

**PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN PEDAGANG BESAR FARMASI
DI KOTA PALEMBANG**

TESIS



Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Penyusunan Tesis

**Afriyan Gunadi
92220013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2022

**PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN PEDAGANG BESAR FARMASI
DI KOTA PALEMBANG**

AFRIYAN GUNADI

92220013



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 25 April 2022 di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PEDAGANG
BESAR FARMASI DI KOTA PALEMBANG**

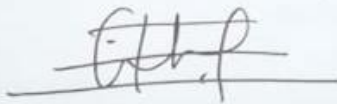
TESIS

Nama : Afriyan Gunadi
NIM : 92220013

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

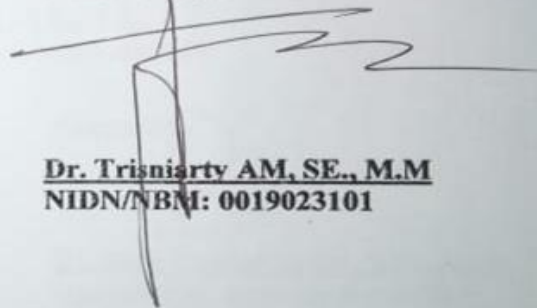
Pada tanggal : 25 April 2022

Pembimbing I,



Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN: 0205026201/859197

Pembimbing II,



Dr. Trisniarty AM, SE., M.M
NIDN/NBM: 0019023101

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 02111116203/859193

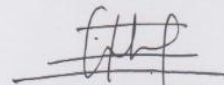
**PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PEDAGANG
BESAR FARMASI DI KOTA PALEMBANG**

TESIS

Nama : Afriyan Gunadi
NIM : 92220013


Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal 25 April 2022

Ketua Penguji,



Dr. Fatimah, S.E., M.S.i
NIDN/NBM. 0205026201/859197

Sekretaris,



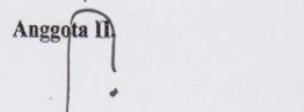
Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M
NIDN/NBM. 0019023101

Anggota I,



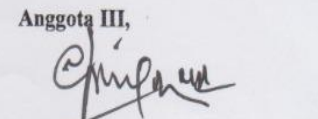
Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN/NBM. 0207046301/652717

Anggota II,



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M
NIDN/NBM.0206016702/790999

Anggota III,



Dr. Chbiriyah, S.E., M.Si
NIDN/NBM. 02111116203/859193

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afriyan Gunadi
NIM : 92220013
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi (Jika Ada) : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen 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 Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2022

Yang membuat pernyataan,



(AFRIYAN GUNADI)

***The Effect of Motivation, Loyalty and Competence on Employee Performance
at Pharmaceutical Wholesalers in Palembang City***

Afriyan Gunadi

Afriyan Gunadi, 2022. The Effect of Motivation, Loyalty and Competence on Employee Performance at Pharmaceutical Wholesalers in Palembang City. Thesis. Human Resource Management Study Program, Graduate Program, University of Muhammadiyah Palembang. Supervisor : (I) Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.S.i, (II) Dr. Trisniarty AM.,S.E.,M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine 1) the effect of motivation, loyalty and competence on employee performance at a pharmaceutical wholesaler company in the city of Palembang. 2) The effect of motivation on employee performance at a pharmaceutical wholesaler company in the city of Palembang. 3) The effect of loyalty on employee performance at a pharmaceutical wholesaler company in the city of Palembang. 4) The influence of competence on employee performance at a pharmaceutical wholesaler company in the city of Palembang. This type of research is quantitative descriptive and verification. Sources of data used are primary and secondary data. Based on the research objectives, the method used in this study is a data analysis technique using multiple linear regression analysis. This analysis is used to measure the effect of independent variables, namely motivation, loyalty and competence on the dependent variable, namely employee performance with the help of SPSS software version 23.0 and the number of respondents is 243 employees of pharmaceutical wholesalers in Palembang city. The results of the study show that 1) motivation, loyalty and competence together have a significant effect on the performance of employees of pharmaceutical wholesalers in Palembang city. 2) Motivation has a significant effect on the performance of employees of pharmaceutical wholesale companies in the city of Palembang. 3) Loyalty has a significant effect on the performance of employees of pharmaceutical wholesale companies in the city of Palembang. 4) Competence has a significant effect on the performance of employees of pharmaceutical wholesale companies in the city of Palembang.

Keywords: Motivation, loyalty, competence, employee performance.

Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang

Afriyan Gunadi

Afriyan Gunadi, 2022. Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang. Tesis. Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing : (I) Prof. Dr. Fatimah, S.E.,M.S.i, (II) Dr. Trisniarty AM.,S.E.,M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang. 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang. 3) Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang. 4) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Berdasarkan tujuan penelitian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan bantuan *software SPSS* versi 23.0 dan jumlah responden sebanyak 243 orang karyawan perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi, loyalitas dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang. 3) Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang. 4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang.

Kata kunci : Motivasi, loyalitas, kompetensi, kinerja karyawan.

PRAKATA



Assalammu'alaikum wr.wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat, hidayah, karunia serta perkenaan-Nya jualah, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul Pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi Di Kota Palembang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E.,M.S.iselaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Trisniarty AM.,S.E.,M.M selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulisan tesis saya ini dengan baik.
5. Para dosen serta seluruh civitas akademika pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Almamater kebanggaanku.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT, berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran untuk penyempurnaan tesis ini sangat penulis harapkan. Akhirnya semoga tesis ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, April 2022
Penulis,

Afriyan Gunadi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- ❖ *Jangan kamu merasa lemah dan jangan bersedih, sebab kamu paling tinggi derajatnya jika kamu beriman." (Q.S Ali Imran: 139)*
- ❖ *Kebaikan tidak sama dengan kejahatan. Tolaklah kejahatan itu dengan cara yang lebih baik sehingga yang memusuhimu akan seperti teman yang setia." (Q.S Fussilat: 34)*
- ❖ *Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita." (QS. At-Taubah: 40)*

Tesis ini saya persembahkan untuk :

- ❖ **Kedua orang tuaku Bpk. Sukari dan Ibu Sukiyah**
- ❖ **Saudara-saudaraku : Acak, Kak Meng, Acik, Kak Andri, Kak Armadi dan Yu Ana.**
- ❖ **Para dosen dan civitas akademika**
- ❖ **Para sahabat khususnya angkatan ke-29**
- ❖ **Almamaterku**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SETELAH UJIAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	13
1. Kinerja karyawan	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan	13
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	14
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Indikator Motivasi	18

3.	Loyalitas	19
a.	Pengertian Loyalitas.....	19
b.	Indikator Loyalitas.....	20
4.	Kompetensi.....	20
a.	Pengertian Kompetensi	20
b.	Indikator Kompetensi	22
B.	Penelitian Terdahulu	23
C.	Kerangka Pemikiran.....	29
D.	Hipotesis.....	30
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
A.	Objek Penelitian.....	31
B.	Metode Penelitian	31
C.	Operasionalisasi Variabel.....	31
D.	Populasi dan Sampel	32
1.	Populasi.....	32
2.	Kerangka Sampel	33
3.	Sampel	35
E.	Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data Yang Digunakan	37
1.	Metode Pengumpulan Data.....	37
2.	Instrumen Pengumpulan Data.....	37
3.	Jenis Data.....	38
F.	Metode Analisis	38
1.	Uji Instrumen	39
2.	Uji data.....	40
3.	Model Analisis	43
4.	Uji Hipotesis	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian	48
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	48
2.	Gambaran Umum Karakteristik Responden	55

3. Uji Instrumen	58
4. Gambaran Jawaban Responden.....	60
5. Proses Pengujian Data	68
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	93
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Jawaban Pra-Survey Kinerja Karyawan	6
Tabel I.2 Hasil Jawaban Pra-Survey Motivasi.....	7
Tabel I.3 Hasil Jawaban Pra-Survey Loyalitas	8
Tabel I.4 Hasil Jawaban Pra-Survey Kompetensi.....	9
Tabel III.1 Variabel dan Definisi Operasional	32
Tabel III.2 Kerangka Sampel Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang	33
Tabel III.3 Sampel Penelitian Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang	36
Tabel III.4 Proporsi Sampel Penelitian Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang	37
Tabel IV.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	55
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel IV.6 Uji Validitas	59
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas	60
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan	61
Tabel IV.9 Motivasi	62
Tabel IV.10 Loyalitas.....	64
Tabel IV.11 Kompetensi	66
Tabel IV.12 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel IV.13 Hasil Uji Linearitas.....	70
Tabel IV.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel IV.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel IV.16 Hasil Analisis Regresi Berganda	73
Tabel IV.17 Hasil Uji F.....	74
Tabel IV.18 Hasil Uji t	75
Tabel IV.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	68
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Pra Survey
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden N. 30
- Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden N. 243
- Lampiran 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Uji Validitas Motivasi
- Lampiran 7 Uji Validitas Loyalitas
- Lampiran 8 Uji Validitas Kompetensi
- Lampiran 9 Uji Reliabilitas
- Lampiran 10 Uji Normalitas
- Lampiran 11 Uji Linearitas
- Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 13 Uji Multikolinearitas
- Lampiran 14 Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 15 Uji F
- Lampiran 16 Uji t
- Lampiran 17 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan dapat dipandang maju dan berkembang apabila mempunyai sumber daya yang dapat menunjang seluruh kegiatan operasional perusahaan. Selain sumber daya yang baik, perusahaan juga harus merencanakan sasaran dan strategi yang tepat untuk dicapai dalam kegiatan bisnis perusahaan. Selain sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Yaitu sebagai salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan serta sebagai alat penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Oleh karena itu, karyawan sebagai salah satu sumber daya atau aset perusahaan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Setiap organisasi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan organisasinya dengan berbagai cara yang tepat dalam hal program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan wajib mengelola aset tersebut dengan cara merangsang, memotivasi serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Di lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan yang tinggi adalah tujuan utama dari sebagian besar organisasi. Siswoyo (2018 : 13), memberi penjelasan mengenai kinerja individu yaitu faktor yang mempengaruhi dari hasil kerja seseorang diantaranya adalah kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Dengan demikian secara garis besar kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Maa'ruf Abdullah (2014 : 49) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi, loyalitas kerja serta kompetensi. Sementara itu pemberian penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat pemicu peningkatan kinerja karyawan untuk memotivasi karyawan agar lebih berprestasi. Maa'ruf Abdullah (2014 : 215).

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Perusahaan yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi karyawan akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri karyawan

yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Beberapa penelitian mengenai keterkaitan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Ichsan Nurdin (2015) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Resnita Mersalina Simbolon dan Nurul Wardani Lubis (2015) yang mengemukakan bahwa motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Yannik Ariyati dan Riky Mahendra (2019) juga mengemukakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pendapat berbeda dikemukakan oleh Rona Tanjung dan Susi Susanti Manalu (2019), bahwa motivasi tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, loyalitas juga memiliki keterkaitan dengan kinerja seorang karyawan. Dimana loyalitas merupakan salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi/perusahaan. Apabila loyalitas tidak ada dalam suatu organisasi maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Dengan adanya sikap loyalitas pada karyawan, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan yang bisa merugikan perusahaan. Loyalitas tinggi yang dimiliki seorang karyawan dapat dilihat dari semangat serta tanggung jawab yang tinggi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Enny W (2019 : 116).

Penelitian mengenai keterkaitan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh oleh Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini (2016) juga memberi kesimpulan bahwa peran loyalitas karyawan sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Mendukung pendapat dari penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Reiza Adelia Maulida dan Askiah (2020), dimana dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa peran loyalitas karyawan sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rr. Dimas Veronica Priharti, Futry Nefridiany (2021), juga memberi kesimpulan bahwa loyalitas karyawan juga memberikan pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu pendapat yang berbeda dikemukakan melalui penelitian yang dilakukan oleh Anjelika Wulan Tamba, RJ Pio dan SAP Sambul (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa loyalitas karyawan tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, tetapi ada variabel disiplin kerja yang sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

Selain motivasi dan loyalitas, kompetensi juga merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang baik tentu mendukung baiknya kinerja organisasi secara keseluruhan, karena merupakan salah satu pendukung terciptanya perubahan dalam peningkatan kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mengharapkan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya, maka karyawan tersebut harus memiliki usaha untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memiliki sikap percaya diri dengan dorongan dari dalam dirinya sendiri.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, antara lain seperti yang dilakukan oleh Erzam Alsandria dan Syarifuddin (2019), dimana ditemukan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama juga dikemukakan melalui penelitian yang dilakukan oleh Vaidatul Aulia (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat serupa juga dikemukakan melalui penelitian yang dilakukan oleh Arfananda Dias Pratama dan Axel Giovanni (2021), yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pendapat berbeda dikemukakan oleh Rahmat Hidayat (2021), yang menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan tempat penelitian penulis ditemukan beberapa permasalahan, yaitu kinerja karyawan. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan perusahaan pedagang besar farmasi di kota Palembang, maka penulis melakukan pra-survey kepada 30 orang responden yang mewakili tiap-tiap perusahaan yang penulis teliti. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti tersebut diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Jawaban Pra-Survey Kinerja Karyawan
Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	<i>Kualitas</i> Apakah anda setiap melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan?	21	70 %	9	30 %
2	<i>Kuantitas</i> Apakah anda telah memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan serta bersikap cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja ?	13	43 %	17	57 %
3	<i>Waktu</i> Apakah anda selalu disiplin waktu pada saat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan ?	18	60 %	12	40 %
4	<i>Penekanan Biaya</i> Apakah perusahaan tempat anda bekerja selalu melakukan pemangkasan biaya untuk setiap kegiatan operasional karyawan ?	13	43 %	17	57 %
5	<i>Pengawasan</i> Apakah anda akan tetap bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	28	93 %	2	7 %
6	<i>Hubungan Antar Karyawan</i> Apakah anda pernah berselisih paham antar sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan ?	16	53 %	14	47 %

Sumber : Karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan responden yang berjumlah 30 orang menjawab “Tidak” terutama untuk masalah kuantitas (57 %) serta hubungan antar karyawan dalam bekerja (53 %). Permasalahan yang terjadi mengenai kuantitas kerja seperti karyawan belum memenuhi standar yang telah ditentukan, antara lain berapa banyak dokumen yang dikerjakan serta seberapa banyak produk yang telah dikirim ke pelanggan. Serta dalam hal hubungan antar karyawan masih dirasa kurang, terutama untuk menyelesaikan permasalahan dikarenakan komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

Masalah kinerja karyawan diatas bisa juga disebabkan motivasi kerja karyawan yang rendah. Menurut Priyono (2014 : 78), motivasi merupakan segala kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang mampu memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Hasil Jawaban Pra-Survey Motivasi
Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	<i>Perilaku Karyawan</i> Apakah anda sering mengeluh dengan beban pekerjaan yang diberikan ?	17	57 %	13	43 %
2	<i>Usaha Karyawan</i> Apakah anda sudah memberikan usaha kerja yang baik dalam bekerja ?	13	43 %	17	57 %
3	<i>Kegigihan Karyawan</i> Apakah anda bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan ?	27	90 %	3	10 %

Sumber : Karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa motivasi karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan responden yang berjumlah 30 orang menjawab “Ya” (57 %) untuk pertanyaan mengenai perilaku karyawan. Hal ini disebabkan karena sering mengeluh saat lelah mengenai beban kerja yang diterima. Untuk pertanyaan usaha karyawan masih memiliki jawaban “Tidak” (57 %), ditandai dengan sikap karyawan dalam menciptakan iklim kerja yang baik dalam perusahaan masih dirasa kurang.

Adapun untuk permasalahan loyalitas, masih dirasa kurang maksimal terhadap perusahaan. Padahal loyalitas karyawan terhadap perusahaan harus tetap tinggi dan dijaga. Caranya adalah dengan memberikan perhatian kepada

karyawan, baik dalam hal kondisi kerja, lingkungan kerja kemudian juga mengenai hak-hak karyawan agar dapat dipenuhi disesuaikan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan. Desilia dan Harjoyo (2019 : 13). Untuk melihat bagaimana kondisi mengenai loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Hasil Jawaban Pra-Survey Loyalitas
Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Bersedia menjaga rahasia bisnis perusahaan Apakah anda bersedia menjaga rahasia perusahaan dengan sebaik mungkin ?	28	93 %	2	7 %
2	Bersikap untuk tetap bertahan dalam organisasi/perusahaan. Apakah anda akan menghabiskan karir anda pada perusahaan tempat anda bekerja ?	18	60 %	12	40 %
3	Selalu ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi/perusahaan Apakah anda selalu aktif mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan baik di dalam ruang lingkup perusahaan maupun di luar ruang lingkup perusahaan ?	13	43 %	17	57 %
4	Bersedia mengikuti arahan atau instruksi Apakah anda selalu mengikuti arahan atau petunjuk dari atasan dalam bekerja ?	25	83 %	5	17 %
5	Bersedia bekerja sama dan membantu rekan kerja Apakah anda selalu bersedia dan membantu rekan kerja baik diminta maupun tidak ?	25	83 %	5	17 %
6	Mampu menawarkan saran-saran untuk perbaikan kinerja organisasi/perusahaan Apakah anda selalu aktif memberikan ide-ide dalam rapat yang diadakan perusahaan guna perbaikan kinerja karyawan dan organisasi ?	13	43 %	71	57 %

Sumber : Karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa karyawan dinilai kurang dalam hal mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan baik di dalam ruang lingkup perusahaan maupun di luar ruang lingkup perusahaan, serta karyawan belum mampu memberikan suara atau ide-ide yang menarik demi

meningkatkan kinerja karyawan, dimana hasil jawaban “Tidak” (57 %) untuk masing-masing kedua pertanyaan tersebut.

Dalam hal kompetensi dapat terlihat dengan nyata, karyawan masih nyaman dengan posisi yang ditempati sekarang. Padahal menurut Clark (dalam Busro, 2018 : 25) mengemukakan sebagai berikut “*Competency is a knowledge or know how for doing an effective job*” Kompetensi adalah ilmu pengetahuan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Adapun untuk permasalahan mengenai kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Hasil Jawaban Pra-Survey Kompetensi
Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Ilmu Pengetahuan (<i>knowledge</i>) Apakah anda bersedia ikut berpartisipasi apabila ada penambahan ilmu (program) baru dalam bekerja	13	43 %	17	57 %
2	Keterampilan (<i>skill</i>) Apakah anda melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang anda miliki ?	20	67 %	10	33 %
3	Sikap (<i>attitude</i>) Apakah anda selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan serta menerapkannya dalam bekerja ?	14	47 %	16	53 %

Sumber : Karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di Kota Palembang

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hampir semua responden menjawab “Tidak” (57 %) untuk pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai ilmu pengetahuan (*knowledge*). Untuk pertanyaan ini, masing-masing karyawan masih enggan untuk ikut berpartisipasi apabila ada penambahan pengetahuan baru berupa program-program dalam mengolah data dengan alasan akan menambah beban kerja. Hal ini juga berdampak

kepada sikap karyawan yang kurang antusias untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sangat berguna, selain untuk menambah ilmu pengetahuan juga dapat membuat karyawan memiliki keahlian yang baru untuk menunjang pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena yang sudah penulis jelaskan diatas serta beberapa penelitian lain yang dilakukan sebelumnya maka penulis terdorong untuk melakukan pengujian kembali mengenai kinerja karyawan. Oleh karena itu, judul penelitian yang akan penulis coba lakukan adalah **Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi Di Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di kota Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di kota Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di kota Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di kota Palembang.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di kota Palembang.
3. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di kota Palembang.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pedagang Besar Farmasi di kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis yaitu memperkaya ilmu manajemen khususnya manajemen SDM.
 - b. Sebagai masukan empiris untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja, motivasi, loyalitas serta kompetensi karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen SDM.
- b. Manfaat bagi pihak perusahaan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.
- c. Manfaat bagi penelitian mengenai SDM dalam suatu organisasi dapat dijadikan masukan terutama menyangkut masalah motivasi, loyalitas, kompetensi serta kinerja karyawan.
- d. Memberi masukan bagi penelitian di bidang SDM serta sebagai bahan rujukan untuk penelitian berikutnya, khususnya yang terkait dengan motivasi, loyalitas, kompetensi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo.
- Alsandria, Erzam, Syarifuddin, 2019, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bio Farma*, Journal e-Proceeding of Management : Vol.6, No.2 Agustus 2019.
- Ariyati, Yannik, Riky Mahendra, 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam*, Journal of Global Business and Management Review Vol. 1 No. 2, Desember 2019 e-ISSN: 2685-3426.
- Aulia, Vaidatul, 2021, *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hamatek Indo Bekasi*, JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 1, NO. 2, April 2021.
- Azwar, Saifuddin, 2014, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Bukit, Benjamin, dkk, 2017, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*, Yogyakarta, Zahir Publishing.
- Dharmayanti, Dhiana. 2015, *Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya*, AGORA, Vol. 3, No.1, 2015, Hal.18.
- Enny W, Mahmudah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*, Surabaya, Ubhara Manajemen Press.
- George, Jennifer and Gareth R Jones, 2012, *Understanding and Managing Organizational Behavior (Sixth Edition)*, Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Hakim, H. Abdul, 2014, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Cetakan Pertama)*, Semarang, EF Press Digimedia.
- Haryono, Siswoyo, 2018, *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi (Cetakan Kesatu)*, Jakarta, Luxima Metro Media.
- Hidayat, Rahmat, 2021, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Pada PT. Surya Yoda Indonesia*, Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 5 No. 1 Maret 2021 P-ISSN 2550-0805 | E-ISSN 2550-0791.

https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-loyalitas-karyawan/#Indikator-Indikator_dalam_mengidentifikasi_Loyalitas_Karyawan diakses pada 10 Oktober 2021

Kamaroellah, Agoes, 2014, *Manajemen Kinerja(Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaiann Kinerja)*, Surabaya, Pustaka Radja.

Maulida Reiza Adelia, Askiah, 2020, *Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya*, Journal of Borneo Student Research eISSN: 2721-5725, Vol 2, No 1, 2020.

Nurdin, Ichsan, 2015, *Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofarma*, Jurnal OE, Volume VII, No. 2, Juli 2015.

Pedoman Penulisan Tesis PPs UM Palembang, 2019.

P. Siagian, Sondang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1 Cetakan ke-26)*, Jakarta, Bumi Aksara.

Pratama, Arfananda Dias dan Axel Giovanni, 2021, *Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja KaryawanApotek Di Kota Magelang*, iE : Jurnal Inspirasi Ekonomi Vol. 3 No. 4_Desember 2021 | ISSN: 2503-3123.

Priharti, Rr. Dimas Veronica,Futtry Nefridiany, 2021, *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arisma Indonesia Merdeka*, Jurnal KOLEGIAL – Vol.7, No.2. Desember 2019 P-ISSN 2088-5644; E-ISSN 2614-008X.

Rahadi, Dedi Rianto, 2010, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesatu)*, Malang, Tunggal Mandiri Publishing.

Ratnasari, Sri Langgeng, dkk, 2020, *Manajemen Kinerja (Cetakan Pertama)*, Lombok, Forum Pemuda Aswaja.

Saputra, Agus Tunggal, dkk, 2016, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4.

Saputra, Nopriadi, dkk, 2021, *Reinventing Human Resources Management, Creativity, Innovation and Dynamics (Cetakan Pertama)*, Yogyakarta, Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.

Sedarmayanti, 2017, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung, PT Refika Aditama.

Simbolon, Resnita Mersalina, Nurul Wardani Lubis, 2015,*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

PT. Rajawali Nusindo Cab. Medan, JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis ISSN: 1978-7057, Volume 10 No. 2 September 2015.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke-23)*, Bandung, Alfabeta.

Suhendi, Hendi, 2010, *Perilaku Organisasi (Cetakan Ketiga)*, Bandung, Pustaka Setia.

Sundari, Sri, 2019, *Manajemen Kinerja*, Bogor, Universitas Pertahanan.

Sutanto, Eddy Madiono, Meiliana Perdana, *Antecedents Variabel Of Employees Loyalty*, JMK, VOL. 18, NO. 2, SEPTEMBER 2016, 111–118.

Tamba, Anjelika Wulan, dkk, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 7 No. 1.

Tampubolon, Hotner, 2016, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing (Cetakan Pertama)*, Jakarta, Pappas Sinar Sinanti.

Tanjung, Rona dan Susi Susanti Manalu, 2019, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zurich Topas Life Batam*, Dimensi, Vol.8, No. 2 : 342.359, Juli 2019, ISSN : 2005-9996.

Tsauri, Drs. H. Sofyan, MM, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I)*, Jember, Stain Jember Press.

Widhiastuti, Hardani, 2012, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, Semarang (Cetakan Kesatu), University Press.

Wilianto, Hendry, 2019, *Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti*, AGORA Vol. 7, No. 1.