

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PEGADAIAN CABANG PALLIMA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

M.RIANDA PRATAMA

NIM. 01011282025091

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN CABANG PALLIMA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : M.Rianda Pratama
NIM 01011282025091
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Tanggal : 9 April 2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN CABANG PALLIMA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : M.Rianda Pratama

NIM : 01011282025091

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah di uji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 juni 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Dosen pembimbing,

Palembang, 24 Juni 2025
Panitia Ujian Komprehensif
Dosen penguji,



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M.Rianda Pratama
NIM : 01011282025091
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN CABANG PALLIMA PALEMBANG”**

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom.
Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal ujian : /2 Juni 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 24 Juni 2025



M.Rianda Pratama
NIM. 01011282025091

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Hala Madrid y nada más “

Skripsi saya persembahkan kepada :

- ❖ **Orang tua**
- ❖ **Saudari dan saudara saya**
- ❖ **Sahabat dan teman-teman**
- ❖ **Almameter**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka segala kritik dan saran yang membangun. Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau pihak yang membutuhkan.

Palembang, 24 Juni 2025
Penulis,



M.Rianda Pratama
NIM. 01011282025091

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Darwis dan Ibu Meirina H. Amkaros, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bentuk pengorbanan, doa, perhatian, dan dukungan yang senantiasa diberikan. Penulis berharap suatu hari nanti dapat membalas seluruh kebaikan serta kasih sayang yang telah Ayah dan Ibu curahkan.
2. Saudari serta saudara saya, Rida amalia dan M.Andri Wijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Parama Santati S.E., M.Kom., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih atas segala bimbingan, arahan, saran, serta kesabaran yang telah Ibu berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan Ibu dibalas dengan limpahan pahala dan keberkahan oleh Allah SWT.
8. Ibu Dr.Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji sekaligus Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas kritik, saran, dan arahnya yang sangat berarti dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang ibu berikan.
9. Bapak/Ibu dosen serta staf di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terima kasih atas ilmu, bimbingan, dan bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan. Segala kontribusi tersebut sangat berarti dalam mendukung proses pembelajaran dan pengembangan diri penulis.
10. Pimpinan dan karyawan PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Penulis mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat, Bader Arya, Bader Atha, Bader Yovi, Bader Rizky dan Bader Alif atas dukungan yang terus-menerus, kesediaan menjadi tempat berbagi cerita, serta semangat yang diberikan selama ini.

12. Teman–teman seperjuangan Manajemen angkatan 2020 yang telah memberikan kebersamaan di masa kuliah.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya serta doa kebaikan untuk semua pihak yang penulis sebutkan dan yang tidak di sebutkan.

Palembang, 24 Juni 2025
Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Rianda Pratama', with a stylized flourish at the end.

M.Rianda Pratama
NIM. 01011282025091

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN CABANG PALLIMA PALEMBANG

Oleh :

M.Rianda Pratama

Kinerja karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan dan kinerja perusahaan. disiplin kerja dan motivasi kerja berperan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang sejumlah 33 karyawan. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh sehingga sampelnya adalah seluruh populasi penelitian yaitu 33 responden. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus mendorong kedisiplinan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kebijakan serta program yang tepat, guna menciptakan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PEGADAIAN PALLIMA BRANCH PALEMBANG

By:

M.Rianda Pratama

Employee performance plays an important role in achieving company goals and performance. work discipline and work motivation play a role in achieving employee performance. This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at PT Pegadaian Pallima Branch Palembang. This research is quantitative descriptive research. The population in this study were employees at PT Pawnshop Pallima Branch Palembang totaling 33 employees. The sample was taken using saturated sampling technique so that the sample was the entire research population, namely 33 respondents. The data collection techniques used were questionnaires and observations. Data analysis using multiple linear regression analysis, the results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The implications of this study indicate that companies need to continue to encourage discipline and increase employee motivation through appropriate policies and programs, in order to create and improve performance on an ongoing basis.

Keywords: *discipline, Work motivation, Employee performance*

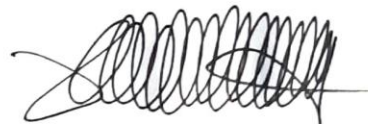
Advisor,



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Acknowledged

Head of Management Department,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : M.Rianda Pratama
NIM : 01011282025091
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Jurusan : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang

Telah saya periksa penulisan grammar maupun susunan tensesnya dan saya setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : M.Rianda Pratama
NIM : 01011282025091
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 01 Juni 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Perum OPI Jl.Nusa Tenggara Blok AP.17
Email : m.riandapratama@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2008 – 2014 : SD Negeri 87 Palembang
Tahun 2014 – 2017 : MTS Negeri 1 Jakabaring
Tahun 2017 – 2020 : SMA Negeri 3 Palembang

PENGALAMAN

Tahun 2023 : Kerja Praktik di Departemen Bisnis & Keuangan JPP PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Tahun 2024 : Ketua Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) Pilkada 2024

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11
2.1 Landasan Teori	11
2.2 Disiplin	13
2.3 Motivasi Kerja	17
2.4 Kinerja Karyawan	22
2.5 Penelitian Terdahulu	26
2.6 Kerangka Konseptual.....	35
2.7 Hipotesis Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	37
3.2 Rancangan Penelitian.....	37
3.3 Jenis dan Sumber data	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5 Populasi dan Sampel.....	40
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian	41
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	42
3.6.3 MSI (Method of Successive Interval)	43
3.7 Uji Asumsi Klasik	43
3.7.1 Uji Normalitas.....	43
3.7.2 Uji Multikolinearitas	44
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.8 Teknik Analisis Data	45
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.8.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	45
3.8.3 Uji Hipotesis	46
3.8.3.1 Uji Simultan (Uji F)	46
3.8.3.2 Uji Parsial (Uji t).....	47
3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.1.1 Sejarah Singkat PT Pegadaian (Persero) Cabang Pallima Palembang....	51
4.1.2 Visi dan Misi.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi.....	53
4.2 Hasil Penelitian	54
4.2.1 Deskripsi Hasil Responden	54

4.2.1.1	Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir Responden	54
4.2.1.2	Usia dan Lama kerja Responden	55
4.2.1.3	Status Perkawinan Responden.....	56
4.3	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	57
4.3.1	Frekuensi Variabel Penelitian	57
4.3.1.1	Analisis Deskripsi Variabel Disiplin	58
4.3.1.2	Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	65
4.3.1.3	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	73
4.4	Analisis Data.....	81
4.4.1	Uji Instrumen Penelitian.....	81
4.4.1.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	81
4.4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian.....	83
4.5	Metode Suksesif Interval (MSI)	84
4.6	Hasil Uji Statistik.....	85
4.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	85
4.6.1.1	Uji Normalitas	85
4.6.1.2	Uji Multikolinearitas.....	87
4.6.1.3	Uji Heteroskedastisitas	88
4.6.1.4	Regresi Linier Berganda.....	89
4.6.1.5	Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	90
4.7	Hasil Uji Hipotesis.....	91
4.7.1	Uji F	91
4.7.2	Uji t	92
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.9	Keterbatasan Penelitian.....	101
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1	Kesimpulan	102
5.2	Saran	102

DAFTAR PUSTAKA.....	104
DAFTAR LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Ketidakhadiran Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang Periode 2023.....	5
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang.....	6
Tabel 1. 3 Hasil Penilaian Kinerja PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Skala Likert	40
Tabel 3. 2 Pendoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 3. 3 Definisi Operasional	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Lama kerja	55
Tabel 4. 3 Status Perkawinan Responden.....	56
Tabel 4. 4 Kategori Nilai Interval	57
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)	58
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)	65
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	81

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)	82
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	83
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	84
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-SmirnovnTest	85
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearistas.....	87
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	89
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2).....	91
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Uji F	92
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Uji t.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang.....	53
Gambar 4. 2 2 Hasil Analisis Uji Normalitas	86
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 koesioner penelitian	107
Lampiran 2. Distribusi Data Identitas Responden.....	114
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden	116
Lampiran 4. Data Tabulasi Kuesioner.....	127
Lampiran 5. Hasil Transformasi Data Metode Suksef Interval.....	130
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas.....	134
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	143
Lampiran 8. Tabel r.....	144
Lampiran 9. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik	145
Lampiran 10. Tabel Uji t.....	148
Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t.....	149
Lampiran 12, Hasil Analisis r dan R ²	149
Lampiran 13. Tabel Uji F.....	149
Lampiran 14. Hasil Analisis Uji F.....	150

BAB I

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah bagian yang paling penting dari sebuah organisasi. Karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena merekalah yang menyumbangkan energi, bakat, dan kreativitas mereka melalui pekerjaan mereka. Keterlibatan tenaga kerja sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja tinggi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan begitupun aturan organisasi dapat diikuti jika mereka mampu bekerja secara efisien dan dengan sikap positif (Sutrisno, 2018).

Sumber daya manusia adalah mitra di perusahaan, mereka berusaha menggunakan keterampilan mereka semaksimal mungkin agar mencapai kinerja yang diinginkan. Penentu tercapainya visi dan misi organisasi tidak lepas dari peran penting manusia yang merupakan salah satu bagian perusahaan. Untuk alasan itu tujuan dan sasaran organisasi harus berhasil dicapai melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif (Caissar et al., 2022).

Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan adalah hal yang paling penting. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021) adalah sebagai hasil kerja keras secara kualitas, kuantitas yang dapat dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya sekedar mencerminkan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja tersebut dilaksanakan (Elfrida, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki dimensi yang lebih luas daripada sekadar pencapaian hasil kerja. Setiap

karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka, sehingga kinerja karyawan bersifat individual. Segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan sejatinya tercermin dari performa atau kinerja para karyawan (Kurniawati & Pranatha, 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2020). Penerapan disiplin terhadap karyawan bisa dilakukan dengan menetapkan aturan yang harus diikuti oleh mereka. Aturan-aturan tersebut penting untuk memberikan arahan dan pemahaman kepada karyawan mengenai tata tertib yang diperlukan di lingkungan perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang baik, semangat kerja dan efektivitas karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Fernos, 2023). Ketika karyawan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menunjukkan tingkat disiplin yang baik, hal ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih stabil, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan secara keseluruhan (Harsono, 2023). Karenanya, setiap perusahaan berharap agar karyawan-karyawannya dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan, karena hal ini merupakan fondasi utama bagi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kinerja karyawan sangat bergantung pada disiplin kerja, karena tanpa adanya disiplin semua kegiatan yang dilaksanakan dalam perusahaan bisa mendapatkan hasil yang tidak sesuai harapan (Anjarwati, 2019). Hal ini dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk melaksanakan rencana yang telah

ditentukan dan mencegahnya mencapai tujuan sekaligus sasarannya. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi atasan, tidak mencuri waktu untuk menyelesaikan tugas yang tidak terkait dengan pekerjaan saat jam kerja, Selain itu, memiliki kecenderungan untuk mengikuti peraturan tempat kerja dengan kesadaran tinggi dan tidak ada rasa paksaan (Arifin & Sasana, 2022). Oleh karena itu, karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan berkinerja lebih baik daripada mereka yang memiliki disiplin yang buruk, karena kedisiplinan memegang peranan penting dalam meraih kesuksesan sebuah perusahaan (Nabila, 2023).

Selain disiplin, motivasi kerja juga perlu diperhatikan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2020) motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Ketika karyawan sangat termotivasi, mereka akan senang dan antusias dengan pekerjaan mereka, yang akan mengarah pada pengembangan dan pertumbuhan yang berarti bagi organisasi (Prasetyo et al., 2021).

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor gaji yang diterima, hubungan antar personal, rasa aman, kesempatan untuk bekerja dan minat. Dengan adanya motivasi karyawan dapat mendorong mereka untuk lebih berusaha dan berpikir untuk mencapai tujuan organisasi. Jika kebutuhan ini terpenuhi, maka segalanya akan mengalir lebih lancar dan akan ada peningkatan kinerja karyawan (Esthi & Marwah, 2020).

PT Pegadaian adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang

meminjamkan dan menerima uang dari peminjam dengan imbalan barang sebagai jaminan. Barang-barang ini termasuk sertifikat rumah, perhiasan, dan gadget elektronik. PT Pegadaian ada untuk memfasilitasi pinjaman kepada orang Indonesia di semua kelas sosial. Bisnis utama Pegadaian merupakan kombinasi produk pinjaman syariah dan konvensional. Bisnis pendukung dapat mencakup pengembangan usaha mikro, cicilan kendaraan, tabungan emas, biaya haji, dan wisata syariah. Selain itu, PT Pegadaian juga menyediakan layanan lain seperti pengiriman uang, pembayaran beragam tagihan, layanan titipan, dan *safe deposit box*. Dengan tersebarnya cabang-cabang PT Pegadaian di seluruh Indonesia, akses bagi masyarakat dari berbagai wilayah menjadi lebih mudah. Situasi ini memungkinkan perusahaan untuk menyediakan layanan yang lebih luas dan menyeluruh kepada para pelanggannya. Salah satu cabang yang ada di kota Palembang yaitu PT Pegadaian (Persero) Cabang Pallima Palembang.

Hasil observasi yang peneliti lakukan di PT Pegadaian Cabang Pallima menemukan bahwa, masih ada pelanggaran yang sering terjadi di kalangan karyawan PT Pegadaian Cabang Pallima adalah terkait dengan kurangnya disiplin. Terdapat beberapa karyawan di PT Pegadaian yang sering terlambat masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Selain itu, beberapa karyawan juga cenderung mengambil waktu istirahat yang lebih lama dari yang diizinkan, termasuk saat jam makan siang. Hal ini tentu saja berakibat pada berkurangnya waktu efektif bekerja dan pelayanan kepada nasabah. Sedangkan untuk absensi karyawan bisa dilihat pada tabel 1 yang mana merupakan daftar ketidakhadiran karyawan PT Pegadaian Cabang Pallima.

Tabel 1. 1 Ketidakhadiran Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang Periode 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Keterangan (Orang)			Total Tidak Hadir	
				S	I	A	OH	%
1	Januari	33	25	-	2	-	4	0,4
2	Februari	33	23	1	2	-	6	0,7
3	Maret	33	25	1	2	-	5	0,6
4	April	33	18	-	3	-	4	0,6
5	Mei	33	25	1	4	-	9	1
6	Juni	33	23	3	2	-	7	0,9
7	Juli	33	25	1	4	-	6	0,7
8	Agustus	33	26	3	2	-	10	1,1
9	September	33	25	1	3	-	7	0,8
10	Oktober	33	25	1	5	-	11	1,3
11	November	33	25	2	1	1	8	0,9
12	Desember	33	26	1	1	1	5	0,5
Jumlah			291	15	31	2	80	

Sumber: Divisi SDM PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang

Dari data yang tercantum dalam Tabel 1.1 dapat dilihat data ketidakhadiran selama satu tahun. Hampir setiap bulan di PT Pegadaian Cabang Pallima, selalu ada karyawan yang absen, baik karena izin, sakit, atau tanpa keterangan. Kondisi ini mengakibatkan tugas-tugas karyawan yang absen harus diambil alih oleh rekan kerja lainnya, yang berarti ada beban tambahan yang membuat pekerjaan inti tidak dapat dilakukan dengan optimal.

PT Pegadaian Cabang Pallima juga memberlakukan sanksi terkait dengan kedisiplinan, dimana pelanggaran peraturan perusahaan bisa mengakibatkan pemberian teguran lisan kepada karyawan. Selanjutnya, Surat Peringatan (SP) juga merupakan sanksi yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat peringatan yang berkisar dari SP 1 hingga 3, dan bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja. Sanksi tersebut diberlakukan terhadap karyawan yang setelah menerima teguran tetapi masih melakukan pelanggaran yang sama.

Mencapai kinerja karyawan yang efektif dan efisien bukanlah tugas yang sederhana tidak hanya disiplin kerja yang tinggi yang diperlukan, tetapi motivasi yang kuat memainkan peran penting juga. Dari hasil wawancara di peroleh informasi bahwa untuk memberi motivasi kepada karyawannya agar lebih giat dalam bekerja, PT Pegadaian Cabang Pallima memberikan *reward* berupa bonus atas kinerja yang diberikan, yang dimana nominal bonus tergantung dari jabatan dan target individu karyawan bagi yang mampu mencapai atau melampaui target yang ditetapkan. Perusahaan tidak hanya mengandalkan pemberian bonus untuk meningkatkan motivasi, namun juga memberikan tunjangan (tunjangan hari raya, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan) dan peluang promosi yang disesuaikan dengan kemampuan individu karyawan, sebagai cara lain untuk meningkatkan motivasi mereka.

PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang mengatur standar kinerja karyawan dalam kategori A-E, yang mencakup tingkat kinerja dari kurang hingga istimewa. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, PT Pegadaian memiliki data evaluasi kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang

No	Uraian	Penilaian Kerja Karyawan				
1	Grade	E	D	C	B	A
2	Angka	1	2	3	4	5
3	Keterangan	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Istimewah

Sumber: Divisi SDM PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang

Tabel 1. 3 Hasil Penilaian Kinerja PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang

Nilai	Hasil Penilaian Kerja Karyawan 2022					Hasil Penilaian Kerja Karyawan 2023				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Jumlah karyawan	6	15	12	-	-	7	13	13	-	-
Presentase	18%	45%	36%	-	-	21%	39%	39%	-	-

Sumber: Divisi SDM PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa di PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang, terdapat penurunan jumlah karyawan yang menerima nilai A dalam penilaian kerja, yang dimana pada tahun 2022 memiliki persentase 21% dan pada tahun 2023 memiliki persentase 18%. Selain itu ada juga penurunan jumlah karyawan yang menerima nilai C pada penilaian kerja, yang dimana pada tahun 2022 memiliki persentase 39% dan pada tahun 2023 memiliki persentase 36%. Terjadi kenaikan jumlah karyawan yang menerima nilai B, dimana tahun 2022 memiliki persentase 39% dan pada tahun 2023 memiliki persentase 45%. Dapat dilihat berdasarkan Tabel 1.3 terdapat perubahan dalam hasil penilaian kerja karyawan pada dua tahun terakhir di PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang.

Dari hasil observasi saya, karyawan di PT Pegadaian Cabang Pallima biasanya bersikap ramah dan informatif saat memberikan penjelasan kepada nasabah, sehingga membantu mereka memahami produk dan layanan dengan baik. Namun, ada beberapa karyawan yang kurang responsif terhadap keluhan nasabah. Mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang belum memberikan pelayanan secara optimal dalam menanggapi permasalahan yang dialami nasabah.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan langsung sesuai dengan prosedur yang tercantum dalam Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang berlaku di PT Pegadaian (Persero) Cabang Pallima Palembang. Penilaian ini mencakup evaluasi terhadap pencapaian target, posisi jabatan, tingkat kedisiplinan, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan. Jika ada pelanggaran terhadap hal ini, maka akan terjadi penurunan grade.

Dari hal-hal yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa pentingnya memberi perhatian serius terhadap masalah motivasi dan disiplin guna meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai sebuah perusahaan yang memiliki banyak karyawan, diperlukan upaya untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik, serta memastikan adanya kedisiplinan dalam mengatur sikap dan perilaku karyawan selama bekerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu dipilih berdasarkan referensi yang diperoleh.

Hasil temuan dari penelitian Nasution (2022) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil temuan dari penelitian Lestari & Afifah (2020) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan dari penelitian Dhyan & Ekhsan (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penemuan dari penelitian Cahya et al, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan kesenjangan dalam temuan penelitian sebelumnya, Penulis tertarik melakukan penelitian untuk sebuah proyek berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diberikan, permasalahan yang menjadi pokok penelitian ini telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sebagai bahan pemikiran pengembangan teori serta ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya

mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman penulis dan pembaca mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pallima Palembang. Tujuannya juga termasuk menjadi referensi bagi perusahaan dalam menerapkan praktik-praktik terbaik untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari, Y. P. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta*. 6(2), 71–83.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Aprilina Ayu Nabila. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement (studi kasus pada duta catering kota batu)*.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. 2, 101–118.
- Aufia Zahra Fadillah & Juliana. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT.Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan*. 2(12), 3831–3836.
- Belti Juliyanti & Onsardi. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*. 183–191.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor*. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i2.283>
- Edy Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Elfrida Fitriana, M. S. (2020). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera*. 4(3), 181–188.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia*. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate - Denang Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasmanto, Rusilowati, W. (2022). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Praktek (Issue 39)*.

- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Insyra, D. B., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Customer Experience , Trust Dan Customer Satisfaction Terhadap Repurchase Intention Pada Reservasi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(c), 73–81. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.4647>
- Kurniawati, O., & Pranatha, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Niki Mapan Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 20(01), 13–23. <https://doi.org/10.60031/jeksekutif.v20i01.326>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Malayu S.P. Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Irfan Nasution, N. P. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.58468/remics.v1i1.8>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nasrudin, A. (2022). *Teori Motivasi Herzberg: Contoh dan Penjelasan*. <https://cerdasco.com/teori-motivasi-herzberg/>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Ningtias, Jauhari, H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri*. 1(5).
- Nunu Nurjaya. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. 3(1), 60–74.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., Resawati, R., & Pasundan, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Purnawijaya, F. M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya*. 7(1).
- Riska Anjarwati, Kasno, S. I. (2019). Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos (Persero) Lumajang. *Anjarwati, R., Kasno, K., & Irdiana, S. (2019). Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos*

- (Persero) Lumajang. *Progress Conference*, 2(1), 439–445. Retrieved from <https://Proceedings.Itbwigalumajang.Ac.Id/Index.Php/Progress/Article/Vi>.
- Ryani Dhyani Parashakti & Muhamad Ekhsan. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 3(3), 534–544. <https://doi.org/10.30605/jsgp.3.3.2020.555>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(1), 23–29.
- Stephen P. Robbins, (2019). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Penerbit Selemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Susanti, N. D., & Sari, M. I. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja , Employee Engagement , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . Barokah Sholawat Inodnesia Cabang Jember*. 1(3), 424–438.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipan : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Veithzal Rivai Zainal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 235–244. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3266>
- Widuri, V. S., & Innocentius Bernarto, D. W. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja*. 10(2), 55–62.
- Yhonanda Harsono. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>