



## Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kediri

Oni Novea<sup>1</sup>, Indah Listyani<sup>2</sup>, Ahmad Idris<sup>3</sup>,  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Kediri

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kediri, Indonesia

Korespondensi penulis: [oninovea013@gmail.com](mailto:oninovea013@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to examine the influence of motivation, work enthusiasm, and work discipline on the performance of employees at PT. Pos Indonesia (Persero), Kediri Branch Office. A quantitative research approach was employed with a total population of 64 respondents. The sampling technique applied was saturated sampling, resulting in all 64 members of the population being used as the research sample. Data analysis was conducted using SPSS 25.0. The research process included validity and reliability assessments, classical assumption evaluations, multiple linear regression analysis, partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and calculation of the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results reveal that, individually, motivation, work enthusiasm, and work discipline each have a significant impact on employee performance. Moreover, when considered together, these three factors also exert a significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Work Enthusiasm, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 64 responden. Teknik sampling yang dipilih yaitu sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25.0 melalui serangkaian pengujian, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), serta perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi, semangat kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Lebih lanjut, ketiga variabel tersebut secara bersamaan juga terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang harus terus mengembangkan keterampilan karyawannya agar dapat bekerja lebih baik, kompeten, dan maksimal. Seiring berjalannya waktu, perubahan signifikan juga terlihat pada persaingan antar perusahaan di bidang jasa pengiriman, yang menjadikan penyedia jasa ini sebagai pasar utama perusahaan-perusahaan terkemuka. Persaingan yang semakin ketat dan banyaknya perusahaan jasa pengiriman yang bermunculan saat ini mengharuskan pemilik atau pengelola untuk merumuskan strategi yang efektif agar dapat bersaing dan lebih unggul dari kompetitornya. Perusahaan perlu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk dapat bersaing dan diterima di pasar, mempertahankan kepercayaan pelanggan lama, serta menarik minat calon pelanggan baru guna mencegah berkurangnya basis pelanggan yang telah ada.

Pembahasan terkait sumber daya manusia tidak lepas dari topik kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan kinerja karyawannya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut Khaeruman et al., (2021), kinerja berasal dari istilah “kinerja

*Received: Juli 08, 2025; Revised: Juli 22, 2025; Accepted: Agustus 13, 2025;*

*Online Available: Agustus 22, 2025*

dalam bekerja” yang diartikan sebagai hasil kerja atau output, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu (umumnya dalam hitungan jam) untuk menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang baik akan mendorong perusahaan atau instansi mencapai tujuan yang diharapkan Khaeruman et al., (2021). Sebaliknya, jika karyawan berada dalam kondisi yang kurang baik, maka hasil pekerjaan pun tidak akan optimal, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan dengan memahami faktor-faktor tersebut, manajer dapat lebih mudah mengidentifikasi hal-hal yang mendorong karyawan bekerja secara maksimal. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dukungan motivasi. Motivasi karyawan merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai sesuai rencana. Menurut Safrizal (2020) berpendapat bahwa motivasi diberikan kepada karyawan sebagai penggerak untuk mengerahkan keterampilannya, kompetensinya, ketrampilannya dan tenaganya dalam melaksanakan berbagai kegiatan bagi yang bertanggung jawab sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Seiring dengan motivasi, semangat kerja juga menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan, terutama dalam hal kinerja karyawan. Menurut Ridwan (2023) menyatakan bahwa semangat pada hakikatnya merupakan wujud dari moralitas yang tinggi, bahkan ada yang menerima atau hanya menerjemahkan secara samar-samar bahwa semangat itu bermoral. Semangat kerja adalah dorongan dan keseriusan individu dalam melaksanakan tugasnya dengan optimal guna meraih hasil kerja yang terbaik (Muhammad Sidik, 2023). Semangat kerja dapat meningkat ketika motivasi seseorang yang mempunyai minat atau keinginan untuk melakukan pekerjaannya. Semangat kerja menggambarkan suasana umum yang dirasakan karyawan di kantor. Jika karyawan merasa bergairah, bahagia dan optimis, maka kondisi ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam penelitian Muhammad Sidik, (2023) bahwa semangat kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Zainuddin & Darman (2020) yang menyatakan bahwa semangat kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi dan semangat kerja yang tinggi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin merupakan suatu syarat untuk mencapai hasil yang optimal pada suatu instansi atau perusahaan, maka dalam setiap peraturan perusahaan mengenai kedisiplinan selalu diperlukan, hal ini dikarenakan pentingnya pengaruh

disiplin terhadap beberapa standar suatu instansi atau perusahaan (Maskur, *et al* 2024:4). Menurut Maskur, *et al* (2024:4) Disiplin kerja merupakan sikap sadar dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku serta norma-norma sosial yang ada. Kesadaran di sini mencerminkan kemauan seseorang untuk menaati aturan secara sukarela dan wajar, dengan pemahaman penuh terhadap tugas serta tanggung jawab yang diembannya.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia mengubah perilakunya untuk mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terlihat pada penelitian Soejarminto & Hidayat (2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Muna & Isnowati (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Soelistya et al., (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang meliputi aspek kualitas maupun kuantitas, atau perilaku nyata yang ditunjukkan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Secara umum, kinerja adalah output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kaitannya dengan tugas serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik, diharapkan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan diakui memiliki kinerja yang berkualitas.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Soelistya et al., (2021) beberapa indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualiatas
3. Ketepatan waktu
4. Kreatifitas
5. Tanggung jawab

## **Motivasi**

Menurut Purwanggono (2017) motivasi adalah konsep yang menggambarkan dorongan internal dalam diri seseorang yang mendorong atau memengaruhi perilaku individu tersebut. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu dan, tentunya, produktivitas organisasi secara keseluruhan. Motivasi adalah faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

### **Indikator Motivasi**

Indikator-indikator motivasi menurut Risqi *et al.*, (2016), dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Achievement* (Keberhasilan)
2. *Recognition* (Pengakuan)
3. *Advancement* (Pengembangan)
4. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)
5. *Quality supervisor* (Kualitas supervisi)
6. *Working condition* (Kondisi kerja)
7. *Wages* (Gaji)

## **Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Widyaningrum, 2020) semangat kerja adalah upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan dengan penuh antusiasme untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan benar. Semangat kerja merupakan dorongan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat, keteguhan, dan rasa tanggung jawab.

### **Indikator Semangat Kerja**

Penilaian tingkat semangat kerja karyawan dalam sebuah organisasi dapat dilakukan melalui evaluasi aspek kehadiran, kerjasama, antusiasme dalam bekerja, serta hubungan yang harmonis Widyaningrum (2020). Berikut penjelasan masing-masing aspek tersebut:

1. Presensi
2. Kerja sama
3. Antusiasme kerja
4. Hubungan yang harmonis

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang mencerminkan penghormatan, penghargaan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk menjalankannya dan kesediaan menerima konsekuensi apabila melanggar tugas maupun wewenang yang telah diberikan (Sastrodiwiryono, dalam Khaeruman et al., 2021). Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang taat terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan kemungkinan dikenakan sanksi jika terjadi pelanggaran.

### Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja untuk mengukur disiplin kerja yang dikemukakan oleh Syiva *et al.*, (2023:46) sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan kerja
2. Ketaatan terhadap standar kerja
3. Tingkat kewaspadaan yang tinggi

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri yang berlokasi di Jalan Mayor Jend. Sungkono No. 32, Pocanan, Kecamatan Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, dengan objek penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 64 orang, dengan fokus pada pengaruh motivasi, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dengan pendekatan analisis induktif. Data diperoleh langsung dari lingkungan kerja, lalu diolah untuk mengetahui pengaruh variabel yang diteliti. Populasi mencakup seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel untuk meminimalkan kesalahan generalisasi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel      | Pernyataan | Sig.  | Kesimpulan |
|---------------|------------|-------|------------|
| Motivasi (X1) | X1.1       | 0,000 | Valid      |
|               | X1.2       | 0,005 | Valid      |
|               | X1.3       | 0,000 | Valid      |
|               | X1.4       | 0,000 | Valid      |
|               | X1.5       | 0,000 | Valid      |
|               | X1.6       | 0,005 | Valid      |
|               | X1.7       | 0,002 | Valid      |

|                      |       |       |       |
|----------------------|-------|-------|-------|
|                      | X1.8  | 0,001 | Valid |
|                      | X1.9  | 0,000 | Valid |
|                      | X1.10 | 0,004 | Valid |
|                      | X1.11 | 0,000 | Valid |
|                      | X1.12 | 0,000 | Valid |
|                      | X1.13 | 0,000 | Valid |
|                      | X1.14 | 0,008 | Valid |
| Semangat Kerja (X2)  | X2.1  | 0,005 | Valid |
|                      | X2.2  | 0,000 | Valid |
|                      | X2.3  | 0,000 | Valid |
|                      | X2.4  | 0,000 | Valid |
|                      | X2.5  | 0,000 | Valid |
|                      | X2.6  | 0,000 | Valid |
|                      | X2.7  | 0,000 | Valid |
|                      | X2.8  | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja (X3)  | X3.1  | 0,000 | Valid |
|                      | X3.2  | 0,000 | Valid |
|                      | X3.3  | 0,000 | Valid |
|                      | X3.4  | 0,000 | Valid |
|                      | X3.5  | 0,000 | Valid |
|                      | X3.6  | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1    | 0,009 | Valid |
|                      | Y2    | 0,016 | Valid |
|                      | Y3    | 0,001 | Valid |
|                      | Y4    | 0,013 | Valid |
|                      | Y5    | 0,011 | Valid |
|                      | Y6    | 0,001 | Valid |
|                      | Y7    | 0,003 | Valid |
|                      | Y8    | 0,003 | Valid |
|                      | Y9    | 0,002 | Valid |
|                      | Y10   | 0,002 | Valid |

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, item-item tersebut layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Standart Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Motivasi (X1)        | 0,706            | 0,60                  | Reliabel   |
| Semangat Kerja (X2)  | 0,699            | 0,60                  | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X3)  | 0,712            | 0,60                  | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,608            | 0,60                  | Reliabel   |

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas diatas dari dari variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) Dengan nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,60, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik.

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel  | Asymp. Sig. (2-tailed) | Ket.   |
|---|------------------------|--------|
| Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2),<br>Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja<br>Karyawan (Y) | 0,200                  | Normal |

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel, nilai signifikansi mencapai 0,200 dan melebihi batas 0,05, hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa sebaran data bersifat normal.

## Uji Multikolinearitas

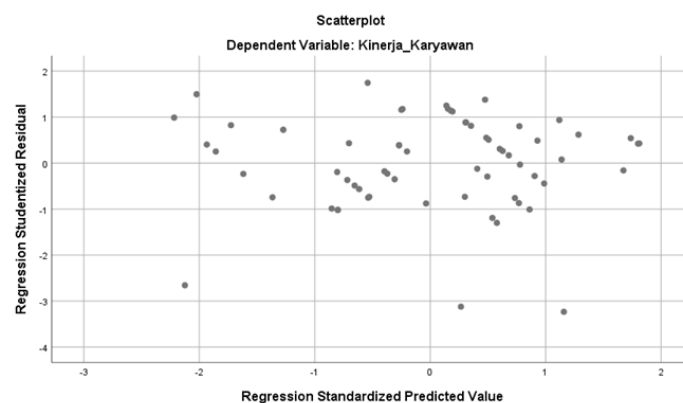
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel            | VIF   | Keterangan                      |
|---------------------|-------|---------------------------------|
| Motivasi (X1)       | 1,334 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Semangat Kerja (X2) | 1,191 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Disiplin Kerja (X3) | 1,487 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) tidak menunjukkan adanya korelasi antarvariabel dependen atau indikasi multikolinearitas. Kondisi ini terlihat dari nilai VIF yang berada di bawah angka 10. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dinyatakan terbebas dari permasalahan multikolinearitas.

## Uji Heterokedastisitas



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata di kedua sisi angka 0 pada sumbu Y. Pola tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami ketidaksamaan varians (heteroskedastisitas) pada residual antar pengamatan.

## Uji Linieritas

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas**

| Variabel    | <i>Defiation from Linearity</i> | Keterangan |
|-------------|---------------------------------|------------|
| X1 dengan Y | 0,623                           | Linier     |
| X2 dengan Y | 0,805                           | Linier     |
| X3 dengan Y | 0,537                           | Linier     |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan melalui nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yang seluruhnya berada di atas 0,05.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model          | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> |
|----------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|
|                | B                                  | Std. Error |                                  |
| (Constant)     | 6,832                              | 2,048      |                                  |
| Motivasi       | 0,105                              | 0,041      | 0,172                            |
| Semangat Kerja | 0,258                              | 0,065      | 0,252                            |
| Disiplin Kerja | 0,714                              | 0,077      | 0,661                            |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil uji analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,832 + 0,105 X_1 + 0,258 X_2 + 0,714 X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai konstanta sebesar 6,832 artinya pada saat Variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi variabel apapun, maka Variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 6,832
2. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,105, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi semangat kerja sebesar 0,258, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,714, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain konstan.



**Uji t (Uji Parsial)****Tabel 7. Hasil Uji t(Uji Parsial)**

| Variabel       | Sig. t | Keterangan              |
|----------------|--------|-------------------------|
| Motivasi       | 0,014  | H <sub>1</sub> diterima |
| Semangat Kerja | 0,000  | H <sub>2</sub> diterima |
| Disiplin Kerja | 0,000  | H <sub>3</sub> diterima |

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Data yang disajikan menunjukkan secara parsial dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rincian sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X1) memperoleh nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
2. Variabel Semangat Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang menandakan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji F (Uji Simultan)****Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Parsial)**

| Nama Uji  | Sig.  |
|---|-------|
| Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) | 0,000 |

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Jadi dapat disimpulkan Variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,892 | 0,795    | 0,785             |

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,795 atau 79,5%, yang berarti variabel-variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan 79,5% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri, dengan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  dinyatakan diterima. Tingginya motivasi mendorong karyawan untuk mencapai target, meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan. Motivasi juga memengaruhi perilaku positif seperti kerja sama, inovasi, dan ketangguhan menghadapi tantangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memenuhi kebutuhan motivasi melalui penghargaan, pelatihan, dan peluang pengembangan.

### **2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa variabel Semangat Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima. Semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai target, meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu menjaga sekaligus meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, penyelenggaraan pelatihan, serta pemberian peluang untuk berkembang. Observasi menunjukkan bahwa karyawan dengan semangat kerja tinggi mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencapai hasil optimal.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  dinyatakan diterima. Disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan lebih patuh terhadap aturan dan prosedur, sehingga meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teliti, akurat, serta mampu bekerja sama dan menghadapi tantangan dengan baik. Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin melalui pelatihan, pengawasan, dan pemberian penghargaan. Observasi menunjukkan sebagian besar karyawan telah menerapkan

disiplin, seperti hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, mengenakan seragam sesuai ketentuan, dan menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, sehingga berdampak positif pada kinerja.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri, dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima. Motivasi mendorong pencapaian target, meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan loyalitas. Semangat kerja menumbuhkan motivasi, kolaborasi, inovasi, dan ketangguhan menghadapi tantangan. Disiplin kerja meningkatkan kepatuhan pada aturan, efisiensi, efektivitas, ketelitian, dan tanggung jawab. Kombinasi ketiganya membuat karyawan lebih fokus pada tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan mengembangkan ketiga aspek tersebut melalui pelatihan, pengawasan, serta pemberian penghargaan agar kinerja karyawan terus optimal dan tujuan perusahaan tercapai.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan kajian menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri.
2. Variabel Semangat Kerja menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri.
4. Secara simultan, Motivasi, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kediri.

#### **Saran**

Saran bagi instansi adalah mempertahankan motivasi karyawan melalui pengakuan prestasi, menjaga semangat kerja dengan memperhatikan jarak tempat tinggal dan fasilitas kerja, serta konsistensi disiplin sesuai SOP. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi selanjutnya dengan menambah atau mengganti variabel untuk memperoleh data yang lebih luas.

## DAFTAR REFERENSI

- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Maskur, Wahidin, M. N., Morgan', P., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward, Dan Punishment* (A. Pardede (Ed.); Cetakan Pe). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Muhammad Sidik1, S. (2023). Universitas Ibnu Sina (Uis) Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Universitas Ibnu Sina (UIS)*, 3, 2–2.
- Muna, & Isnowati. (2022). ( *Studi pada PT LKM Demak Sejahtera* ). 5(2), 1119–1130.
- Purwanggono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Berpacu Dalam Pengembangan Core Competencies*. 17, 302.
- Randika, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja , Komitmen Organisasi , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338.
- Ridwan, S. F. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 9(1), 165–177.
- Risqi, H. B., Saleh, C., Prihatini, D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2016). ( the Effect of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation Towards the Performance Through Work Behavior Employees Honorary of Hotel and Baths Kebonagung Jember ). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Safrizal. (2020). Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai. *Penerbit CV.Eureka Media Aksara*, 1–23.
- Sidik, M., & Sumardin. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Jurnal Jumka*, 3, 148–153.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompetensi dan Lingkunga Kerja*.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Worldview : Jurnal Ekonomi Bisnid Dan Sosial Sains*, 2(1), 43–60.

- Widyaningrum. (2020). *MON F : GA ME GA OR TRANSFORMASIONAL : Dampaknya Pada Kinerja*.
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 42–53.