

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN KANWIL
PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Auliyah Meilasari Susanti

NIM : 212017310

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANWIL PALEMBANG**

Skripsi

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada program strata satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Auliyah Meilasari Susanti

Nim : 212017310

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Auliyah Meilasari Susanti
NIM : 212017310
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Displin kerja dan Motivasi kerja
terhadap kinerja Karyawan PT. Pegadaian
Kanwil III Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggilain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 15 Maret 2021



Auliyah Meilasari S

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Nama : Auliyah Meilasari Susanti
NIM : 212017310
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

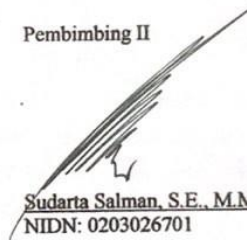
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Juni 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



Hj. Kholilah, SE, M.Si
NIDN: 0201106001/859188



Sudarta Salman, S.E., M.M
NIDN: 0203026701

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zulcha Trihandayani, SE, M.Si
NIDN: 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- “Sesungguhnya allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri sendiri”

(Qs. Ar-Ra'id.11)

- Bersabarlah dalam menggapai sesuatu yang kamu inginkan, karena itu merupakan sebuah proses yang kamu hadapi untuk bisa meraih kesuksesan yang akan datang.

(Auliyah)

Persembahan

Sujud syukur ku persembahkan Kepada ALLAH Yang Maha Kuasa, berkat dan rahmat nya, detak jantung, denyut nadi nafas dan putaran roda kehidupan yang diberikan hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi ku pada orang-orang yang tersayang.

- Kepada Orang Tuaku Tercinta, Ayahku Syaiful Bahri dan Ibuku Ermawati
- Kepada Saudariku Nasyriah, dan Saudaraku Nasrullah & Ahmad Naufal
- Seluruh Keluarga Besarku
- Sahabat Seperjuanganku
- Orang Terdekatku yang selalu setia mendampingi
- Almamater yang kubanggakan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Serta penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Syaiful Bahri dan Ibu Ermawati yang telah mendidik, dengan penuh kasih sayang, mendoakan memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini, dan juga penulis menghantarkan ribuan terima kasih kepada Ibu Hj. Kholillah, SE.,M.Si selaku Pembimbing I, dan Bapak Sudarta Salman, S.E.,M.M selaku Pembimbing II penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, memberi pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, SE. M.Si dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj. Kholillah, SE.,M.Si dan Bapak Sudarta Salman, S.E.,M.M selaku pembimbing dan memberi arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ayahanda (Syaiful Bahri) dan Ibunda (Ermawati) yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati, dan memotivasi.
7. Saudara-Saudaraku yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati, dan memotivasi.
8. Sahabat terbaikku Muna, Lisda, Reti, Reni, Dijah, Thorik, dan Rachmad yang selalu bersama-sama, mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, Maret 2021



Auliyah Meilasari Susanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
HALAMAN PRAKARTA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,	
DAN HIPOTESIS	7
A. Landasan Teori	7
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24

A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasional Variabel	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang Diperlukan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	29

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PERSEMBAHAN

A. Hasil Penelitian	36
1. Sejarah Singkat Perusahaan	36
2. Visi, Misi Serta Tujuan Perusahaan	37
3. Gambaran Indikator Berdasarkan Hasil Riset	38
4. Karakteristik Responden	40
5. Hasil Uji Validitas Data	42
6. Hasil Uji Reabilitas Data	45
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin	47
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja	49
9. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja	51
10. Analisis Regresi Linier Berganda	53
11. Hasil Uji F	54
12. Hasil Uji T	55
13. Hasil Uji Determinasi Koefisien	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian	57

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 62

B. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA 64

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Target Pinjaman	2
Tabel 2.1 Operasionalisasi variabel	26
Tabel 2.2 Kerangka Sampel	28
Tabel 2.3 Tingkat Korelasi Determinasi Koefisien	36
Tabel 3.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1)	44
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)	45
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 3.8 Jawaban Responden Variabel Disiplin	47
Tabel 3.9 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	49
Tabel 3.10 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 3.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	54
Tabel 3.12 Hasil Uji F	55
Tabel 3.13 Hasil Uji T	56
Tabel 3.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4 Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel T

Lampiran 8 Tabel R

Lampiran 9 Hasil Jawaban Responden

Abstract

Auliyah Meilasari / 212017310 / 2021 / The Effects of Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. Pegadaian Kanwil III Palembang / Human Resources (SDM).

This study aimed to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance of PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. This research was an associative research type. The population in this study was 82 employees and a sample used 45 respondents that was taken by using simple random sampling technique. The data in this study were primary data and secondary data. Data collection methods used questionnaires and documentation. The data analysis technique was Multiple Linear Regression. The results showed that there was an effect of discipline and work motivation on employee performance of PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Keywords: Discipline, work motivation, and employee performance.



No: 181	March 19, 2021	✍
---------	----------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah perusahaan untuk menunjang produktivitas dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang

baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Menurut Edy Sutrisno (2010:171) Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai

perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam kehidupan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2010:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi juga perlu diperhatikan, motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Menurut Noor (2013:227) motivasi merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang kehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang

cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

PT. Pegadaian Indonesia merupakan perusahaan yang satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dimaksud dalam kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150. Wilayah Penelitian dipilih di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Berikut data pencapaian target perusahaan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Tabel I.1
Realisasi Target Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III Palembang
Tahun 2015-2019.

Tahun	Target	Realisasi	Target Belum Tercapai
2015	Rp. 29.612.561.805	Rp. 29.350.779.936	Rp. 2.691.781.868.
2016	Rp. 29.989.186.088	Rp. 27.275.164.747	Rp. 2.714.021.340
2017	Rp. 30.474.101.161	Rp. 27.743.621.697	Rp. 2.730.479.464
2018	Rp. 31.148.213.371	Rp. 28.369.792.738	Rp. 2.778.420.632
2019	Rp. 30.841.425.053	Rp. 28.025.602.945	Rp. 2.815.822.107

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal menurut manajer PT. Pegadaian Kanwil III Palembang antara lain kinerja karyawan tidak mencapai

target yang ditetapkan ini terlihat dari kualitas kerja karyawan masih rendah karena disiplin yang diterapkan oleh perusahaan belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga kuantitas yang dihasilkan perusahaan tidak sesuai target yang telah ditentukan. Karena kurangnya rasa tanggung jawab karyawan untuk meningkatkan motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan hanya didengarkan dan tidak dilakukan dengan baik sehingga kinerja karyawan menurun.

Permasalahan yang terjadi saat ini yaitu karyawan senior sering kurang mau mengikuti disiplin, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan. sebagian besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa disiplin hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan karena teladan pimpinan yang diabaikan oleh beberapa karyawan dengan tidak memberikan sanksi dan hukuman yang membuat karyawan jera karena pimpinan hanya menegur karyawannya saja dan tidak bertindak tegas terhadap karyawannya.

Motivasi pada PT. Pegadaian Kanwil Palembang dirasakan kurang dikalangan karyawan. Seperti kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan untuk lebih baik seperti memberikan penghargaan kepada karyawan. Balas jasa yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atau pengawasan dari atasan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan seperti kenaikan jabatan dan pujian atau imbalan lainnya serta kondisi kerja yang kurang memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan pada uraian diatas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian Kanwil Palembang?

C. Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Pegadaian Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil Palembang

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber refrensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan terhadap pengembangan program perusahaan kedepannya khususnya pada PT. Pegadaian Kanwil Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi ke 9. Jakarta : kencana
- Ismi Darmastuti, Annisa Pratiwi (2014). *Pengaruh Motivasi dan Diplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. JOURNAL OF MANAGEMENT Volume , Nomor , Tahun 2014.
- Kenny Astria (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang)*. JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, No. 1, Juni 2018: 1 – 22
- Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama., Palembang : Noerfikri.
- Malayu S.P Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 22. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nur Avni Rozalia, HamidaNayati Utami, Ika Ruhana (2015). *Pengaruh MotivasiI Kerja dan Diplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh enam. Bandung : Alfabeta CV.
- Pandi Alfandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator Riau* : Nusa Media Yogyakarta
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima cetakan ke sebelas. Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada.