

Kontribusi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Duwi Mariska¹, Kholilah²

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
duwimariska93@gmail.com kholilah_se@yahoo.com

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 07 Mei 2025

Direview 28 Mei 2025

Disetujui 13 Juni 2025

Keywords :

Employee performance, Motivation, Work Discipline

Purpose – This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT Pegadaian Kanwil III Palembang.

Design/methodology –The type of research used is associative research. The independent variables in this study are motivation and work discipline, while the dependent variable is employee performance. The population in this study were all permanent employees at PT Pegadaian Kanwil III Palembang, totaling 82 people, with a sample of 45 respondents using the Slovin formula 10%, with sampling techniques using simple random sampling. Primary data in this study were obtained from questionnaires, while secondary data were obtained from documentation. The data analysis techniques used are classical assumption test analysis, multiple linear regression, hypothesis testing (F test and t test), and the coefficient of determination.

Findings –The results of the F test (simultaneous) prove that there is a significant influence between motivation and work environment on the performance of employees of PT Pawnshop Regional Office III Palembang. The results of the t test (partial) prove that there is a significant influence between motivation on employee performance, and there is a significant influence between work discipline on the performance of employees of PT. Pawnshop Regional Office III Palembang. The coefficient of determination shows that motivation and work discipline are able to contribute to improving employee performance by 67.4%.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN: 2548-1622

e-ISSN: 2716-4039 Jurnal **MOTIVASI**

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pada tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolannya. Manajemen sumber daya

manusia (MSDM) merupakan unsur dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan dari pada unsur sumber daya manusia. Dalam konteks organisasi bisnis, keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi tolak ukur produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam memberikan layanan, menghasilkan produk, serta mempertahankan daya saing di tengah

persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam strategi organisasi modern. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengalaman, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku, seperti motivasi dan disiplin kerja. Dalam dunia kerja, motivasi dan disiplin merupakan dua unsur penting yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian target organisasi.

Motivasi merupakan faktor krusial bagi karyawan, karena karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih bahagia, sehat, dan memiliki keinginan yang tinggi untuk datang bekerja. Sebaliknya, rendahnya tingkat motivasi dapat menyebabkan meningkatnya angka absensi dan menurunnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Idrus et al., 2021). Motivasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, tidak hanya melalui ucapan atau kata-kata, tetapi juga berupa keinginan dan dorongan kuat yang berasal dari dalam diri individu. Seseorang yang termotivasi cenderung menetapkan target dan harapan untuk segera menyelesaikan tugas yang telah dimulai. Motivasi merupakan energi atau dorongan internal yang memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, hal tersebut berdampak positif terhadap hasil kerja yang dicapai (Astuti & Rianto, 2022).

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya tingkat kedisiplinan sering menjadi tantangan utama bagi organisasi di berbagai sektor. Kurangnya disiplin dapat menurunkan produktivitas, efisiensi, serta moral kerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini umumnya dipicu oleh berbagai penyebab yang saling berkaitan, termasuk kurangnya pengawasan, motivasi yang rendah, budaya kerja yang tidak mendukung, atau aturan yang tidak ditegakkan dengan konsisten.

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 (Hidayat et al.,

2021). Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Widyawati, 2020). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi mampu menjalankan tugasnya tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan, menggunakan waktu kerja secara efektif tanpa teralihkan oleh aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, serta senantiasa mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja (Siregar et al., 2021). Dalam praktiknya, motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, kreatif, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, disiplin kerja yang baik mendukung pelaksanaan tugas secara konsisten dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kombinasi keduanya menghasilkan kontribusi positif terhadap efektivitas kerja individu maupun tim.

PT. Pegadaian Kanwil III Palembang perusahaan ini merupakan bagian dari BUMN yang memiliki fungsi strategis dalam memberikan layanan pembiayaan kepada masyarakat, memiliki eksistensi yang kuat di sektor keuangan Indonesia yang beroperasi pada tiga bisnis yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam menjaga kepercayaan nasabah dan efisiensi operasional perusahaan. Berdasarkan observasi awal, terdapat dinamika dalam pencapaian target kinerja yang tidak merata antarunit kerja. Beberapa indikator menunjukkan bahwa masalah seperti kurangnya semangat kerja, keterlambatan, dan tidak konsistennya pencapaian target menjadi tantangan yang perlu disikapi secara manajerial.

Pendirian Pegadaian Kanwil III Palembang adalah sebagai bentuk dari terus meningkatnya perhatian masyarakat terhadap pegadaian, dan untuk mempermudah jangkauan dari masyarakat, melalui lembaga ini diharapkan dapat membantu rakyat kecil yang tidak memiliki akses ke dalam perbankan sehingga terhindar dari praktek rentenir. Pinjaman tersebut dapat diangsur dalam pelunasannya dan memiliki jangka waktu maksimum 4 bulan (120) hari dan dapat diperpanjang selama 4 (empat) bulan lagi dengan membayar sewa modal dan biaya administrasi.

Pra riset pada penelitian ini menggunakan observasi/pengamatan langsung dan pembagian kuesioner awal pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Observasi/pengamatan langsung bertujuan untuk memahami kondisi nyata di lapangan, mengidentifikasi variabel yang relevan, dan menilai kelayakan penelitian. Pada pembagian kuisisioner awal peneliti menyebarkan kuisisioner versi awal ke sebagian kecil responden bertujuan menilai apakah pernyataan dipahami dengan baik, menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil pra riset menunjukkan beberapa pernyataan yang diindikasikan sebagai faktor yang menghambat kinerja karyawan. Pertama dalam lingkup kinerja masalah yang terjadi, diantaranya kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dimana karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, serta kurangnya tanggapnya karyawan pelayanan.

Hasil Pra riset terkait motivasi, menunjukan bahwa karyawan tidak terdorong atas target yang diberikan dan masih banyak karyawan yang tidak diberi pengakuan dari atasan atas setiap pencapaian yang dihasilkan, karena pimpinan hanya melihat dari target keseluruhan tanpa mempertimbangkan target pencapaian individu karyawan, sehingga karyawan menjadi malas untuk memberikan kontribusi kerja yang lebih karena merasa tidak dihargai dengan baik oleh pimpinan. Hasil Pra riset terkait Disiplin kerja, menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan yang diberikan secara maksimal, karyawan tidak memiliki pemahaman mengenai tujuan serta kemampuan melaksanakan tugasnya serta ketepatan waktu sehingga dapat menyebabkan penilaian kinerja menurun.

Disiplin kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar, tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan juga karyawan harus memiliki ruang lingkup yang positif berlaku dilingkungan sekitar serta mampu mendeskripsikan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara akurat sesuai dengan apa yang telah disepakati. Dengan kata lain, seorang pekerja yang memiliki keahlian dan kemampuan yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya, seorang pekerja yang kurang memiliki keahlian akan memiliki kinerja yang kurang baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula.

Dengan demikian, keahlian dan kemampuan tidak berdampak negatif terhadap kehidupan kerja seseorang. Berdasarkan uraian latar belakang maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat mengevaluasi dampak dan keterlibatan karyawan terhadap meningkatnya motivasi dan disiplin kerja di Perusahaan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

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 & pebrina, 2022). Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan itu sendiri (Juliyanti & Onsardi, 2020). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengalaman, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku, seperti motivasi dan disiplin kerja. Dalam dunia kerja, motivasi dan disiplin merupakan dua unsur penting yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan usaha yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Sedayu & Rushadiyati, 2021). Parameter kinerja digunakan untuk menentukan bagaimana upaya dilakukan untuk mencapai produktivitas tinggi dalam suatu organisasi (Wydiya et al., 2023).

Motivasi

Motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik (Kasmir, 2019). Motivasi kerja adalah penggerak dari dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin

dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2020). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas mereka. 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, 2020).

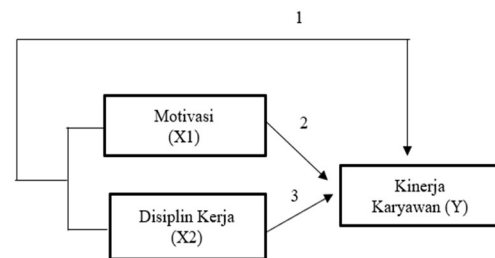
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2020). Disiplin kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Karena, terdapat berbagai alasan positif mengapa kedisiplinan kerja perlu dijaga. Ketika diterapkan secara konsisten, sistem disiplin kerja akan memperkuat aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan mampu meningkatkan moral serta menjaga standar Perusahaan, selain itu, karyawan juga cenderung lebih menghormati aturan di tempat kerja dan mengurangi kemungkinan pelanggaran dan sanksi kedisiplinan terjadi. Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang akan dicapainya dan dengan begitu kinerjanya pun dapat meningkat (Hasibuan, 2020).

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar bekerja dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi dengan memberikan motivasi dalam bekerja. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Adanya motivasi

yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seseorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan Perusahaan. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua diantara faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja (Kasmir, 2019). Motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi. Motivasi yang tinggi tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik bisa menyebabkan karyawan cepat lelah atau frustrasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang optimal tanpa motivasi individu tidak cukup untuk mendorong kinerja maksimal, oleh karena itu, organisasi harus membangun strategi motivasi yang sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan suportif untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil dari sinergi antara motivasi individu dan kualitas lingkungan kerja. Kedua faktor ini perlu dikelola secara strategis untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dan mencapai target organisasi. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk menggali bagaimana interaksi kedua variabel ini

memengaruhi kinerja dalam berbagai konteks industri atau budaya.

H1: Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Penelitian (Utami & Kharismasyah, 2022) juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja yang baik adalah pondasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu memaksimalkan waktu dan mendukung secara efisien mendapatkan karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan loyal. Sebaliknya, Disiplin kerja yang buruk berdampak negatif pada kinerja dan juga kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, motivasi harus dimiliki pada setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja meningkat.

Strategi menciptakan disiplin kerja yang baik dilihat dari sisi faktor seperti fasilitas kerja, seperti kursi ergonomis, ruang kerja yang bersih, dan pengendalian suhu. Dari sisi faktor sosial, meningkatkan komunikasi antar karyawan, menciptakan budaya kerja yang inklusif, dan memberikan sanksi kepada karyawan maupun atasan bila melakukan pelanggaran yang telah ditetapkan. Dari sisi faktor psikologis, memberikan dukungan emosional, membangun program keseimbangan kerja kehidupan, dan memastikan beban kerja yang wajar. Penelitian (Nompo & Pandowo, 2020) membuktikan

bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang di-kuantitatifkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, serta menganalisis data yang diperoleh secara sistematis. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang beralamatkan di JL. Merdeka No 11, 19 ilir, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang. Penelitian ini mengumpulkan data dari responden yang bekerja di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel secara objektif dan generalisasi temuan dari sampel ke populasi yang lebih luas. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Sampel dipilih menggunakan metode Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

N = jumlah populasi

e = error of term (Tingkat kesalahan) yang umumnya digunakan 1% atau 0,01%, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1 (peneliti dapat memilih salah satu diantaranya)

Jumlah sampel yang diambil adalah sekitar 45 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik simple random sampling.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan. Diukur menggunakan skala Likert dengan item yang mengevaluasi sejauh mana tingkatan motivasi kerja dari setiap karyawan. Diukur dengan skala Likert yang mengevaluasi tingkat yang meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Variabel seperti Motivasi, dan disiplin kerja juga diukur menggunakan item-item yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi karyawan tentang keberadaan dan efektivitas faktor-faktor ini di perusahaan mereka. Indikator variabel kinerja karyawan disusun berdasarkan teori Silaen (2021) yang

terdiri dari Kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, total item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. Indikator variabel Motivasi disusun berdasarkan teori Silaen (2021) yang terdiri dari Kondisi kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan, total item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. Indikator variabel disiplin kerja disusun berdasarkan teori Hasibuan (2020) yang terdiri dari tujuan dan kepemimpinan, teladan pimpinan, dan pengawasan melekat, total item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba (pilot test) pada sekelompok kecil responden sebelum digunakan dalam penelitian utama.

Data dikumpulkan melalui kuesioner. Untuk responden yang berada pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. kuesioner didistribusikan langsung. Setelah data terkumpul, langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah pengolahan data yaitu data yang diperoleh dari kuesioner dimasukkan ke dalam perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk diolah. Data diperiksa untuk memastikan tidak ada nilai yang hilang dan untuk memeriksa normalitas distribusi. Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mengukur yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Validitas diukur melalui analisis faktor eksploratori (EFA), dan reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Peneliti juga menggunakan Uji asumsi klasik persyaratan perhitungan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear, pada uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Suatu model regresi linear dapat dianggap baik jika sejumlah asumsi dasar dipenuhi yakni distribusi normal dari data residual, tidak adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji Hipotesis. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dimulai dengan menggambarkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan total 45

responden. Karakteristik sebanyak 64% responden adalah pria, dan 36% wanita. Rata-rata usia responden adalah 35 tahun sebanyak 77%, dengan sebagian besar memiliki pengalaman kerja antara lebih dari 5 tahun sebesar 67%. Responden berasal dari beberapa bagian kerja termasuk keuangan, logistic dan umum, business support, manajemen resiko, sdm, humas, dan satuan pemeriksaan intern. Dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana karyawan terlibat dalam menangani jaminan maupun peralatan kantor agar dapat dikelola dengan baik. Karakteristik berdasarkan Pendidikan menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden S1 dan S2 memiliki responden terbanyak hal ini ditunjukkan oleh tingkat pendidikan S1 dan S2 ditempatkan dibagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti keuangan dan kepegawaian sehingga tidak semua orang bisa menduduki posisi tersebut. Sedangkan untuk tingkat pendidikan D1 sampai D4 ditempatkan dibagian customer service dan bagian front linier dan untuk bagian SMA diposisikan pada bagian *office boy/office girl* dan satpam. Oleh karena itu diperlukannya tenaga kerja yang cukup untuk memastikan semua proses berjalan sesuai ketentuan dan pada umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup baik.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	Corrected Item- Total Correlation	Rtabel (a=10%)
Kinerja Karyawan	Y1	0,765	0.3061
	Y2	0,475	0.3061
	Y3	0.458	0.3061
	Y4	0,717	0.3061
	Y5	0,850	0.3061
	Y6	0,729	0.3061
Motivasi	X1.1	0,849	0.3061
	X1.2	0,912	0.3061
	X1.3	0,863	0.3061
	X1.4	0,911	0.3061
	X1.5	0,934	0.3061
	X1.6	0,857	0.3061
Disiplin Kerja	X2.1	0,627	0.3061
	X2.2	0,641	0.3061
	X2.3	0,699	0.3061
	X2.4	0,744	0.3061
	X2.5	0,740	0.3061
	X2.6	0,806	0.3061

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua *person correlation* (rhitung) memiliki nilai lebih besar dari 0,3061 (rtabel)

yang artinya seluruh pernyataan dapat dijadikan alat ukur yang valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbac h's Alpha	Standar Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,753	0.60
Motivasi	0,946	0.60
Disiplin Kerja	0.800	0.60

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi *Alpha* 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas

Uji	Statistic	Sig.
Kolmogorov-Smirnov	0,141	0.306

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan yang diperoleh adalah $0,306 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa metode regresi yang digunakan dalam studi ini telah memenuhi kriteria normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Tolerance	VIF
Motivasi	0,719	1.390
Disiplin Kerja	0.719	1.390

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Nilai Tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0,10 dan hasil perhitungan VIF menunjukkan kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolienaritas antar variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
I (Constant)	.830	.411
Motivasi	-.781	.439
Disiplin Kerja	1.453	.154

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa semua sig, diperoleh nilai lebih besar dari 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
I (Constant)	3.898	1.137
Motivasi	.199	.063
Disiplin Kerja	.537	.089

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Persamaan regresi linear berganda yang merepresentasikan hubungan antara variabel variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.898 + 0,199 X_1 + 0,537 X_2$$

Nilai konstanta positif 3,898 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap 3.898 bernilai (positif) yang artinya apabila motivasi dan disiplin kerja bernilai Nol maka kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang tetap positif artinya masih tetap ada kinerja.

Koefisien variabel motivasi sebesar 0,199 bernilai (positif) artinya jika motivasi semakin baik maka kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang akan meningkat, sebaliknya jika motivasi semakin buruk maka kinerja karyawan akan menurun dengan menjaga disiplin kerja tetap.

Koefisien variabel disiplin Kerja sebesar 0,537 bernilai (positif) artinya jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja semakin buruk maka kinerja karyawan akan menurun dengan menjaga motivasi tetap.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	377.453	2	188.726	46.329	0.000
Residual	170.859	42	4.068		
Total	548.311	44			

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Nilai F_{hitung} diperoleh $46,392 > 2,43 F_{tabel}$ hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 atau signifikasi yang diperoleh lebih kecil dari 0,10, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, dengan demikian hipotesis I terbukti.

Tabel 8. Hasil Uji t

	Model	t	Sig
I	(Constant)	3.429	0.001
	Motivasi	3.164	0.003
	Disiplin Kerja	6.040	0.000

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Hasil uji t pada menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai $p < 0.05$, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa setiap variabel independen dalam model regresi ini secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
I	.830	.688	.674	2.01694

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Nilai *Adjusted R square* (0,674) artinya 67,4%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan kinerja PT.Pegadaian Kanwil III. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan kinerja PT.Pegadaian Kanwil III Palembang sebesar 67,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel motivasi dan disiplin kerja dalam menyebabkan kenaikan kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, sebesar 67,4%. Artinya motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks karyawan, motivasi dapat berasal dari faktor

internal (motivasi intrinsik) seperti kepuasan kerja, keinginan untuk belajar, atau pencapaian pribadi, maupun faktor eksternal (motivasi ekstrinsik) seperti gaji, bonus, atau pengakuan dari atasan. Motivasi intrinsik, karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab. Motivasi intrinsik ini seringkali berkontribusi pada kepuasan kerja jangka panjang. Motivasi ekstrinsik, insentif finansial, penghargaan, dan promosi memacu karyawan untuk memenuhi target jangka pendek atau meningkatkan produktivitas. Namun, efeknya bisa bersifat sementara jika tidak diimbangi dengan motivasi intrinsik. Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk berupaya lebih keras, mengatasi hambatan, dan mencapai hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan indikator utama dari efektivitas sumber daya manusia. Disiplin mendorong terciptanya budaya kerja yang tertib dan produktif. Di Pegadaian, penerapan sistem absensi digital, pemantauan kinerja harian, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran menjadi instrumen penting dalam menjaga disiplin kerja.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan (Wijayanti dan Susanto, 2022) yang membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, bahkan pada nilai koefisien regresi motivasi menunjukkan nilai positif. Hasil ini membuktikan bahwa apabila motivasi karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik, maka berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya motivasi yang rendah dari para karyawan dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi rendah.

Motivasi menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. Setiap karyawan memiliki faktor pemotivasi yang berbeda, sehingga pendekatan yang seragam mungkin tidak efektif. Motivasi tinggi dapat menurun jika lingkungan kerja tidak

mendukung, seperti kurangnya pengakuan atas hasil kerja atau adanya konflik antar karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik maka akan cenderung menjadi lebih giat bekerja dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi, sehingga dengan adanya motivasi tersebut akan tercipta suatu kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan (Utami & Kharismasyah, 2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, bahkan pada nilai koefisien menunjukkan regresi nilai disiplin kerja positif. Hasil ini membuktikan bahwa apabila disiplin kerja di perusahaan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik, maka berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin kerja yang kurang kondusif bagi karyawan dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi rendah.

Disiplin tinggi lebih cenderung mencapai target kerja dan menunjukkan kinerja unggul. Namun demikian, perlu dicatat bahwa masih terdapat 32,6% kontribusi variabel lain yang belum dijelaskan oleh model ini. Hal ini memberikan ruang bagi penelitian lanjutan untuk memasukkan variabel seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan hubungan antar karyawan sebagai variabel tambahan dalam memprediksi kinerja karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen PT. Pegadaian Kanwil III Palembang perlu secara konsisten memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan kerja untuk menjaga motivasi. Selain itu, perlu dilakukan pembinaan secara berkala dan evaluasi kinerja yang adil dan transparan guna mendorong peningkatan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap

pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya (Muis & Amrison 2021).

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal, karena disiplin mencerminkan kesadaran dan komitmen karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja, dapat terlihat apakah seorang karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau tidak. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang positif, karena mereka menghindari perilaku menyimpang yang berpotensi mengganggu kelancaran proses kerja.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan (Harahap, 2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi dan disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kanwil III Palembang. Secara spesifik, motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja, begitu pula dengan disiplin kerja yang secara signifikan memengaruhi hasil kerja karyawan.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan, PT Pegadaian Kanwil III Palembang dapat menerapkan beberapa langkah, seperti memberikan kompensasi yang sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban, termasuk dalam bentuk gaji dan insentif. Selain itu, pengakuan atas pencapaian kerja yang luar biasa perlu diberikan melalui penghargaan atau bonus tambahan guna menumbuhkan semangat kerja. Fasilitas kerja yang memadai juga penting untuk mendukung dan mempermudah pelaksanaan tugas karyawan.

Dalam hal peningkatan disiplin kerja, perusahaan dapat menegakkan aturan dengan konsisten melalui pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran disiplin sebagai wujud komitmen terhadap kebijakan perusahaan. Selain itu, pengawasan rutin terhadap kinerja karyawan juga perlu dilakukan untuk menjaga kedisiplinan kerja.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan. Karena dilakukan secara khusus

di PT Pegadaian Kanwil III Palembang, maka hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan lain yang memiliki kondisi dan karakteristik berbeda. Sampel yang digunakan juga terbatas pada karyawan di lingkungan tersebut, sehingga variabel demografis seperti usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpotensi memengaruhi temuan penelitian. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel utama, yaitu motivasi dan disiplin kerja, tanpa mengeksplorasi faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja, seperti kemampuan individu, pengetahuan, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi, dan sistem kompensasi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 90-96.
<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.
- Edy Sutrisno. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: kencana.
- Harahap, S.F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1) 120-135.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866>
- 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 Sekretaris dan Manajemen*. Diakses 01 Maret 2021
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/8838/pdf>
- Idrus, I Hakim, Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering And Management* 2(2)
<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).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A., P.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi kedua. Bandung: Remaja RosdaKarya.
- 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, <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Nompo, V.G.E., & Pandowo, M.H.C. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* Vol. 8 No. 4 (2020).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30754>
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Silaen, N. R. et al. (2021) *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pe. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama). Available at: www.penerbitwidina.com
- 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, <https://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/view/951>

- 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.v2i2.165>
- 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.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/172/145>
- 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.) <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>.
- Wydiya, W., Kalsum, U., Nurrahmi, M., & Febriani, Y. (2023). *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bonardo Cipta Utama Palembang Leadership, Work Motivation, and Employee Performance At PT. Bonardo Cipta Utama Palembang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 33–43.