

**PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA BANYUASIN**



SKRIPSI

Nama : Arios

Nim : 212016284

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA BANYUASIN**

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



**Nama : Arios
Nim : 212016284**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arios
Nim : 212016284
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

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 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 perguruan dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang , Februari 2021



Arios

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

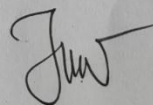
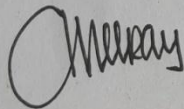
Judul : Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah
Nusantara Banyuasin

Nama : Arios
Nim : 212016284
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Maftuhah Nurrahmi, Hj, S.E., M.Si.

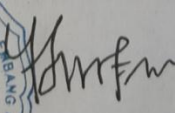
Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M

NIDN : 0216057001

NIDN : 0215117901

Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

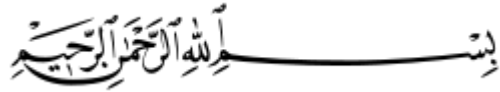
NIDN : 0229057501

MOTTO

“Dan boleh jadi kamu membenci sesuatu tetapi ia baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu tetapi ia buruk bagimu, dan Allah mengetahui dan kamu tidak mengetahui”
(QS. AL-BAQARAH:216)

Ku Persembahkan Skripsi ini Kepada :

1. Almarhum Ayahandaku Sulaiman dan Ibundaku Rusmini
2. Saudaraku David dan Tari
3. Bapak / Ibu Dosen, Guru serta semua orang yang mendidik dan menasihati
4. Teman-temanku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2016 serta Teman-teman KKN Mandiri RT 57 Kelurahan 15 Ulu
5. Almamaterku Tercinta



PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Loyalitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Sulaiman dan Ibunda Rusmini, yang sangat penulis hormati dan sayangi yang telah memberikan begitu besar kasih sayang, semangat, fasilitas, dan semua yang terbaik untuk penulis. lindungilah mereka selalu Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M 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 Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, Hj.,S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak MGS. Anwar Husin Umrie, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Akademik dan Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Saudara – saudaraku (David dan Tari) tercinta terima kasih atas doanya.
9. Terima Kasih untuk sahabatku Adit, Avis, Adam, Aldo, Andre, Aldi, Anjas, Abim, Ayik, Ardiantok, Iqbal, Joan dll yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2021

Arios

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi Dan Sampling.....	31
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	. 41
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	. 71

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	. 77
B. Saran.....	. 78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I Realisasi Produksi PT Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.....	3
Tabel III.1 Oprasional Variabel	30
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	32
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Loyalitas.....	47
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	48
Tabel IV.4 Hail Uji Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel IV.9 Variabel Kompetensi	54
Tabel IV.10 Variabel Loyalitas	57
Tabel IV.11 Variabel Komitmen Organisasi.....	59
Tabel IV.12 Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel IV.13 Hasil Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV.14 Hasil Uji Hipotesis F	67
Tabel IV.15 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial).....	69
Tabel IV.16 Hasil Uji Determinasi	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Karakteristik Responden
- Lampiran 3 Tabel Jawaban Responden Untuk Uji Validitas Dan Realibilitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Tabel Jawaban Responden
- Lampiran 7 Hasil Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 Hasil Uji F
- Lampiran 9 Hasil Uji t
- Lampiran 10 Hasil Koefisien Determinasi
- Lampiran 11 Tabel Distribusi F
- Lampiran 12 Tabel Distribusi t
- Lampiran 13 Tabel Distribusi r
- Lampiran 14 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

ABSTRAK

Arios/212016284/2021/Pengaruh Kompetensi, Loyalitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasuin/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasuin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasuin. Populasi penelitian di PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasuin ini adalah 73 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 42 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 0,866 + 0,481X_1 + 0,289X_2 + 0,550X_3$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi dengan nilai $F_{hitung} (12,734) > F_{tabel} (2,23)$ dengan signifikan $0,000 < sig \alpha = 0,10$. Secara parsial diketahui Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,021) > t_{tabel} (1,684)$ dengan signifikan $0,004 < sig \alpha = 0,10$. Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (1,861) > t_{tabel} (1,684)$ dengan signifikan $0,071 < sig \alpha = 0,10$. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,367) > t_{tabel} (1,684)$ dengan signifikan $0,002 < sig \alpha = 0,10$. Uji koefisien determinasi 0,462 (46,2%) variabel kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

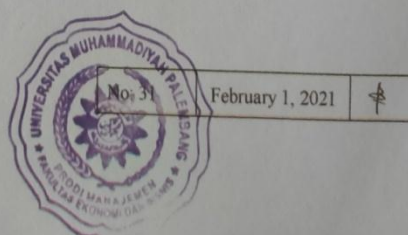
Kata kunci : Kompetensi, Loyalitas, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Arios / 212016284 / 2021 / The Effects of Competence, Loyalty and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyasuin / Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was to find out whether the effects of competence, loyalty and organizational commitment on employee performance of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyasuin. This study aimed to determine the effect of competence, loyalty and organizational commitment on employee performance of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyasuin. The research population of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyasuin consisted of 73 employees. The selected sample was 42 employees. The type of research was associative. The data collection technique in this research was a questionnaire. The data analysis in this research was qualitative and quantitative. The analysis technique was multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination (R^2) with a significant level of 10%. The results showed that the effects of competence, loyalty and organizational commitment on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 0.866 + 0.481X_1 + 0.289X_2 + 0.550X_3$. Simultaneously, it showed that there was a positive and significant effect on competence, loyalty and organizational commitment with the value of $F_{count} (12.734) > F_{table} (2.23)$ with a significant 0.000 $< sig \alpha = 0.10$. Partially it was known that the competency had a significant effect on employee performance with $t_{count} (3.021) > t_{table} (1.684)$ with a significance of 0.004 $< sig \alpha = 0.10$. Loyalty gave effect employee performance with $t_{count} (1.861) > t_{table} (1.684)$ with a significance of 0.071 $< sig \alpha = 0.10$. Organizational commitment gave effect on employee performance with $t_{count} (3.367) > t_{table} (1.684)$ with a significance of 0.002 $< sig \alpha = 0.10$. The determination coefficient test of 0.462 (46.2%) variable competence, loyalty and organizational commitment could explain employee performance. Meanwhile, 53.8% was influenced by other factors outside the research.

Keywords: *Competence, Loyalty, Organizational Commitment, Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh Perusahaan dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kasmir (2016:182).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kompetensi dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Kasmir (2016:189-193).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut setiap SDM dalam perusahaan harus memiliki loyalitas kerja yang tinggi untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Wibowo (2016:271).

Loyalitas Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Melayu S.P. Hasibuan (2016:95). Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Soeghandi (2016:3).

Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kinerja yang baik. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Kasmir (2016: 189-193).

PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri Manufaktur di perdagangan *furniture* dengan produk utamanya adalah spring bed dengan 3 tipe produk, seperti *kangaroo kids*, *canberra* dan *star*. Yang berada di JL. Camat, Sukamoro, Kecamatan, Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan 30961 Palembang.

Berikut adalah data Laporan Produksi Tahunan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.

Tabel I. 1
Hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap Produksi
PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin
Tahun 2015-2019

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase target yang belum tercapai
2015	3.000	2.900	96,7%
2016	3.000	2.890	96,33%
2017	3.000	3.800	93,33
2018	3.000	2.700	90%
2019	3.000	2.650	88,33%

Sumber : PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, 2020.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak Edwin Saleh Wijaya selaku Manajer PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin. Berdasarkan tabel diatas dapat lihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal menurut manajer PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin antara lain kinerja karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan hal ini terlihat dari kualitas kerja karyawan masih rendah karena pelatihan belum diterapkan oleh perusahaan. Serta Kuantitas yang belum dapat mencapai hasil kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kurangnya pengawasan dari pimpinan membuat karyawan bermalasan dalam bekerja. Selain itu hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik karena masih kurangnya kerjasama yang dimiliki sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Kompetensi yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan yang akan datang. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis penurunan kinerja karyawan disebabkan kurangnya sikap emosional karyawan dalam mengerjakan pekerjaan kurang efektif dan efisien. Sehingga hasil dari kinerjanya kurang maksimal dikarenakan kurangnya pengetahuan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat. Yang kurang dibuktikan dengan test IQ berkala yang dilakukan oleh pihak SDM serta keterampilan yang kurang mumpuni. Hal inilah yang mengakibatkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja pada saat karyawan mengejar target yang ditentukan oleh pimpinan.

Loyalitas juga diharapkan dapat bertahan dalam organisasi, karyawan yang memiliki kemampuan yang sangat mumpuni bagi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir banyak yang mengundurkan diri, Alasan yang paling utama karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan mendapatkan tawaran dari perusahaan lainnya yang lebih menjanjikan, serta tugas-tugas yang diberikan tidak dapat di selesaikan hingga menyita waktu kerja sampai lembur, sehingga karyawan tidak dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dikarenakan tekanan dari pimpinan dan pengawasan yang kurang ketat dari perusahaan.

Karyawan harus memiliki komitmen serta bertanggung jawab pada tugas-tugas yang diberikan agar dapat mencapai target yang ditentukan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin antara lain karyawan dalam 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal yang menyebabkan penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan terhadap target yang ditentukan oleh pimpinan. Karyawan yang sudah diberi kepercayaan oleh pimpinan harus dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik pula. Kemudian karyawan juga harus dapat memahami arahan yang telah diberikan oleh pimpinan meskipun masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami bagaimana untuk memaksimalkan target yang ditetapkan. Selain itu juga setiap kebijakan tidak pernah melibatkan karyawan, yang berdampak pada karyawan yang merasa mereka tidak menjadi bagian dari organisasi dan

mereka merasa kurang mendapat keadilan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

- a. Adakah Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?
- b. Adakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?
- c. Adakah Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?
- d. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.

- c. Untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.
- d. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen, khususnya mengenai mengetahui pengaruh kompetensi, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Sebagai Informasi bagi peneliti sejenis, sehingga dalam penelitian dapat dimanfaatkan dalam penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat lebih memahami dan mendapatkan relevansi dan kecocokan antara ilmu dan teori yang didapatkan dibangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya dan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhea Perdana Coenraad 2016, Pagaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol.10, No. 1, April 2016, 17-24 ISSN 2443-2121.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.
- Runtu, Julius. (2016) Indikator loyalitas karyawan. (www.juliusruntu.blogspot.com/2016/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1), diakses pada 20 Januari 2016.
- 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.
- Sofiyah Eka Alfiyah 2016, Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Varia Usaha Gresik*. BISMA – Bisnis dan Manajemen – Volume 8 No. 2 Februari 2016.
- Sugiyono (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Pers. Jakarta. Rajawali.
- Yohanes Susanto 2019, Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, Vol. 24, No. 2, Agustus 2019 p—ISSN : 1693 – 4768, e – ISSN : 2656-8861.