

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN

KANWIL III PALEMBANG

SKRIPSI



Nama : Delpia Puspita

NIM : 212018209

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN

KANWIL III PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Starata Satu Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Delpia Puspita

NIM : 212018209

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Delpia Puspita
Nim : 212018209
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulisan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian 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,

2022



Delpia Puspita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

Nama : Delpia Puspita
NIM : 212018209
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

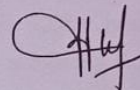
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 2022

Pembimbing I,



Hj. Kholilah, S.E., M.Si
NIDN: 02011060001

Pembimbing II,



Nadia Afrilliana, S.E., M.Si
NIDN:0219048501

Mengetahui,

Dekan

n.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zetris Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung”.

(Qur'an Surah Ali-Imran : 173)

“ Dan berbaktilah kepada ibuku, dan dia tidak menjadikan aku seorang yang sombong lagi celaka”.

(Qur'an Surah Maryam : 32)

“Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: “Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil”.

(Qur'an Surah Al-Isra : 24)

(Delpia Puspita)

Skripsi ini saya persembahkan

- ❖ Ayahanda tercinta Asbu Nasir
- ❖ Ibunda tercinta Kartini
- ❖ Seluruh keluarga besarku
- ❖ Kakanda Heri iswanto dan Desta Hardiansyah
- ❖ Ayundaku tersayang Heni Anzalia



PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG.**” Dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis mohon maaf apabila dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan untuk menyelesaikannya. Serta penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Asbu Nasir dan Ibunda Kartini yang telah mendidik, memberikan semangat dengan penuh kasih sayang, mendoakan agar diberikan kelancaran urusan dan memberikan motivasi untuk penulis serta banyak hal yang mereka perjuangkan untuk saya. Penulis juga menghaturkan banyak terima kasih kepada Ibu Hj. Kholilah. S.E., M.Si selaku pembimbing I, dan Nadia Afrilliana. S.E., M.Si selaku pembimbing II penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, memberikan pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.si selaku Dosen II yang telah membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah membantu serta membimbing saya dari awal sampai dengan semester akhir.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang telah membantu penulis dalam penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan skripsi ini.
9. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT membalas budi baik seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umunya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Maret 2022

Delpia Puspita

NIM. 212018209

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Palgiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Lampiran.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	10
B. Kerangka Pemikiran	32
C. Hipotesis	32

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasional Variabel	35
D. Populasi Dan Sampling	36
E. Data Yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	40
H. Jadwal Penelitian	48

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA	95
----------------------	----

LAMPIRAN.....	95
---------------	----

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Relisasi Target Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III Palembang	5
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran	34
Tabel II.2 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	43
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	61
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel IV.5 Hasi Uji Validitas Variabel Motivasi	63
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	64
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Motivasi	69
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	72
Tabel IV.12 Jawaban Responden Variabel Kompetensi	75
Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda	78
Tabel IV.14 Hasil Uji F (Simultan)	80
Tabel IV.15 Hasil uji t (Parsial)	81
Tabel IV.16 Determinasi (Uji R ²)	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	95
Lampiran 2 Kuisisioner	96
Lampiran 3 Tabulasi	99
Lampiran 4 Hasil Uji F dan Uji t	101
Lampiran 5 Validitas dan Reliabilitas.....	102
Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden.....	108
Lampiran 7 Analisis Linier Berganda.....	116
Lampiran 5 Tabel F.....	117
Lampiran 6 Tabel t.....	119
Lampiran 7 Tabel R	121
Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset	123
Lampiran 9 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	124
Lampiran 10 Sertifikat AIK	125
Lampiran 11 Sertiikat SPSS.....	126
Lampiran 12 Sertifikat Komputer	127
Lampiran 13 Plagiarsm Checker	128
Lampiran 14 Biodata Penulis	129

Abstrak

Delpia Puspita / 212018209 / 2022 / Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi. Sampel yang digunakan sebanyak 46 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinansi.

Hasil penelitian persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hasil Uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin Kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hasil uji determinasi motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan 49,5%.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Delpia Puspita /212018209/ 2022/ The Influence of Motivation, Work Discipline and Competence on Employee Performance at PT. Pegadaian Regional Office III Palembang

The formulation of the problem in the study whether there is an effect of motivation, work discipline and competence on employee performance simultaneously and partially on the performance of PT. Pegadaian Regional Office III Palembang. The aim is to determine and analyze the influence of motivation, work discipline and competence on performance employees of PT. Pegadaian Regional Office III Palembang. This research includes associative research. The variables in the study are motivation, work discipline and competence. The sample used is 46 people. The data used are primary data and secondary data. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The analytical technique used is multiple linear regression, F test, t test, and the coefficient of determination.

The results of the multiple linear regression equation research show that the variables of motivation, discipline work and competence have a positive effect on the performance of PT. Pegadaian Regional Office III Palembang. The results of the F hypothesis test show that there is significant influence of motivation, discipline work and competence on the performance of employees of PT. Pegadaian Regional Office III Palembang. The results of the t hypothesis test show that there is significant influence of motivation, discipline work and competence on the performance of PT. Pegadaian Regional Office III Palembang. The results of the determination test of motivation, discipline work and competence contribute to the ups and downs of changes that occur in employee performance with occur in employee performance with a large contribution of 49,5%.

Keywords: Motivation, Discipline Work, Competence and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pada tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan unsur dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik supaya diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya Edy Sutrisno (2019 : 16).

Suatu perusahaan akan berhasil jika kinerja karyawan baik, karena itulah betapa pentingnya kerja sama agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila karyawan dapat mencapai target perusahaan, untuk mencapai semua itu perlu adanya suatu motivasi dan penerapan kedisiplinan agar karyawan semangat dan tidak lalai dalam melaksanakan tugasnya. Karena apabila kurangnya dorongan serta arahan karyawan bisa saja bermalas-malasan yang pada akhirnya akan dapat memperburuk kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan yang baik pula bagi perusahaan dan kemajuan yang positif kedepannya. Hal inilah yang harus diterapkan pada suatu perusahaan agar tercapainya target ataupun tujuan dari perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Kholilah (2018 :139). Apabila kinerja yang baik tentunya dapat memberikan hasil yang baik juga bagi perusahaan yang merupakan aspek penting dalam perusahaan karena hal ini yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Jika karyawan perusahaan berkinerja buruk maka yang terjadi ialah kemerosotan pada perusahaan tersebut. Hal ini berlaku sebaliknya jika karyawan rajin, berinovasi, dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka akan terjadi kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang pada dasarnya motivasi adalah hal penting yang harus diberikan kepada karyawan agar terciptanya semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2019:146) motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, setiap aktivitas yang dilakukan seseorang tentu memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dalam pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan baik untuk individu ataupun kelompok, karena motivasi bisa memberikan pengaruh yang sangat besar bagi karyawan terhadap suatu perusahaan terutama dalam alasan tercapai atau tidaknya tujuan. Apabila motivasi suatu perusahaan tinggi dapat membuat karyawan benar-benar menjalankan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang

mempengaruhi dalam motivasi yaitu faktor internal dan eksternal yang berasal dari perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan, disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019 : 86). Disiplin kerja harus ditegakkan pada suatu perusahaan agar tercapainya suatu tujuan, karena jika kedisiplinan tidak baik maka sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketetapan yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggamabarkan adanya disiplin kerja yang baik Edy Sutrisno (2019: 98).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi karyawan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2017:271). Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja

serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan Edy Surisno (2019).

PT. Pegadaian Kanwil III Palembang merupakan perusahaan milik BUMN yang bergerak pada sektor keuangan indonesia yang beroperasi pada tiga bisnis yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Pelayanan yang diberikan berbagai macam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit dan pembelian kendaraan.

Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang ini masih belum sesuai harapan perusahaan karena dalam pencapaian target yang ditetapkan bagian realisasi pada setiap tahunnya belum memuaskan. Hal ini bisa dilihat dari tujuan perusahaan yang belum tercapai, dapat dilihat dari hasil pelaksanaan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Realisasi Target Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III Palembang
Tahun 2016-2019

Tahun	Target	Realisasi	Target belum tercapai
2016	Rp.29.612.561.805	Rp. 29.350.779.936	Rp. 261.781.869.
2017	Rp.29.989.186.088	Rp. 27.275.164.747	Rp.2.714.021.341
2018	Rp.30.474.101.161	Rp. 27.743.621.679	Rp. 2.730.479.464
2019	Rp.31.148.213.371	Rp. 28.369.792.738	Rp. 2.778.420.633
2020	Rp.30.841.425.053	Rp. 28.025.602.945	Rp. 2.815.822.108

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas bisa dilihat bahwa target realisasi dalam 5 tahun terakhir belum tercapai sebagaimana ditetapkan oleh manajer perusahaan PT. Pegadaian kanwil III Palembang. Hal ini menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal antara lain kinerja karyawan yang tidak mencapai target perusahaan bisa dilihat dari sebelum tercapainya standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dilihat dari kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan dan menjejakan tugas masih ada karyawan yang kurang bekerja secara efektif dan efisien oleh sebab itu kualitas kerja masih terbilang rendah karena pelatihan yang diterapkan perusahaan belum dilaksanakan dengan baik. Beberapa karyawan masih ada yang kurang memiliki kemampuan dalam menganalisa target, sehingga menyebabkan realisasi target belum maksimal.

Kuantitas kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang juga masih kurang dapat dilihat dari hasil kinerja pada setiap tahunnya yang tidak tercapai target hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja yang diselesaikan oleh karyawan belum mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Begitu juga dengan ketepatan waktu, disebabkan oleh banyaknya nasabah yang pembayaran tidak tepat waktu sesuai pada yang disepakati dan ditetapkan antara peminjam dan perusahaan membuat pekerjaan yang harusnya diselesaikan oleh karyawan jadi ikut tertunda karena karyawan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

Motivasi kerja juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi kerja yang kurang nyaman pada ruangan untuk setingkat HRD/ Kepala Bagian Divisi space tempat kerja yang sempit dikarekan banyaknya tumpukan kertas, dokumen, dan kabel-kabel yang kurang tersusun rapi serta bersebelahan dengan ruang mesin yang berisik hal ini tentunya dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Hubungan antar karyawan juga merupakan hal yang dapat membuat karyawan termotivasi, masih kurangnya komunikasi beberapa karyawan hal ini membuat hubungan antar karyawan kurang harmonis oleh karena itu karyawan hendaknya selalu menjaga komunikasi agar apabila terdapat kesusahan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat bertanya atau meminta bantuan agar dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik.

Kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau sudah lama bekerja diperusahaan, padahal dengan hal pemberian penghargaan ataupun jaminan kenaikan jabatan dapat memberikan dorongan terhadap karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.

Permasalahan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja, dimana masih ada karyawan yang kurang menaati aturan, seperti datang terlambat contohnya masuk jam kantor pukul 07:15 tetapi karyawan masih ada yang lewat dari jam tersebut serta pulang tidak tepat waktunya yang harusnya pulang pukul 16:00 tetapi ada karyawan yang pulang sebelum jam tersebut.

Masih kurangnya pengawasan pada karyawan bisa dilihat pimpinan atau pengawas tidak selalu ada dilokasi tempat karyawan bekerja hal ini menandakan masih kurangnya teladan pemimpin dalam mengawasi dan mengarahkan karyawan. Ketegasan pimpinan masih belum membuat karyawan bertanggung jawab atas ketidak disiplinanya dalam menaati aturan hal ini dapat membuat kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku diperusahaan.

Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan yang sering melanggar aturan dan tidak disiplin dalam bekerja padahal apabila sanksi hukuman yang diberikan semakin berat maka karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan yang ada diperusahaan.

Kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. pengetahuan merupakan hal penting yang harus dimiliki karyawan dalam bekerja guna dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya hal ini dapat disebabkan karena masih kurangnya arahan yang diberikan untuk membantu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Beberapa karyawan tidak dapat mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan hal ini karena pelatihan yang diadakan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang hanya sedikit orang yang dapat mengikuti pelatihan

tersebut hal ini dapat menyebabkan kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, padahal melalui kegiatan pelatihan-pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan.

Sikap yang diberikan karyawan dalam melakukan pekerjaan kerja sama tim yang masih kurang kompak dan hasil kerja kurang beradaptasi antar karyawan yang kurang baik sehingga sebagian karyawan belum bisa memenuhi tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penulis bisa memberikan gambaran dari praktek teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan untuk PT. Pegadaian Kanwil III Palembang untuk mengetahui agar dapat melakukan perubahan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa ataupun peneliti lebih lanjut di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga dapat menjadi masukan bagi mahasiswa penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Diah Isniani Asiati, dkk (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Palembang : Noerfikri
- Edy Sutrisno (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 10. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Elfima Suci dkk (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi , dan Disiplin Kerja Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar*. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan Vol.7 No.1 2020.
- Kartika Dwi Arisanti dkk (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. Jimek. Vol.2 No.1 Juli 2019
- Kasmir (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 3. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- 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
- Novelisa P. Budiman dkk (2016). *Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado*. Jurnal Emba. Vol.4 No.4 September 2016.
- Rahmad Hidayat (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia*. Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol. 5 No. 1 Maret 2021.
- Rivky Pomalingo dkk (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana*

Daerah Sumatera Utara. Jurnal Berkala Ilmiah EFisiensi. Vol.15 No.5
Tahun 2015.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi
keduapuluh enam. Bandung : Alfabeta CV.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kesebelas. Jakarta : PT. Rajagrafindo
Persada.