomena Semangat Kerja yang dipengaruhi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 73,21%. Kemudian sebesar 26.79% dijelaskan oleh variabel lain.

**Analisis Model PLS**



Gambar 1. Model PLS

Setelah dilakukan pembuatan model PLS tersebut, dapat diperoleh nilai *factor loading*, *path coefficient* dan *R-Square*. Untuk besarnya nilai *factor loading* dapat dilihat pada tanda panah antara indikator dan variabel, sedangkan nilai *path coefficient* berada pada tanda panah antara variabel dengan variabel tujuan. Kemudian untuk nilai *R-Square* berada pada lingkaran variabel.

**Uji Hipotesis**

**Inner Weight**

Tabel 5. Inner Weight

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0.371358	0.369153	0.097245	0.097245	3.818799
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	0.517762	0.521411	0.101408	0.101408	5.105724

1. Motivasi Kerja Memiliki pengaruh positif pada Semangat Kerja, ditunjukkan nilai *path coefficients* sebesar 0,371358, dan *T-statistic*

sebesar 3,818799 lebih besar dari nilai  $Z\alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , sehingga dikatakan Signifikan (positif).

2. Disiplin Kerja Memiliki pengaruh positif pada Semangat Kerja, ditunjukkan nilai *path coefficients* sebesar 0,517762, dan *T-statistic* sebesar 5,105724 lebih besar dari nilai  $Z\alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , sehingga dikatakan Signifikan (positif).

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Dari hasil penelitian diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik. Motivasi kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena karyawan tentu ingin sekali memiliki kelompok kerja yang kompak tanpa membeda-bedakan rekan kerja yang satu dengan lainnya. Oleh sebab itu, baik pimpinan perusahaan maupun kepala divisi harus berperan aktif dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga permasalahan mengenai motivasi kerja pada karyawan tidak terulang kembali.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja pada perusahaan maka semangat

kerja karyawannya dapat tercapai. Adanya kedisiplinan pada perusahaan sangat penting adanya dan wajib untuk dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Jika perusahaan dapat menerapkan disiplin kerja yang baik dan benar maka semangat kerja karyawanpun semakin meningkat.

## SIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan pengolahan data, dapat diambil kesimpulan bahwasanya motivasi kerja berkontribusi dan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik, Disiplin kerja berkontribusi dan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik.

## DAFTAR PUSTAKA

Abraham Maslow. (2007). *TEORI HIRARKI*

*KEBUTUHAN MANUSIA*

*BERDASARKAN ABRAHAM MASLOW.*

Badriyah, B. (2015). *Semangat Kerja Karyawan*

*Dasar Perusahaan.*

Dita Puspitasari, 104010024. (2016).

*PENGARUH MOTIVASI KERJA*

*TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI*

*BADAN PERENCANAAN*

*PEMBANGUNAN DAERAH*

*(BAPPEDA) KOTA BANDUNG (Other,*

*Fakultas Ekonomi Unpas). Fakultas*

Ekonomi Unpas. Diambil dari

<http://repository.unpas.ac.id/13808/>

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Motivasi Kerja berdasarkan Ahli.*

Prawira, D. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Divisi Antaran di PT. Pos Indonesia Cabang Batam.*

Purwanto, P. (2012). *Macam Indikator Penggerak Semangat Kerja.*

Sutrisno, S. (2011). *Indikator Disiplin Sumber Daya Manusia.*

Wahyu, E. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN*

*TERHADAP SEMANGAT KERJA*

*KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA*

*MEDAN.*