

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. RAJAWALI NUSINDO PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Aprilia Santika
NIM : 212022252**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. RAJAWALI NUSINDO PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Aprilia Santika
NIM : 212022252**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprilia Santika
Nim : 212022252
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 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 pempimbing.
3. Dalam Karya tulis ini terdapat karya pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026


10000
METERAI
TEMPEL
038ANXC28935795
Aprilia Santika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang
Nama : Aprilia Santika
Nim : 212022252
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Teruslah berusaha, kerja keras, dan sholat tepat waktu”

“Setetes keringat orang tua ku, seribu langkah ku untuk maju”

Hasbunallah wani'mal wakil ni'mal maula wani'man nasir

“Cukuplah bagi kami Allah sebagai penolong dan sebaik-baiknya pelindung kami”

(Al-Imran :173)

Persembahan:

Saya persembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah Bahrin dan Ibu Rina Yuliana yang telah mensupport dari awal hingga akhir.
- ❖ Saudari Yulia Handayani yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.
- ❖ Almamater kebanggaan dan teman-teman CM Y A'22.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan laporan tugas akhir ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah meluangkan waktu serta tenaga dalam membantu kelancaran penyelesaian tugas akhir ini :

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., CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program

Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. dan ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II 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 dan Ibu dosen pengajar serta seluruh *staff* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua ayah Bahrin dan Ibu Rina Yuliana yang merupakan kekuatan terbesar untuk terus belajar dan selalu menjadi penyemangat serta sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Terima kasih telah memberikan segenap cinta dan kasih sayang yang telah diberikan, juga doa yang tak pernah putus.
8. Keluarga besar Mantri Mashyur dan Mamih Buyut tercinta yang selalu memberi bantuan moril, materil, dan spiritual yang tak ternilai harganya.
9. Teman-teman seperjuangan (Elsa, Dian, Amy, Pasha, Yolana, Rizky, Ferdi Andrian dan Raka) yang selalu ada saat senang maupun susah untuk memberikan semangat dan menjadi rumah kedua dalam menjalani kehidupan di perantauan.
10. Yulia Handayani, Evi Febriani, Balqis Balhieta, Aulia Zahratunisa, CM 2022, HMPS Manajemen dan KOMINFO 6646 selaku sahabat-sahabat terbaik yang selalu ada memberikan semangat, motivasi dan bersedia mendengarkan keluh kesah selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan yang telah membantu baik moril maupun materil hingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Terakhir saya ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri karena mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih tetap berdiri, bertahan, berjuang dan terus melangkah. Setiap proses yang dijalani menjadi pengingat bahwa usaha, kesabaran dan doa akan selalu menenukan jalannya.

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

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2026

Aprilia Santika

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Prakata	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR DIAGRAM	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	43

C. Operasionalisasi Variabel	43
D. Populasi dan Sampel	44
E. Data Yang Diperlukan	46
F. Metode Pengumpulan Data	47
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Pelaksanaan Pekerjaan	4
Tabel I.2 Data Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan	6
Tabel I.3 Data Hasil Pra-riset Motivasi Kerja	8
Tabel I.4 Data Hasil Pra-riset Loyalitas	9
Tabel I.5 Data Hasil Pra-riset Disiplin Kerja	10
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	44
Tabel III.2 Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan	46
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	73
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas	75
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	76
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda	78
Tabel IV.8 Hasil Uji F	80
Tabel IV.9 Hasil Uji t	80
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	41
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	99
Lampiran 2. Sistematika	100
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	101
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden	106
Lampiran 5. Frekuensi Identitas Responden	110
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	111
Lampiran 7. Hasil Frekuensi Jawaban Responden	115
Lampiran 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	123
Lampiran Tabel r	124
Lampiran Tabel F	125
Lampiran Tabel t	126
Lampiran Lembar Perbaikan Sripsi	127
Lampiran Hasil Turnitin	128
Lampiran Surat Keterangan Selesai Penelitian	129
Lampiran BPP	130
Lampiran Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	131
Lampiran Sertifikat dan Biodata Penulis	132

DAFTAR DIAGRAM

Diagram IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Diagram IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	66
Diagram IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67

ABSTRAK

Aprilia Santika / 2022252 / 2026 / Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang, baik secara simultan maupun secara parsial dan jenis penelitian ini adalah asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 51 responden. Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang. Hasil uji $F_{hitung} 31,158 > F_{tabel} 4,23$, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang. Hasil uji hipotesis t nilai $t_{hitung} 5,835 > t_{tabel} 2,835$, artinya ada pengaruh signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang. Hasil uji hipotesis t nilai $t_{hitung} 4,578 > t_{tabel} 2,835$, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang. Hasil uji hipotesis t nilai $t_{hitung} 2,188 > t_{tabel} 2,835$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang sebesar 64,4%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Aprilia Santika / 2022252 / 2026 / The Effect of Work Motivation, Loyalty, and Work Discipline on Employee Performance of PT. Rajawali Nusindo Palembang. _

This study aims to find out the Influence of Work Motivation, Loyalty and Work Discipline on the Performance of Employees of PT. Rajawali Nusindo Palembang, both simultaneously and partially and this type of research is associative. The sample used was 51 respondents. The data used is primary data with questionnaire data collection techniques. The data analysis method used is multiple linear regression showing that there is a positive influence of Work Motivation, Loyalty and Work Discipline on the Performance of PT. Rajawali Nusindo Palembang. The results of the Fcal test are $31,158 > F_{table} 4.23$, which means that there is a significant influence of Work Motivation on the Performance of PT. Rajawali Nusindo Palembang. The results of the hypothesis test t the tcal value of $5,835 > t_{table} 2,835$, meaning that there is a significant influence of loyalty on the performance of PT. Rajawali Nusindo Palembang. The results of the hypothesis test t calculated a value of $4,578 > t_{table} 2.835$, meaning that there is a significant influence of work discipline on the performance of employees of PT. Rajawali Nusindo Palembang. The results of the hypothesis test t calculated value $2,188 > t_{table} 2.835$. The results of the determination coefficient show that the contribution of Work Motivation, Loyalty and Work Discipline to the Performance of Employees of PT. Rajawali Nusindo Palembang by 64.4%.

Keywords: Work Motivation, Loyalty and Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian penting dalam suatu organisasi yang bertujuan mengelola karyawan agar bisa memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup beberapa tugas seperti perencanaan, merekrut, menilai, memberikan pelatihan, mengembangkan kemampuan, memberi imbalan, mengelola karier, menjaga keselamatan dan kesehatan, hingga membangun hubungan kerja yang baik hingga proses pemutusan hubungan kerja (Kasmir, 2024: 6). Sumber Daya manusia yang baik merupakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan daya bersaing yang tinggi serta selalu memperbarui pengetahuan tentang perkembangan teknologi, Susanto, R. et al., (2024). MSDM tidak hanya sekadar tugas administratif, tapi merupakan proses yang strategis dan mengutamakan manusia sebagai pusat perhatian, sehingga mampu mendukung kelanjutan dan kemajuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang menunjukkan seberapa baik karyawan dalam memenuhi standar, prosedur, dan target yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil usaha individu atau kelompok dalam menjalankan

tugasnya Hustia, A., & Afandi, A. (2024). Perusahaan sangat mengharapkan kinerja yang memaksimal dari para karyawan, tanpa adanya tekanan dari pihakpihak pihak lain (Kasmir, 2024: 182). Oleh Sebab itu, kemampuan seorang karyawan tidak hanya bergantung pada keahlian teknisnya saja, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap dan tingkat keseriusannya dalam menjalankan tugas. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2024 :189).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini sangat penting karena memengaruhi semangat, komitmen, dan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jika seseorang memiliki motivasi yang baik, maka lingkungan kerjanya akan lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Elemen yang termasuk dalam motivasi meliputi hal-hal seperti membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, konsisten, dan tersedianya tujuan (Wibowo, 2022: 323). Dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya loyalitas atau kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh karyawan memberikan komitmen terbaik untuk perusahaan. Loyalitas merupakan keragaman 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 (Hasibuan, 2021:210). Apabila loyalitas karyawan tersebut tinggi maka akan berdampak pada kelangsungan atau kemajuan hasil kerja pada perusahaan.

Disiplin juga menjadi poin penting dimana disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, serta standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Dilakukan melalui sikap tertib, tepat waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Disiplin Kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan menuntut karyawan melakukan segala kegiatan dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan, agar kerja lebih meningkat dan karyawan tidak lalai dalam melakukan pekerjaan pada saat jam kerja (Husein, A., & Abidin, A. Z. (2025). Disiplin kerja mencerminkan tingkat seriusnya karyawan dalam bekerja dan merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas serta efektivitas operasional perusahaan.

PT. Rajawali Nusindo Palembang merupakan perusahaan yang terletak di Jalan Rambutan, 30 Ilir, Kecamatan. Ilir Barat. II, Kota Palembang,

Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak dibidang distribusi dan perdagangan, perusahaan yang menyalurkan produk konsumsi, alat kesehatan, produk farmasi, hasil perkebunan, serta alat dan sarana perkebunan unggulan.

Berikut merupakan laporan hasil pelaksanaan pekerjaan PT. Rajawali Nusindo Palembang yang menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Tabel I.1
Data Hasil Pelaksanaan Pekerjaan
PT. Rajawali Nusindo Palembang

Tahun	Target	Realisasi	Tercapai (%)	Tidak Tercapai (%)
2020	Rp 10.166.489.075	Rp 10.034.799.780	98,7%	1,3%
2021	Rp 10.166.489.075	Rp 10.121.322.100	99,5%	0,5%
2022	Rp 10.166.489.075	Rp 9.169.292.293	90,1%	9,9%
2023	Rp 10.166.489.075	Rp 7.922.872.199	77,9%	22,1%
2024	Rp 10.166.489.075	Rp 6.989.874.089	68,7%	31,3%

Sumber data: PT. Rajawali Nusindo Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.1, hasil kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang selama lima tahun terakhir menunjukkan pola fluktuatif, yang artinya ada masa di mana kinerja meningkat dan ada masa di mana kinerja menurun. Data menunjukkan bahwa dari tahun 2020 hingga 2024, kinerja karyawan tidak selalu stabil, ada tahun yang meningkat dan ada tahun yang turun. Tahun 2021 menjadi tahun dengan pencapaian kinerja yang baik, menunjukkan bahwa karyawan pada masa itu mampu memberikan kontribusi. Namun, pada tahun 2024, kinerja mengalami penurunan yang besar, menunjukkan adanya tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan secara terus menerus.

Peneliti telah melakukan kunjungan langsung ke PT. Rajawali Nusindo Palembang dan melakukan wawancara kepada HRD dan beberapa karyawan yang ada, dan mendapatkan sejumlah fenomena yang kemudian dikembangkan dalam bentuk kuesioner pra-riset yang disebarakan kepada 30 responden sebagai data pendukung yang diambil sesuai pada fenomena yang memiliki paling banyak permasalahan. Hasil dari kuesioner pra-riset dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.2
Data Hasil Pra-Riset PT. Rajawali Nusindo Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kemampuan dan Keahlian Karyawan PT. Rajawali Nusindo memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi Perusahaan.	18	12
2	Pengetahuan Karyawan secara aktif memperbarui pengetahuan terkait teknologi dan proses terbaru dalam industri.	17	13
3	Rancangan Kerja Rancangan kerja yang jelas membuat karyawan memahami perannya dengan baik, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.	19	11
4	Kepribadian Karyawan PT. Rajawali Nusindo menunjukkan saya memiliki sikap positif dan proaktif dalam setiap tugas yang diberikan.	20	10
5	Motivasi Pengakuan yang karyawan PT. Rajawali Nusindo terima dari rekan kerja dan atasan membuat karyawan termotivasi.	11	19
6	Kepemimpinan Kepemimpinan perusahaan melibatkan berbagai tingkat karyawan dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan rasa memiliki di seluruh organisasi.	16	14
7	Gaya kepemimpinan Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan.	17	13
8	Budaya Organisasi Memiliki budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan saling menghormati, menciptakan lingkungan kerja di PT. Rajawali Nusindo yang harmonis.	17	13
9	Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo merasa puas dengan fasilitas kerja dan peluang pengembangan yang diberikan oleh perusahaan.	18	12
10	Lingkungan Kerja Lingkungan kerja di PT. Rajawali Nusindo mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai.	16	14
11	Loyalitas Karyawan PT. Rajawali Nusindo Mematuhi dan bersedia mengorbankan waktu lebih jika pekerjaan membutuhkan waktu.	14	16
12	Komitmen Karyawan PT. Rajawali Nusindo merasa bertanggung jawab untuk tetap bekerja di Perusahaan.	18	12
13	Disiplin Kerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo memahami bahwa pelanggaran disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai aturan perusahaan.	11	19

Sumber Pra-Riset 2025.

Berdasarkan Tabel I.2 hasil pra riset terhadap kinerja karyawan, secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan

terdapat tiga faktor yang menunjukkan tingkat permasalahan yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Salah satunya dari variabel motivasi kerja, dimana pengakuan apresiasi dari atasan dan rekan kerja belum dirasakan secara baik oleh semua karyawan. Kondisi ini membuat semangat kerja karyawan semakin turun, karena mereka merasa usaha dan kontribusi yang diberikan tidak sepenuhnya dihargai oleh perusahaan. pekerjaan yang teliti dan berkualitas.

Selain itu fenomena juga terdapat pada variabel loyalitas, di mana karyawan kurang bersedia mengorbankan waktu tambahan apabila pekerjaan membutuhkannya (lembur). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang peduli terhadap pekerjaan perusahaan.

Selanjutnya pada variabel disiplin kerja, dimana karyawan masih melanggar peraturan seperti keterlambatan datang saat jam kerja, yang berarti karyawan belum memahami bahwa pelanggaran disiplin dapat menimbulkan sanksi sesuai dengan aturan perusahaan. Akibatnya, kepatuhan terhadap prosedur kerja dan aturan yang berlaku belum diterapkan secara maksimal.

Berdasarkan hasil pra-riset tersebut, peneliti sudah melanjutkan prariset penelitian lebih lanjut yang berfokus pada tiga variabel, yaitu Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada PT. Rajawali Nusindo Palembang, sebagai berikut:

Tabel I.3
Data Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja
PT. Rajawali Nusindo Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang promosi jabatan diperusahaan.	16	14
2.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang termotivasi untuk bekerja lebih baik karena ingin mencapai prestasi kerja yang tinggi	18	12
3.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.	16	14
4.	PT. Rajawali Nusindo Palembang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja.	11	19
5.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.	16	14
6.	Apresiasi rekan kerja membuat Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang semangat bekerja.	12	18
7.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja demi mencapai keberhasilan kerja yang lebih besar.	13	17

Sumber: Pra-Riset 2025

Berdasarkan Tabel I.3, dapat dilihat bahwa ada rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan di akibatkan karena kurangnya apresiasi penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja serta dari teman-teman rekan kerja belum dirasakan dengan optimal. Kondisi ini menyebabkan semangat kerja dan motivasi karyawan belum terbentuk, sehingga dorongan untuk terus meningkatkan kinerja masih cenderung berubah. Kurangnya apresiasi yang berdampak pada rendahnya semangat karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik secara berkelanjutan

Tabel I.4
Data Pra-Riset Loyalitas
PT. Rajawali Nusindo Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan	14	16
2.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang mematuhi berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diminta	13	17
3.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang mematuhi bersedia mengorbankan waktu lebih jika pekerjaan membutuhkan.	11	19
4.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang dapat menjaga nama baik perusahaan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja perusahaan.	25	5

Sumber: Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel I.4 dapat dilihat bahwa rendahnya tingkat loyalitas karyawan di akibatkan karena karyawan tidak mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diminta dan karyawan tidak mematuhi sehingga tidak mau mengorbankan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel I.5
Data Pra-Riset Disiplin Kerja
PT. Rajawali Nusindo Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Tugas yang diberikan kepada karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang karyawan miliki.	15	15
2.	Pimpinan PT. Rajawali Nusindo Palembang memberikan contoh disiplin yang baik dalam bekerja kepada karyawan.	16	14
3.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang merasa imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.	17	13
4.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang merasa imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.	15	15
5.	PT. Rajawali Nusindo Palembang menerapkan peraturan disiplin secara adil kepada seluruh karyawan.	20	10
6.	Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang memahami bahwa pelanggaran disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai aturan perusahaan.	10	20
7.	Keputusan yang tegas dari atasan membantu karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang memahami batasan dan tanggung jawab.	14	16
8.	Komunikasi yang humanis membuat karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaan.	11	19

Sumber: Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel I.5 dapat dilihat bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja di akibatkan karena karyawan merasa komunikasi dalam perusahaan kurang harmonis sehingga membuat karyawan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan. hal ini terjadi karena keputusan dari pimpinan kurang tegas sehingga mereka tidak memahami batasan dan tanggung jawab. selain itu karyawan tidak memahami pelanggaran disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai aturan sehingga karyawan kurang peduli terhadap sanksi yang di berikan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang disampaikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pustaka kampus dan membantu mahasiswa lain terutama mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afrins, M. C. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.
- Cahyaningrum, B. D., & Kusuma, K. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Halim Jaya Sakti 3. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Repository UMSIDA.
- 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.
- Ghobind, R. (2022). Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Organisasi *Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. TIN: Terapan Informatika Nusantara, 4(2), 98–109.
- Hasan, Iqbal (2017). Statistik II. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Evolusi dan Kontribusi. 1(3),481–487.
- Husein, A., & Abidin, A. Z. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai Jakarta Selatan. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(1), 461–469.
- Hustia, A., & Afandi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(1), 10983-10996.
- Januarika, R., Putra, M. D., & Sari, L. (2022). Disiplin Kerja dan Pembentukan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

- Kasmir. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Cetakan. Ke-8) Depok:) Rajawali Pers. PT Raja Grafindo Persada.
- Khoirin, N., & Tuti, W. N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Majau Inti Jaya Cabang Berau. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Учредители: Asosiasi Riset Ilmu Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 15-28.
- Kholilah, Efrina Masdaini, & Haqie, Q. (2025). Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*; Vol. 4 No. 3 (2024).
- Mailina, S., & Ali, H. (2024). *Motivasi Kerja dan Peran Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Manalu, H. A. R., Mukrodi, M., & Maswarni, M. (2025). Pengaruh Disiplin, Loyalitas Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan Pada Pt Mitra Transaksi Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(3), 309-323.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Paramarta, W. A., & Arnawan, K. B. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Journal MISSY (Management And Business Strategy)*, 2(1), 11–23.
- Pohan, H., & Marsono, A. D. (2024). *The Influence of Discipline, Loyalty and Work Motivation on Employee Performance in Financing Distribution at PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch Office*.
- Putra P. P., (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang* (Skripsi, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Rambe, A. F. (2024). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Out Bound Pt Jne Express Cabang Utama Medan. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(2), 68-80.

- Ridwan, M. F., Jamaludin, A., & Nandang. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Almeira Putri Rahmat Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Runtu, J. (2020). Indikator loyalitas karyawan. Badan Diskusi V MSDM II.
- Sausan, N. S. (2021). Loyalitas karyawan dalam organisasi *modern*. Jakarta: Mandiri Pustaka.
- Sedarmayanti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Ke-5). Bandung: Refika Aditama.
- Siku, A. W., Fanggidae, R. E., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kanwil Ntt. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 537-544.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Penukaran dan Implikasi Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada
- Sudimin. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi. Jakarta: PT. juSonpedia Publishing Indonesia.
- Susanto, R., Choiriyah, C., & Hustia, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(1), 1-10.
- Siswanto. (2018). Konsep dasar membangun loyalitas karyawan. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M. (2016). Loyalitas karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (29th ed.).Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D. (2018). *Sumber daya manusia, teori, kuisisioner, dan analisis data (praktik penelitian)*. Center for Academic Publishing Service.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In April (11th Ed., Vol. 1, Issue E Learning). Kencana. Yusrawati, & Zulfani Sesmiarni. (2025). Urgensi Pemahaman Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Transformatif*; Vol. 4 No. 3 (2025).
- Wibowo. (2024). *Manajemen Kinerja*-edisi Ke-8. Rajawali Pers. PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen SumberDaya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulfikri, K., & Trisninawati, T. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 4733-4745.