

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



Skripsi

Oleh:

Duwi Mariska

212021085

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

Skripsi

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

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi pada
Program strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Oleh:

Duwi Mariska

212021085

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Duwi Mariska
Nim : 212021085
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin 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 strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
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 sebagian 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, Mei 2025


Duwi Mariska

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III
Palembang
Nama : Duwi Mariska
Nim : 212021085
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, Mei 2025

Pembimbing I



Kholilah, S.E., M.Si
NIDN. 0261166001

Pembimbing II



Umni Kalsum, S.E., M.Si
NIDN. 0230047702

Mengetahui,

Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN. 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum,sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”
(Q.S Ar – Ra’d : 11).”

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku. Dan apa yang ditakdirkan untukmu,takkan melewatkanmu.”
(Umar bin Khattab)

Persembahan:

- Untuk kedua orang tuaku tercinta Bapak Amir Hatab dan Ibu Yusmiati.
- Ayukku Ayu Rahma Dewi.
- Mamas Arif Rachman Hakim.
- Keluarga Besar yang telah mendukungku.
- Sahabat-sahabtku yang selalu menemani dan membantuku.
- Dosen Pembimbingku Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si
- Almamaterku tercinta.



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA, sehingga penulisan dapat menuntaskan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang”** dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama kepada orang tua tercinta ayahanda Amir Hatab dan ibunda Yusmiati yang selalu berdo’a dan segala bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.M.Si. Dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku Ketua Program Studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan Ibu Ummi Kalsum, S.E, M..Si selaku pembimbing 2 (dua) yang tidak pernah lelah membimbing penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik.

6. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang (responden) yang bersedia mengisi kuesioner.
7. Terimakasih Ayukku Ayu atas dukungan pikiran maupun materi, selalu memberikan semangat bagi penulis untuk terus maju tanpa kenal kata lelah kata menyerah dalam meraih apa yang menjadi Impian penulis.
8. Terimakasih kepada mamas Arif Rachman Hakim, seseorang yang menjadi bagian dalam kehidupan penulis yang berkontribusi banyak baik tenaga dan waktu, senantiasa selalu menemani suka maupun duka, mendengarkan keluh kesah penulisi, memberikan dukungan dan menemani peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku Lilis Sundari, Suci Oktaviani, Sri Dewi Khoirunnisa, Tiara Josara untuk doa, nasihat dan bantuannya.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis. Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah SWT. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Aamiin. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2025

Penulis,

Duwi Mariska

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Pustaka	12
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Data yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Target Pinjaman PT.Pegadaian Kanwil III Palembang....	5
Tabel I.2 Hasil Prariset Kinerja Karyawan	6
Tabel I.3 Hasil Prariset Indikator Kinerja Karyawan.....	7
Tabel I.4 Hasil Prariset Indikator Motivasi	8
Tabel I.5 Hasil Prariset Indikator Disiplin Kerja.....	9
Tabel III.1 Operasional Variabel	36
Tabel III.2 Kerangka Sample Karyawan	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	64
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	64
Tabel IV.4 Hasil Reliabilitas	65
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Motivasi	69
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	72
Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel IV.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel IV.11 Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan)	82
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial)	83
Tabel IV.14 Hasil Uji Determinasi (Uji R^2).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
Gambar IV.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	59
Gambar IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	60
Gambar VI.4 Karakteristik Responden berdasarkan Bagian Kerja	61
Gambar VI.5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	62
Gambar VI.6 P-Plot Uji Normalitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian.....	
Lampiran 2 Kuesioner	
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data SPSS.....	
Lampiran 5 Tabel F dan t Tabel	

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

Duwi Mariska¹, Kholila², Ummi Kalsum³

ABSTRAK

Duwi Mariska /212021085/2025/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Penelitian ini berjenis asosiatif dengan variabel yang digunakan adalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan populasi yang digunakan sebanyak 82 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang dengan menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, ada Pengaruh signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi sebesar 67,4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi.

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG*

Duwi Mariska¹, Kholilah², Ummi Kalsum³

ABSTRACT

Duwi Mariska /212021085/2025/ The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance, the effect of motivation on employee performance and the effect of work discipline on employee performance at PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. This study is an associative type with the variables used are motivation, work discipline and employee performance, the population used is 82 employees, the sample used is 45 employees at PT. Pegadaian Kanwil III Palembang using simple random sampling. The data used are primary and secondary data. Data collection methods using questionnaires. Data processing techniques use classical assumption tests, multiple linear regression analysis, F tests, t tests and coefficients of determination. The results of the study indicate that there is a significant effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, there is a significant effect of Motivation on Employee Performance at PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, there is a significant effect of Work Discipline at PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. The results of the determination coefficient test show that Motivation and Work Discipline have a contribution of 67.4% and the rest is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance and Motivation.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya, baik itu manusia, keuangan, material, atau informasi, untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dalam praktiknya, manajemen melibatkan pengembangan strategi, pelatihan karyawan, dan pengelolaan tugas operasional untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Menurut Afandi (2021:3), manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau Perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, salah satunya adalah keberadaan karyawan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan aktivitas organisasi. Dalam konteks ini, diharapkan karyawan dapat memberikan hasil kerja sebaik mungkin, sehingga bisnis atau organisasi dapat mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil usaha yang diperoleh oleh setiap karyawan sesuai dengan perannya dan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Kinerja memiliki arti berupa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Barima, dkk, 2021). Kinerja memungkinkan pegawai memutuskan seberapa besar kontribusi yang mereka

berikan kepada perusahaan melalui hasil kerja mereka di perusahaan (Tsuraya dan Fernos, 2023). Kinerja merupakan bentuk pekerjaan yang dihasilkan baik secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang sudah ditentukan dan telah disepakati bersama (Marlius dan pebrina, 2022). Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan itu sendiri (Juliyanti dan Onsardi, 2020). Namun, dalam pelaksanaannya kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2021:189).

Kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Dalam kondisi pada saat ini, setiap instansi berusaha melakukan evaluasi terhadap kinerja masing-masing institusi. Salah satu masalah yang dikeluhkan oleh karyawan yaitu pengembangan dan peningkatan karir serta penghargaan yang mana mereka berpendapat masih belum pantas dengan pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat motivasi menurun yang menyebabkan kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan kompetensi karyawan yang tidak kompeten. (Hidayat, 2021).

Menurut Astuti dan Rianto (2022), mendefinisikan bahwa motivasi merupakan sebuah semangat atau dorongan yang sangat berhubungan dengan kinerja karyawan untuk perusahaan, dimana jika seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja akan memberikan dampak yang baik pada hasil kerja karyawan tersebut. Sedangkan menurut Idrus, dkk (2021), motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Didukung dengan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Hasyim, dkk, 2020). Memberikan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan (Miskiani, 2020). Adapun menurut Andayani (2020) motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Kurangnya disiplin kerja adalah salah satu tantangan yang sering dihadapi organisasi dalam berbagai sektor. Disiplin kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada produktivitas, efisiensi, dan moral karyawan secara keseluruhan. Hal ini biasanya disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya pengawasan, motivasi yang rendah, budaya kerja yang tidak mendukung, atau aturan yang tidak ditegakkan dengan konsisten.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Widyawati (2020) disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin adalah tentang membagi waktu dan memilih sesuatu yang seharusnya dikerjakan dan yang tidak dikerjakan (Koto, dkk, 2024). Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan (Harahap, 2020). Menurut Hidayat, dkk (2024) disiplin kinerja merupakan perilaku seseorang dalam mentaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Karyawan yang disiplin dapat tetap bekerja walaupun tanpa pengawasan dari atasannya, tidak akan menyia-nyiakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan akan mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja (Siregar, dkk, 2021)

PT. Pegadaian adalah sebuah lembaga BUMN yang mengkhususkan diri dalam pemberian kredit berdasarkan hukum gadai. Pegadaian merupakan tempat bagi nasabah untuk meminjam uang dengan jaminan barang pribadi. Pegadaian merupakan salah satu alternatif pendanaan yang sangat efektif karena tidak memerlukan persyaratan yang rumit yang dapat menyulitkan nasabah dalam pemberian dana.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Kanwil Palembang yang merupakan perusahaan BUMN yang memiliki eksistensi yang kuat di sektor keuangan Indonesia, yang beroperasi pada tiga bisnis yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pelayanan yang diberikan meliputi logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit, dan pembelian kendaraan. Selain itu PT. Pegadaian ini merupakan perusahaan yang merupakan satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa penyaluran dana kepada masyarakat atas dasar hukum gadai, seperti dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Tabel I.1
Realisasi Target Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III Palembang
2020 – 2024

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2020	Rp.29.612.561.805	Rp.29.350.779.936	99,12%
2021	Rp.29.989.189.088	Rp.27.275.164.747	90,95%
2022	Rp.30.474.101.161	Rp.27.743.621.697	91,04%
2023	Rp.31.148.213.371	Rp.28.369.792.738	91,08%
2024	Rp.30.841.425.053	Rp.28.025.602.945	90,87%

Sumber: PT. Pegadaian Kanwil III Palembang tahun 2020-2024

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir pada tahun 2020-2024 telah terjadi penurunan terealisasi yang tidak memenuhi standar atau target yang telah ditetapkan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Akibatnya tidak memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Peneliti juga telah melakukan Prariset data dalam bentuk kuisioner kepada karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang sebanyak 30 orang dengan cara pemilihan secara random, hasil dari prariset ini kami simpulkan pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Riset Mengenai Kinerja Karyawan
PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kemampuan dan keahlian Karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	18	12
2	Pengetahuan Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara Produktif	17	13
3	Rencana kerja Karyawan mampu memprediksi hasil dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan	20	10
4	Kepribadian Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik	16	14
5	Motivasi Karyawan mendapatkan insentif dan bonus atas pencapaian kinerjanya	12	18
6	Kepemimpinan Perusahaan mampu mengayomi perusahaannya dengan baik	25	5
7	Gaya Kepemimpinan Pemimpin mampu memberi pengawasan kepada karyawan dengan baik	20	10
8	Budaya Organisasi Hubungan antar karyawan sudah di lakukan dengan baik	22	8
10	Lingkungan Kerja Pengadaan sarana dan prasarana sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan	19	11
11	Loyalitas Karyawan tetap bekerja dengan maksimal meskipun terdapat masalah dalam perusahaan	17	13
12	Komitmen Karyawan memiliki kesetiaan bekerja yang tinggi	25	5
13	Disiplin Kerja Karyawan selalu tepat waktu dalam peraturan waktu masuk kerja	10	20

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil prariset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebarkan melalui 30 responden, dapat dilihat ada

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu mengenai motivasi dan disiplin kerja di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Indikator Kinerja Karyawan
PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	13	17
2	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai Kuantitas yang ditetapkan	15	15
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan	14	16
4	Karyawan mampu mencapai efektivitas yang telah ditetapkan	20	10
5	Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan	19	11

Sumber: PT.Pegadaian Kanwil III Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan terbilang masih rendah. Dapat dilihat dari data pra riset diatas dari 5 indikator kinerja 3 diantaranya menjadi masalah yang terjadi, diantaranya kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Tabel I.4
Hasil Pra-Riset Indikator Mengenai Motivasi
PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa puas dengan gaji yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.	19	11
2	Kondisi kerja karyawan nyaman dan mendukung produktivitas.	14	16
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung pekerjaan karyawan.	13	12
4	Prestasi yang dicapai dapat menunjang kegiatan perusahaan.	10	20
5	Pengakuan dari atasan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.	12	18
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pengembangan dan keterampilan.	20	10

Sumber: PT.Pegadaian Kanwil III Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui permasalahan yang terjadi ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang tidak terdorong atas target yang diberikan dan masih banyak karyawan yang tidak diberi pengakuan dari atasan serta karyawan merasa tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja sehingga tidak mendukung produktivitas.

Tabel I.5
Pra-Riset Indikator Mengenai Disiplin Kerja
PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan perusahaan serta kemampuan melaksanakan tugas yang baik.	12	18
2	Pemimpinan memberikan contoh kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dan komitmen kerja, yang menjadi inspirasi bagi karyawan.	14	16
3	Karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi diberi penghargaan atau kompensasi yang sesuai, sehingga meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.	16	14
4	Pimpinan menerapkan peraturan dan kebijakan disiplin secara adil kepada seluruh karyawan tanpa pengecualian.	17	13
5	Pengawasan yang konsisten dilakukan oleh pimpinan untuk memastikan karyawan mematuhi standar disiplin kerja.	11	19
6	Pemberian sanksi yang tegas dan sesuai diterapkan bagi karyawan yang melanggar peraturan disiplin, untuk menjaga ketertipan dalam lingkungan kerja.	16	14
7	Pimpinan menunjukkan ketegasan dalam menindak pelanggaran disiplin tanpa ragu-ragu, sebagai bentuk komitmen terhadap peraturan perusahaan.	20	10

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 Pada pernyataan point ke satu, dua dan lima, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju. Artinya banyak karyawan yang tidak memiliki pemahaman mengenai tujuan serta kemampuan melaksanakan tugasnya serta ketepatan waktu dan kurangnya pengawasan yang diberikan secara maksimal. Pada poin lainnya karyawan banyak memilih setuju, karena pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan yang ada di dalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang**"

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja 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.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama dalam bidang motivasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat menerapkan ilmu dan teori dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kinerja karyawan sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan motivasi disiplin kerja yang diterima PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

3. Manfaat Bagi Almamater

Sebagai salah satu referensi mahasiswa, yaitu pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan kajian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Z.I. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*.Pekanbaru Riau:Zanafa Publishing.
- Afandi, P, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andayani, M. (2023). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat*. *Jurnal Motivasi*. Diakses 29 April 2020 dari <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Melia%20andayani skripsi duwi.pdf>
- Asiati, D.I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Edisi Pertama. Palembang: Noerfikri Offset.
- Astuti, D., dan Rianto, M.R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 90-96. Diakses 31 Desember 2022, dari <https://journal.uns.ac.id/evokasi/article/view/529>
- Barima, H., Arofah, A.A., dan Lestari, E. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JNE Cabang Kota Tegal*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1(2). Diakses 06 Juli 2021, dari <https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjeb/article/view/21>
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harahap, S.F., dan Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1) 120-135. Diakses Maret 2020, dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866>

Hasan, M. (2021). *Media pembelajaran. Tahta Media Group*: Klaten. Moeleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja

Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksar

Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3(2) : 58-69, Diakses 2 Juni 2020, dari https://www.researchgate.net/publication/341934413_Pengaruh_Motivasi_dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_PTKahatex

Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di PT. Surya Yoda Indonesia*. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Diakses 01 Maret 2021 <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/8838/pdf>

Hidayat, M.S. (2024). *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kalimutu Mitra Perkasa*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6(1), 259–278. Diakses 29 Februari 2024, Dari <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/7570>

Idrus, I., Hakim, Kamaruddin, Y. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal Industrial Engineering And Management* 2(2) Diakses 02 Desember 2021, dari <https://www.researchgate.net/publication/366934003>

Juliyanti, B. Dan Onsardi, O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis* 1(2). Diakses 08 Januari 2021 <https://www.jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Koto, A.Z., Simbolon, P dan Saragih, H.Y. (2024). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar*. *Jurnal Ekonomi* 6(2) diakses 30 Agustus 2024 dari <https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/view/65>

- Lestari, S.P., & Permatasari, R.I. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Pegadaian Galeri 24, Jakarta. Jurnal Ilmiah M-Progressl*, 13(1) <https://doi.org/10.35968/m-pu.v13i1.1027>
- Marlius, D, Pebrina, I. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2(2) Diakses 02 Juli 2020, dari <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Miskiani, K.A., dan Bagia, I.W. (2020). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 2(2), Diakses 02 Desember 2020, Dari <file:///C:/jurnal/Manajemen%20dan%20Bisnis%20Miskiani.pdf>
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi (2023). Cetakan kelima belas Palembang : Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang.
- Pranita, Diah dan Khotimah, K. (2021) *Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, Hal 22-38.
- Rachmawati, A., Meutia, K.I., Adinda & Nita Komala Dewi, N.K. (2024) . *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi KerjaterhadapKinerjaKaryawanpada PT.Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur*, *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif Innovation Multidisipliner Research*, 2(3), 364–384. <https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/view/406/443>
- Santoso, S. (2019). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Silaen, N. R., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siregar, S., Effendy, S., dan Ritonga, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences* 4(3) Diakses Februari 2021, dari <https://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/view/951>
- Sinaga. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta

- Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan 2, Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiono. (2022). *Metode Pengumpulan data*. Edisi Kedua. Cetakan keempat, Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tsuraya, A.F., dan Fernos, J. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. Diakses 2 Juni 2023, dari <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>.
- Utami, N.M., & Dwiridotjahjono, A.Y. (2022) . *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pegadaian_Persero Cabang Purwokerto*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(6) dari <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/172/145>
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.)*. Penerbit Media sains Indonesia.
- Widyawati, E. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur* 2(2) diakses 27 Januari 2021 dari <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>.