

**PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KARA SANTAN PERTAMA**

SKRIPSI



Nama : Qishosul Haqie

NIM : 212020150

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KARA SANTAN PERTAMA

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Qishosul Haqie

NIM : 212020150

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Qishosul Haqie
NIM : 212020150
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama

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 lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan 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 2024


Qishosul Haqie

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama
Nama : Qishosul Haqie
Nim : 212020150
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Mei 2024

Pembimbing I

Pembimbing II



HJ. Kholifah, S.E., M.Si.
NIDN : 0201106001



Efrima Masdaini, S.E., M.Si.
NIDN : 02220048603

**Mengetahui
Dekan**

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha-Erhandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara santan pertama". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Choliq dan Ibu Istianah yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Hj Kholillah, S.E., M.Si dan ibu Efrina Masdaini, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.Si dan ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si,Mselaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal
7. Terima kasih PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Mei 2024
Penulis,

Nama : Qishosul haqie
NIM : 212020150

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	9
1. Landasan Teori.....	9
2. Penelitian Sebelumnya.....	29
B. Kerangka Pemikiran	37

C. Hipotesis	39
--------------------	----

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Operasionalisasi Variabel	43
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Data yang Diperlukan	46
F. Metode Pengumpulan Data.....	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	89
B. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Distribusi PT Kara Santan Pertama Palembang Tahun 2018-2022..	4
Tabel 1.2 Prariset Kinerja PT Kara Santan Pertama Palembang	5
Table 1.3 Pra Riset Motivasi PT Kara Santan Pertama Palembang.....	6
Table 1.4 Pra Riset Loyalitas PT Kara Santan Pertama Palembang	7
Tabel 1.5 Pra Riset Disiplin Kerja PT Kara Santan Pertama Palembang	8
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel III.2 Jumlah Sampel Penelitian	45
Tabel IV.I Uji Validitas.....	59
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	60
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan	69
Tabel IV.4 Motivasi	71
Tabel IV.5 Loyalitas.....	73
Tabel IV.6 Disiplin Kerja.....	75
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis Simultan F	79
Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis Parsial t.....	80
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar VI.1 Jenis Kelamin Responden	61
Gambar VI.2 Bagian Kerja Responden.....	62
Gambar VI.3 Usia Responden.....	62
Gambar VI.4 Masa Kerja Responden	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Tabel Isaac dan Michael
- Lampiran 2 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 3 : Kuesioener
- Lampiran 4 : Tabulasi
- Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Regresi Linear berganda F, t dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 8 : Tabel R
- Lampiran 9 : Tabel F
- Lampiran 10 : Tabel t
- Lampiran 11 : Hasil Plagiat Turnitin
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 14 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 15 : Sertifikat AIK
- Lampiran 14 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 15 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 16 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 17 : Biodata Penulis

PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARA SANTAN PERTAMA

Qishosul Haqie¹⁾, Kholilah²⁾, Efrina Masdani³⁾

qshslhaqie@gmail.com

kholilah_se@yahoo.com

Efrina.masdiani@yahoo.co.id

ABSTRAK

Qishosul Haqie, Kholilah, Efrina Masdani /Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dari 65 karyawan yang diambil menggunakan teknik *Non Propability Sampling* dengan metode *Proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dari dari regresi linier berganda bahwa pengaruh motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, loyalitas dan disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 52,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, LOYALTY AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES. FIRST COCONUT MILK

Qishosul Haqie¹⁾, Kholilah²⁾, Efrina Masdaini³⁾

qshslhaqie@gmail.com

kholilah_se@yahoo.com

Efrina.masdiani@yahoo.co.id

ABSTRACT

Qishosul Haqie, Kholilah, Efrina Masdaini/The Influence of Motivation, Loyalty and Work Discipline on PT Employee Performance. Kara Coconut Milk First

This research aims to determine the influence of motivation, loyalty and work discipline on the performance of PT employees. Kara Coconut Milk First simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the sample used was 53 respondents from 65 employees who were taken using the Non Propability Sampling technique with the Proportionate stratified random sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression. The research results from multiple linear regression show the influence of motivation, loyalty and work discipline on the performance of PT employees. Kara Santan Pertama has a positive effect on the performance of PT employees. Kara Coconut Milk First. The results of simultaneous hypothesis testing show that there is a significant influence of motivation, loyalty and work discipline on employee performance, partially there is an influence of motivation on employee performance, there is an influence of loyalty on employee performance and there is an influence of work discipline on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the variables of work motivation, loyalty and work discipline are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 52,5%, while the rest is influenced by other factors outside the research.

Keywords: Work motivation, Loyalty and Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*nonhuman resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. Keberadaan sumber daya manusia didalam organisasi mempunyai peran dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi. Potensi yang ada pada

pegawai harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan berdasarkan waktu, kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Kasmir (2019:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2019:189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Motivasi, Disiplin dan Loyalitas Kerja.

Motivasi yang dimiliki karyawan mampu memberikan dorongan yang berarti bagi karyawan, karyawan yang semula tidak memiliki motif dalam bekerja menjadi lebih giat dan terdorong untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun akan semakin meningkat.

Menurut Wibowo (2022:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi bila adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan

kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah dalam mengapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi.

Selanjutnya loyalitas atau kesetiaan digambarkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Hasibuan (2019:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya faktor loyalitas ini dikarenakan, jika karyawan tanggung jawab, jujur dalam pekerjaannya, maka akan lebih nyaman, aman dalam menjalankan pekerjaan.

Disiplin juga menjadi poin penting dimana disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2019: 193). Disiplin kerja berperan aktif dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik, karena disiplin kerja menjadi suatu bentuk ketertataan atau keteraturan bagi semua karyawan, sehingga mampu memastikan arah pencapaian karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kedisiplinan berfungsi operatif dalam MSDM, semakin baik disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

PT. Kara Santan Pertama Jl. Soekarno Hatta No 9 Kel. Siring Agung Kec. Iilir Barat 1 adalah perusahaan yang bersifat sebagai distributor dan pengolahan dalam santan siap saji, PT.Kara Santan Pertama juga bergerak sebagai produsen

dalam pembuatan produk berbahan dasar kelapa seperti Kara Nata de Coco, Sun Kara Santan Kelapa dan Minyak Goreng Kelapa kemasan siap pakai.

Berikut adalah data laporan distribusi pemenuhan kebutuhan Tahunan PT Kara Santan Pertama Palembang.

Tabel I. 1
Produksi Kebutuhan PT Kara Santan Pertama Palembang
Tahun 2018-2022

Tahun	Kara Nata De Coco (Kg)	Realisasi (Kg)	Sun Kara Santan (Kg)	Realiasi (Kg)	Minyak Goreng (Liter)	Realiasi (Liter)
2018	300.000	278.235	350.000	351.411	250.000	212.302
2019	300.000	284.115	350.000	348.532	250.000	220.591
2020	300.000	298.315	350.000	365.334	250.000	224.441
2021	300.000	300.415	350.000	335.865	250.000	227.372
2022	300.000	289.986	350.000	354.523	250.000	230.673

Sumber : PT Kara Santan Pertama Palembang, 2023.

Berdasarkan tabel I.1 di atas dapat dilihat dari hasil pendistribusian 5 tahun terakhir ditemukan bahwa terdapat beberapa tahun yang tidak memenuhi kebutuhan. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan mengalami penurunan menurut manajer PT Kara Santan Pertama Palembang antara lain kualitas kerja karyawan masih rendah karena karyawan tidak bekerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan, masih banyak karyawan yang kurang paham terhadap pekerjaannya sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga memakan waktu diluar jam kerja. Kurangnya pengawasan membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja, serta kuantitas yang belum dapat mencapai hasil kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sejalan dengan hasil pra-riset yang dilakukan kepada 30 karyawan, terkait indikator yang ada pada variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.2
Prariset Kinerja PT Kara Santan Pertama Palembang

No	Indikator	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	11	19
2	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan	5	25
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	10	20
4	Karyawan mampu menggunakan anggaran yang sudah ditetapkan	25	5
5	Pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik	21	9
6	Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik	20	10

Sumber: Pra riset, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra riset terhadap kinerja karyawan, secara keseluruhan terhadap indikator-indikator membuktikan bahwa masih terjadi permasalahan mengenai kinerja karyawan. Permasalahan tersebut berasal yaitu permasalahan karena karyawan belum mampu mencapai hasil kualitas dan kuantitas yang di tetapkan dikarenakan karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya dan juga karena kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan bisa membuat pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu.

Tabel 1.3
Pra Riset Motivasi PT Kara Santan Pertama Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kebutuhan karyawan sudah terpenuhi dengan baik	27	3
2	Karyawan mampu mendesain pekerjaan dengan baik	25	5
3	Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan	12	18
4	Karyawan merasa sudah diperlakukan dengan adil secara seluruh	13	17
5	Karyawan sudah mencapai harapan yang di inginkan	23	7
6	Karyawan berusaha dalam pencapaian tujuan organisasi	11	19

Sumber: Pra riset, 2023.

Berdasarkan tabel I.3 hasil prariset terkait motivasi kerja menyatakan bahwa dari pertanyaan pra riset karyawan terdapat indikator yang bermasalah seperti kepuasan dalam bekerja, karena karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan seperti beberapa kendala dan kekurangan yang menjadi penyebabnya, dan apa bila karyawan tidak merasa diperlakukan dengan adil secara seluruh maka akan menyebabkan karyawan malas untuk bekerja dikarenakan hanya orang-orang tertentu saja yang selalu diingat sehingga kinerja karyawannya tidak terselesaikan tepat waktu, dan karyawan tidak mampu mencapai tujuan yang di tentukan oleh PT Kara Santan Pertama Palembang.

Tabel 1.4
Pra Riset Loyalitas PT Kara Santan Pertama Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan	6	24
2	Karyawan siap apabila menerima lembur bila diperlukan oleh perusahaan	11	19
3	Karyawan selalu menjaga rahasia perusahaan demi nama baik perusahaan	28	2
4	Karyawan mempromosikan nama perusahaan kepada masyarakat umum	16	13
5	Karyawan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan	7	23
6	Karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan	19	11

Sumber: Pra riset, 2023.

Berdasarkan tabel I.4 dapat dijelaskan bahwa masih banyak karyawan yang tidak dapat bertahan dalam organisasi, bahkan sebagian karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai bagi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir banyak yang mengundurkan diri, Alasan yang paling utama karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan mendapatkan tawaran dari perusahaan lain yang lebih menjanjikan. Kemudian pekerjaan lembur yang diberikan kepada karyawan yang begitu mendadak membuat karyawan tidak mau mengambil kerja lembur yang diberikan dengan alasan tidak siap dikarenakan ada urusan lain. Selanjutnya beberapa karyawan kurang mentaati peraturan yang diberikan seperti menggunakan seragam yang ditetapkan untuk

bekerja serta memakai perlengkapan dalam bekerja, banyak karyawan mengabaikan dan tidak memantui aturan ini.

Tabel 1.5
Pra Riset Disiplin Kerja PT Kara Santan Pertama Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki tujuan dan kemampuan yang sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	21	9
2	Pemimpin merikan contoh yang baik untuk diteladani oleh karyawan	7	23
3	Karyawan sudah merasa adanya balas jasa di perusahaan	16	14
4	Keadilan bagi setiap karyawan tanpa adanya perbedaan	22	8
5	Adanya pengawasan yang melekat bagi semua karyawan	18	12
6	Sanksi hukum di berikan secara tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran	9	21
7	Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang melanggar	10	20
8	Hubungan kemanusiaan di perusahaan yang tidak melanggar moral dan etika	27	3

Sumber : Pra riset, 2023.

Dapat kita lihat dalam data prariset terdapat indikator disiplin kerja yang bermasalah seperti teladan pimpinan di PT ini kurang memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya sehingga dapat membuat karyawan tidak disiplin, contoh yang tidak baik seperti perilaku datang ke kantor belum tepat waktu dan meninggalkan posisi dalam bekerja. Kemudian sanksi hukuman yang diberlakukan pada karyawan yang melanggar kurang begitu

konsisten, sebab masih ada beberapa karyawan yang tidak diberikan sanksi hukuman akibat pelanggaran yang dilakukan. Selanjutnya masalah ketegasan bagi seorang pimpinan juga kurang tegas terhadap menegur bawahannya yang melanggar aturan sehingga dapat membuat karyawan yang melanggar tidak jera semua itu di karenakan pimpinan yang kurang tegas terhadap karyawannya sehingga semua itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka terbentuklah rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama?
3. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Kara Santan Pertama untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., dkk. (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Farizka, S. B., Rofik, R., & Ernawati, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 17-31.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hasan, Iqbal (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara Hasan.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Prihati, R. D. V., & Nefridiany, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arisma Indonesia Merdeka. *KOLEGIAL*, 7(2), 211-227.
- Putra, R. S., & Sandra, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon. *Atama: Indonesian Multidiscipline Journal*, 1(2), 106-121.
- Runtu,Julius. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Simanjuntak, P. (2019). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEU.
- Soeghandi, Vannecia, M dkk (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra*.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung

: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In April (11th Ed., Vol. 1, Issue E Learning)*. Kencana.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

Yulianti, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Yes Mart Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 5(4), 397-408.