

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDALA FINANCE, TBK.
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Sharla Martiza

NIM : 212021122

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

Skripsi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDALA FINANCE, TBK.
KOTA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama: Sharla Martiza

NIM : 212021122

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sharla Martiza
NIM : 212021122
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk Kota Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis 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, Agustus 2025



(Sharla Martiza)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

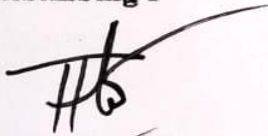
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk Kota Palembang
Nama : Sharla Martiza
Nim : 212021122
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

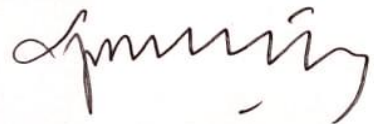
Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I



Dr. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510

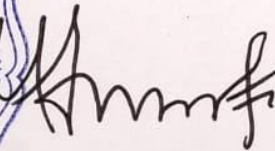
Pembimbing II



Dr. Maidiana Astuti H, S.E., M.Si.
NIDN : 0225056903

Mengetahui,

Dekan u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO.
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Orang lain gak akan bisa paham struggle dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan, kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang untuk diri sendiri dan orang tua.”

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Ayah Fery Fauzan dan ibu Kamsiah tercinta
- ❖ Dosen Pembimbing
- ❖ Sahabat-sahabat teman seperjuanganku
- ❖ Almamater Hijau Kebanggaanku

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala berkat dan Rahmat-Nya sehingga tugas akhir yang berjudul Produk, Promosi dan Distribusi Berpengaruh Terhadap Keputusan Pembelian Sabun Mandi Pemutih Citra Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah Fery Fauzan dan Ibu Kamsiah yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak 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 Tri Handayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Tobari, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya dan Ibu Dr. Maidiana Astuti H.S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II dan sebagai dosen pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada Ayahku tercinta Fery Fauzan, dan Ibuku tersayang Kamsiah, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam hidup penulis. Terima kasih atas segala doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang tak ternilai, serta pengorbanan yang tidak pernah terhitung demi kebahagiaan dan keberhasilan penulis. Setiap langkah yang penulis tempuh hingga sampai pada titik ini adalah berkat bimbingan, nasihat, dan restu dari Ayah dan Ibu. Semoga Allah membalas segala kebaikan dan cinta tulus Ayah dan Ibu dengan keberkahan, kesehatan, dan kebahagiaan yang tiada akhir.

8. Dua perempuan cantikku, Zahra Gusti Ananda dan Ayang Tri Yuchia. Terima kasih sudah menjadi teman terbaik yang selalu ada di setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih untuk setiap tawa yang menghapus lelah, setiap pelukan yang menenangkan, dan setiap kata yang menguatkan saat aku hampir menyerah. Kalian bukan hanya teman, tapi bagian dari rumah yang selalu membuatku merasa aman dan diterima apa adanya. Terima kasih sudah kebersamaan, dalam senang maupun sedih, dalam jatuh maupun bangkit. Semoga segala kebaikan dan cinta yang kalian berikan akan kembali berlipat-lipat pada kalian.
9. Terima kasih juga saya sampaikan kepada Annisyah Sevianty Wulandari atas dukungan dan kebersamaannya selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Terakhir, untuk diriku sendiri. Terima kasih sudah bertahan, bahkan di saat dunia terasa berat dan langkah terasa goyah. Terima kasih sudah tidak menyerah meski lelah sering datang, dan tetap percaya bahwa semua ini layak diperjuangkan. Terima kasih telah belajar, berproses, dan berani melangkah sejauh ini. Hari ini adalah bukti bahwa semua air mata, tawa, dan usaha tidak pernah sia-sia.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum
Warohmatullahi Wa Barakatuh.***

Palembang, Agustus 2025

Sharla Martiza

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42

A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Simpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel I.2 Data Prariset.....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Distribusi Populasi Dan Sampel.....	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel IV.6 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Unit Kerja.....	45
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Motivasi.....	47
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Lingkungan Kerja.....	49
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	51
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	53
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	54
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R ²).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	29
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jawaban Penelitian
- Lampiran 2 Daftar Kuesioner untuk karyawan
- Lampiran 3 Nilai r_{tabel}
- Lampiran 4 Nilai F_{tabel}
- Lampiran 5 Nilai t_{tabel}
- Lampiran 6 Tabulasi Uji Validitas dan Uji Reabilitas
- Lampiran 7 Tabulasi Karakteristik Karyawan
- Lampiran 8 Tabulasi Jawaban Karyawan
- Lampiran 9 Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 12 Cek Turnitin
- Lampiran 13 Surat Keterangan BPP
- Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat SKPI
- Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran 16 Biodata Penulis

ABSTRAK

Sharla Martiza/212021122 Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mandala Finance, Tbk Kota Palembang.

Penelitian ini dilakukan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Mandala Finance, Tbk Kota Palembang. Jenis Penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 153 karyawan tetap, dan sampel yang digunakan berjumlah 111 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak bertingkat, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R). Hasil analisis regresi linier berganda adalah $Y=0,511+0,271X_1 + 0,277X_2 + 0,459X_3$ Hasil uji hipotesis, Uji F adalah $F_{hitung} 37,170 > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 ada pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hasil koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Loyalitas, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Sharla Martiza/212021122 The Influence of Work Discipline, Loyalty, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Mandala Finance, Tbk in Palembang City.

This research was conducted with the aim of understanding the influence of Work Discipline, Loyalty, and Work Motivation on the Performance of employees at PT Mandala Finance, Tbk in Palembang City. The type of research used is associative. The population of this study consists of 153 permanent employees, and the sample used consists of 111 employees with a sampling technique of stratified random sampling. The data used in this study includes primary and secondary data. The methods of data collection used are through questionnaires and documentation. The data analysis used is qualitative which is quantified. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination (R). The result of the multiple linear regression analysis is $Y=0.511+0.271X1 + 0.277X2 + 0.459X3$. The results of the hypothesis test, F test, show that F calculated (37.170) > F table, hence jointly the variables X1 and X2 have a significant effect on variable Y. The coefficient of determination indicates that the variables X1, X2, and X3 contribute to the ups and downs of Employee Performance (Y) by 51%, while the remaining is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Work Discipline, Loyalty, Work Motivation*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dessler dalam Budiarti (2020 :117) menyatakan bahwa sukses sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*) meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian dapat berakibat pada terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Menurut Kasmir (2020 :182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki hal yang sangat penting karena tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Kinerja yang tinggi akan dicapai dengan adanya kinerja yang baik, kinerja yang baik adalah mengikuti tata cara prosedur perusahaan yang telah ditetapkan dengan sebaik – baiknya supaya mendapatkan hasil yang maksimal, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi atau suatu perusahaan perlu memperhatikan hal – hal yang dapat menunjang kinerja tersebut. Disamping itu kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, loyalitas dan motivasi kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Kasmir (2020 :13) diantaranya, keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas, kepemimpinan, disiplin, gaya kepemimpinan, dan kompensasi.

Disiplin merupakan sikap dan perilaku individu karyawan yang dilihat dari ketaatan dan kepatuhan individu tersebut terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku para karyawannya. Namun peraturan itu tidak akan ada arti bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggannya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitar, (Sutrisno, 2023 :86). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan akan tercapai, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk. Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan agar memiliki loyalitas tinggi, maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk dapat menjalankan pekerjaannya.

Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak saling mendukung. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah atau menurun maka seharusnya perusahaan merenungkan atau introspeksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan perusahaan, akan mendukung program perusahaan, dapat ikut serta memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan perusahaan untuk ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan.

Menurut Wibowo (2021:323) Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses manusia pada pencapaian tujuan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga intensitas terus – menerus dan adanya tujuan.

Motivasi adalah dorongan, baik yang berasal dari orang lain maupun diri sendiri, untuk melakukan pekerjaan secara sadar dan penuh semangat guna mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi berasal dari kebutuhan, keinginan atau insentif yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan, motivasi ini timbul karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan tulus, senang hati, penuh kesungguhan sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. oleh karena itu, manajemen bertanggung jawab untuk memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja, moral yang tinggi dan ketekunan dalam bekerja.

PT. Mandala Finance, Tbk yang didirikan pada 21 Juli 1997 adalah sebuah perusahaan pembiayaan komersial yang berfokus pada bisnis pembiayaan sepeda motor, mobil bekas, elektronik, furniture dan pembiayaan multiguna lainnya. Sebagai perusahaan yang berpengalaman lebih dari 27 tahun di industri jasa keuangan, PT. Mandala Finance, Tbk

memiliki komitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia bersama seluruh lapisan masyarakat. PT. Mandala Finance, Tbk hadir di 271 cabang yang tersebar di Indonesia termasuk di Kota Palembang. Dalam upaya menjaga daya saing dan meningkatkan kinerja bisnis, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dapat bekerja secara optimal dan profesional. PT Mandala Finance, Tbk Kota Palembang memiliki tiga bidang kerja yaitu divisi operasional, divisi bisnis dan divisi HR (Humas Recruitment) & GA (General Affair).

Tabel I.1
Hasil Kinerja Karyawan
PT Mandala Finance, Tbk Kota Palembang

Tahun	Target Keseluruhan	Aplikasi / Produk	Booking	Persentase Belum Tercapai (%)
2021	390 Unit	75 Unit	135 Unit	46%
2022	390 Unit	69 Unit	121 Unit	49%
2023	390 Unit	81 Unit	211 Unit	25%
2024	390 Unit	73 Unit	110 Unit	47%

Sumber :PT Mandala Finance, Tbk Kota Palembang, tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.1 di atas dapat dilihat target pembiayaan PT Mandala Finance, Tbk Kota Palembang selama 4 tahun, terakhir tidak sesuai dengan target yang artinya target yang telah ditetapkan oleh PT Mandala Finance, Tbk untuk per cabang 75 unit aplikasi/orderan produk dan target booking 45 unit per tahun, jumlah surveyor yang ada di kantor cabang masing-masing, sedangkan surveyor PT Mandala Finance, Tbk Kota Palembang sebanyak 7 surveyor jadi jumlah target untuk perusahaan PT Mandala Finance, Tbk Kota Palembang sebanyak 390 Unit keseluruhan target PT Mandala Finance, Tbk kota Palembang. Terlihat pada tabel tersebut tidak terealisasi dengan baik, hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan tidak memuaskan.

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara informal dengan beberapa staf dan supervisor di cabang Kota Palembang, ditemukan bahwa perusahaan tengah menghadapi beberapa permasalahan yang berdampak langsung terhadap perusahaan.

Beberapa indikator kinerja utama belum menunjukkan hasil yang optimal, antara lain :

1. Target profit tidak tercapai.

Laporan internal menunjukkan bahwa pencapaian laba bersih belum sesuai dengan yang direncanakan. Hal ini mencerminkan adanya ketidakefisienan operasional atau kurang optimalnya kontribusi produktivitas dari masing-masing departemen, terutama yang berkaitan langsung dengan pemasaran dan penagihan.

2. Target penagihan tidak tercapai.

Kinerja tim collection (penagihan) menjadi salah satu penentu utama dalam keberlangsungan arus kas perusahaan. Namun, dari data yang diperoleh, realisasi penagihan cenderung di bawah target. Ini menimbulkan beban finansial dan risiko kredit macet (non-performing loan).

3. Jumlah SDM over budget.

Meskipun perusahaan telah menambah jumlah tenaga kerja, namun peningkatan produktivitas tidak sejalan dengan pertumbuhan biaya SDM. Hal ini menunjukkan bahwa penambahan tenaga kerja belum memberikan hasil signifikan dalam pencapaian target kerja.

4. Motivasi kerja karyawan rendah.

Skema insentif dan bonus yang ditetapkan perusahaan dirasakan terlalu standar atau kurang kompetitif. Hal ini membuat karyawan merasa kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja secara maksimal sehingga berdampak pada penurunan semangat dan loyalitas kerja.

5. Tingkat kedisiplinan karyawan rendah.

Beberapa karyawan masih ada yang datang terlambat dan ada karyawan pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai, sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak tepat waktu dan sulit untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan.

6. Kinerja kerja tidak selaras dengan potensi karyawan.

Beberapa karyawan menunjukkan potensi dan kemampuan yang tinggi, tetapi kurangnya pelatihan atau pengembangan yang tepat dapat mencegah karyawan untuk mencapai potensi penuh, karena tidak adanya sistem evaluasi kinerja yang mendorong pengembangan diri secara konsisten.

Berdasarkan temuan awal tersebut, dari sisi fasilitas dan infrastruktur, kondisi kantor, akses jalan, serta sarana pendukung operasional di cabang Palembang tergolong memadai. Fasilitas tersebut seharusnya mampu mendukung efektivitas kerja para karyawan. Namun, kenyataannya kinerja masih belum maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa permasalahan utama bukan terletak pada faktor fisik, melainkan lebih kepada faktor motivasi kerja dan pengelolaan SDM secara internal. Bahwa rendahnya kinerja dan pencapaian target perusahaan sangat dipengaruhi oleh lemahnya sistem motivasi dan manajemen SDM. Sistem insentif dan bonus yang bersifat umum dan tidak mengakomodasi kinerja individu secara proporsional menjadi salah satu penyebab utama.

Disiplin kerja karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang juga dapat dilihat dari beberapa persentase keterlambatan dan kehadiran karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang.

Tabel I.2
Data Kehadiran Karyawan
PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir		Tidak Hadir
		Masuk	Pulang	
Januari	153	148	143	5
Februari	153	143	137	10
Maret	153	152	152	1
April	153	138	153	15

Sumber : PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang. 2025

Berdasarkan data Tabel I.2 di atas dapat dilihat data kehadiran karyawan PT Mandala Finance, Tbk Kota Palembang selama 4 bulan dengan tingkat kehadiran karyawan yang belum sepenuhnya hadir 100%. Jam kerja PT Mandala Finance, Tbk Kota Palembang masuk pada pukul 08.15 WIB dan jam pulang pukul 16.45 WIB. Terlihat pada tabel I.2 masih ada karyawan yang tidak hadir dan ada karyawan pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak tepat waktu dan sulit untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan dan kurangnya pengawasan.

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran umum praktek teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan tambahan informasi kepada perusahaan tentang pentingnya pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance, Tbk. Kota Palembang

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini digunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan untuk penelitian yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Andika, Purnamasari. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas*. Depok : Rajawali Pers.
- Benu, Harrs. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi seluler Jakarta*, Jakarta : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 9. E-ISSN 5579
- Busron, Muhammad. (2022) *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Kencana (Divisi dari Prenada Media Grup).
- Desler and Budiarti. (2020). *Sumber daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Universitas Diponegoro, 2018. ISBN: 979-704-015-1.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2022). *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Buku BETA.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Lasari. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas*. Depok : Rajawali Pers.
- Mamesah, Kawet & Lengkong. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado* : JURNAL EKOBISMAN, 2021, Vol. 5. P-ISSN : 2528-4304 E-ISSN : 2595-9302.
- Nurhayati, Ai. (2021). *Motivasi Kerja*. Jogjakarta : Karya Bakti Makmur(KBM) Indonesia.
- Rambe, Waruwa. (2024). *Analisis Disiplin, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di DivisiOutbound PT JNE Express Cabang utama Medan*, Medan : JIST, 2023, Vol. 4..
- Rosyidah, Fijra. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : CV Bumi Utama.
- Sa'diah, Husnurrofiq & Banjarmasin. (2023).*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandala Multifinance Banjarmasin*: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo , 2024, Vol. 11.
- Sibagaring, Mallikhah & Waruwu. (2025). *Analisis Disiplin Kerja, Keputusan kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan*, Medan : Jurnal Magister Manajemen, Vol. 9. P-ISSN 2722-4937.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

- Tobari, (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2021). *Motivasi Kinerja*. Banten : Berkah Aksara Cipta Karya.
- Wiratna, Sujarweni V. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi* . Yogyakarta : Pustaka Baru Press