

**PENGARUH LOYALITAS, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. RIDHO MEGA PRATAMA PRABUMULIH**

SKRIPSI



Nama : Anggi Tri Wahyuni

Nim : 212018286

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

SKRIPSI

**PENGARUH LOYALITAS, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. RIDHO MEGA PRATAMA PRABUMULIH**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Anggi Tri Wahyuni

NIM : 212018286

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggi Tri Wahyuni
NIM : 212018286
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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, Februari 2022

Anggi Tri Wahyuni



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Palembang

TANDA PENGESAHAN USULAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Loyalitas, Lingkungan Kerja dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho
Mega Pratama Prabumulih
Nama : Anggi Tri Wahyuni
NIM : 212018286
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal, 14 Februari 2022

Pembimbing I,

Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si.
NIDN : 0229057501

Pembimbing II,

Anggreany Hustia, SE., M.M
NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si.
NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Sesungguhnya allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(Qs Ar Rad 11)

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang”

(Imam Syafi’i)

Dengan rasa cinta dan do’a skripsi ini

kupersembahkan untuk :

1. Ayahandaku (Ahmad Rozali) dan Ibundaku (Mamik Ristina) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta Keluarga Besarku
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater Kebanggaanku



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Ahmad Rozali dan Ibu Mamik Ristina, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

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

1. Bapak Dr.Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat, memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku dan saudaraku yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepad saya serta tak lupa nenek dan keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Pimpinan dan pegawai PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih yang telah membantu penulisan dalam melakukan penelitian.
9. Orang yang selalu mendukung, memotivasi dan memberikan semangat Adhitya Nugraha., S.H
10. Kepada sahabat seperjuangan (Mhiftha, Bunga, Arum, Ade, Dwi)

Penulis menyadari masih terdapat kekujangan 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.

Palembang, Februari 2022

Anggi Tri Wahyuni

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Motto dan Persembahan	iv
Prakata	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	32

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi Dan Sampling	37
E. Data Yang Diperlukan	38

F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	40
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Jasa	4
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	36
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Tetap Berdasarkan Bagian Jabatan	37
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel	38
Tabel III.4 Instrumen Skakla Likert.....	41
Tabel IV.1 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas	55
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	59
Tabel IV.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel IV.6 Uji Validitas Loyalitas (X1)	62
Tabel IV.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	63
Tabel IV.8 Uji Validitas Kepemimpinan (X3).....	64
Tabel IV.9 Uji Reliabilitas	65
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan).....	68
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	69
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar IV.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar IV.2 Profil Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	50
Gambar IV.3 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Tabel Isaac dan Michael
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Uji Instrumen Data
Lampiran 6	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 7	Tabel Distribusi F
Lampiran 8	Tabel Distribusi t
Lampiran 9	Tabel Distribusi r
Lampiran 10	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Sertifikat AIK

ABSTRAK

Anggi Tri Wahyuni / 212018286 / 2022 / Pengaruh Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh loyalitas, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian sebanyak 58 responden dari total populasi 65 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data ini melalui kuesioner. Analisis data dalam penelitian adalah analisis data kuantitatif, dengan cara menggunakan skala *likert*. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan loyalitas, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan loyalitas, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh loyalitas, lingkungan kerja atau kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel loyalitas, lingkungan kerja atau kepemimpinan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja sebesar 80,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Loyalitas, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan

ABSTRACT

Anggi Tri Wahyuni / 212018286 / 2022 / The influence of loyalty, work environment and leadership on the performance of employee of PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih.

The purpose of this study was to determine the effect of loyalty, work environment and leadership simultaneously and partially on the performance of employees of PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih. This type of research uses associative research. The sample in the study was 58 respondents from a total population of 65 permanent employees. The sampling technique used was the proportional stratified random sampling technique. This data collection method is through a questionnaire. Data analysis in this study is quantitative data analysis, by using a Likert scale. The data processing technique used multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that loyalty, work environment and leadership had a positive effect on the performance of PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant influence of loyalty, work environment and leadership on the performance of PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih. The results of the t hypothesis test indicate that there is a partial influence of loyalty, work environment or leadership on the performance of employees of PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih. The results of the coefficient of determination indicate that the variable loyalty, work environment or leadership is able to contribute to the ups and downs of performance by 80.9%, while the rest is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance, Loyalty, Work Environment and Leadership

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Peningkatan sumber daya manusia perlu ditingkatkan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi, individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya yang dimaksud yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia. Hal tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam proses pembangunan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya yang berkualitas agar dapat terciptanya tujuan perusahaan. Apabila didalam organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkan seluruh yang telah diberikan perusahaan, maka tidak akan dapat meraih keberhasilan dan mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan pengendali keberhasilan organisasi.

Mengembangkan sumber daya manusia perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan nya. Pentingnya manajemen kinerja sumber daya manusia sebagai salah satu sarana untuk mencapai tujuan. Dengan adanya manajemen kinerja, pelaksanaan dan pencapaian target dapat dilakukan secara optimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adanya manajemen kinerja ini dapat menjadi salah satu pedoman pengukuran pelaksanaan kinerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja Karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan, beberapa faktor yang ada di dalam kinerja adalah Loyalitas. Lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2013:22) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Apabila perusahaan menginginkan seorang karyawan yang loyal, perusahaan harus mengupayakan agar karyawan menjadi tingkatan lebih tinggi.

Perusahaan untuk mencapai tujuan sangat bergantung pada karyawan, maka dari itu karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Agar karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat

karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2014:21) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Peningkatan yang baik pada kinerja tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Salah satu tantangan cukup berat yang di hadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Kepemimpinan Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan atau sasaran. Menurut Edy Sutrisno (2017:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Adanya kepemimpinan yang baik akan mengarahkan dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi yang beralamat JL. Samosir RT 004 RW 007, Gunung ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih saat ini memiliki kualifikasi dan dapat mengerjakan proyek- proyek dengan sub klasifikasi BG001 Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan hunian tunggal dan koppel, BG004 Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, BG009 Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan gedung lainnya, SI003 Jasa pelaksana untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landasan pacu bandara. Adapun hasil pelaksanaan kerja karyawan pada PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Jasa
PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih Pada Tahun 2016-2020

Tahun	Target (Milyar Rupiah)	Realisasi (Milyar Rupiah)	Persentase (Pencapaian)	Persentase (Belum Tercapai)
2016	15	14	93%	7%
2017	15	13,7	91%	9%
2018	20	16,8	84%	16%
2019	23	21,3	92%	8%
2020	26	23,1	88%	12%

Sumber : PT. Ridho Mega Pratama 2021

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa secara kuantitas hasil pelaksanaan kerja karyawan di PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama prabumulih dapat dilihat dari target yang belum tercapai maksimal dalam lima

tahun terakhir sehingga belum memenuhi tujuan dan standar perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan masalah dalam mencapai tujuan perusahaan begitu juga kualitas kerja yang belum maksimal terlihat dari tidak terselesaikannya pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Penyebab lainnya yaitu pengawasan dalam bekerja, terdapat atasan yang melakukan pengawasan secara berlebihan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pada PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih dalam hal loyalitas kerja masih kurangnya kepatuhan karyawan, terlihat pada banyaknya karyawan yang tidak mentaati peraturan seperti karyawan datang tidak tepat waktu. Selain itu juga terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab terlihat pada karyawan yang tidak bersungguhsungguh dalam mengerjakan pekerjaannya. Disamping itu masih terdapat permasalahan dalam hal kejujuran, terlihat pada minimnya karyawan dalam memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas nya dengan baik.

Lingkungan kerja yang tidak sesuai dan kurang baik dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan, sehingga karyawan terhambat dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan pada PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih bisa dikatakan kurang baik karena hubungan antara pemimpin dan karyawan yang kurang baik seperti kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

Permasalahan selanjutnya hubungan antar sesama karyawan yang kurang baik karena karyawan tidak saling mau mendengarkan pendapat maunya menang sendiri. Selain itu, kerja sama antar karyawan yang kurang baik seperti karyawan tidak mau saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat menghambat pekerjaan tersebut. Apabila hal ini terjadi terus-menerus akan berdampak pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan bila orang tersebut dapat menjalankan tugasnya yang baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, diperlukannya seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh dan mengarahkan segala sumber daya yang ada ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dalam kenyataannya pada PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih masih terdapat pemimpin yang kurang percaya terhadap karyawan, seperti atasan selalu mengontrol dan mengawasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal lain terdapat masalah pemimpin yang kurang peduli terhadap karyawannya seperti dalam penyelesaian tugas, karyawan dituntut menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu walaupun keadaan karyawan tidak memungkinkan. Masalah selanjutnya atasan tidak memperhatikan perasaan karyawannya apabila karyawan sakit hanya diberikan waktu satu hari.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh loyalitas, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih?
2. Adakah pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui loyalitas, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Ridho Mega Pratama Prabumulih?

3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM

DAFTAR PUSTAKA

- Diah, Asianti Isnaini, DKK.2019. *Metodologi Penelitian Bisnis: Cetakan Pertama*. NoerFikri.
- Dimas Rr Veronica dan Nefridiany Futtry (2019) *Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka*. KOLEGIAL-Vol 7, No.2 Desember 2019
- Edy Sutrisno (2017) *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ervita dan Kholilah. 2017. *Statistik 1*. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan kelima*. Rajawali Pers.
- Malayu S.P Hasibuan. (2008). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Maulida Nurhidayati, Sovia Zahrianti Erika. 2020. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pabrik gula rejo agung baru madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, Vol 06, No 2.
- Muhammad Busro. (2018) *teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenadamedi Group.
- Muhammad Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Putri Deviyanti Armadita, (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama*, Ekonomi.
- Saydam, G. 2011. *Manajemen sumber daya manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, P Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- 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. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima: Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rajawali Pers

Yuliana Rahmi. (2016) *Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BCA Syariah Semarang. Jurnal STIE Semarang Vol.8 No.3 Edisi Oktober 2016 (ISSN : 2085-5656)*