

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



SKRIPSI

**Nama : Aldi Rizani
Nim : 212019261**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

SKRIPSI

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

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



**Nama : Aldi Rizani
Nim : 212019261**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aldi Rizani

Nim : 212019261

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 ketidakbenaran 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, Agustus 2023



Aldi Rizani

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 : Aldi Rizani
Nim : 212019261
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Kholillah, Hj. S.E., M.Si.
NIDN : 0201106001/859188



Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN : 0213029302

Mengetahui Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman”

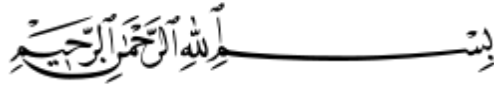
(QS. Ali Imran : 139)

“Jangan pernah takut untuk gagal tapi takutlah jika tidak pernah mencoba”

(Aldi Rizani)

Skripsi ini Saya Persembahkan Kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta, Hairul Alamsyah dan Marwiyah
2. Kakak-kakakku, Sefri Ramadhan dan Rahmadina Dwi Febriani
3. Bapak / Ibu Dosen, serta semua orang yang mendidik dan menasihati
4. Almamater Kebanggaanku



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, atas berkah 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 Hairul Alamsyah dan Ibunda Marwiyah, 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 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 dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Kholillah,Hj.,S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Yunita Febriani,S.E.,M.Si 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. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. 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 (Cepi dan Feby) tercinta terima kasih atas doanya.
9. Terima Kasih untuk sahabatku Aldy, Fajar, Ketrin, Winda, Lily, Rara, Andin, Ayu, Ica dll yang telah banyak membantu serta memberikan Sumbangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2019.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk bantuan yang telah diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. 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, Agustus 2023

Aldi Rizani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi Dan Sampling.....	30
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	72
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA.....74

LAMPIRAN.....76

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Produksi PT Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin....	3
Tabel I.2 Pra Riset Variabel Kinerja	4
Tabel I.3 Pra Riset Variabel Kompetensi.....	5
Tabel I.4 Pra Riset Variabel Loyalitas	6
Tabel I.5 Pra Riset Variabel Komitmen Organisasi.....	7
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel III.2 Kerangka Sampel	31
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel IV.6 Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel IV.7 Variabel Kompetensi.....	53
Tabel IV.8 Variabel Loyalitas.....	55
Tabel IV.9 Variabel Komitmen Organisasi	58
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	63
Tabel IV.12 Hasil Uji T.....	64
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Kompetensi (X1)

Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Loyalitas (X2)

Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 8 Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi

Lampiran 9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 10 Tabel R

Lampiran 11 Tabel Distribusi F

Lampiran 12 Tabel Distribusi T

Lampiran 13 Uji Plagiarism

Lampiran 14 Sertifikat AIK

Lampiran 15 Sertifikat SPSS

Lampiran 16 Biodata Penulis

ABSTRAK

Aldi Rizani/212019261/2023/Pengaruh Kompetensi, Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, dengan populasi sebanyak 73 karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 42 karyawan dengan teknik Cluster Random Sampling. Metode teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis penelitian bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.

Kata Kunci : kompetensi, loyalitas, komitmen organisasi, kinerja

ABSTRACT

Aldi Rizani/212019261/2023/The Influence of Competence, Loyalty and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin/Human Resource Management

The purpose of this research is to determine the influence of competence, loyalty and organizational commitment on the performance employees of PT Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin. This research is an associative research, with a population of 73 employees with a sample of 42 employees using the Cluster Random Sampling technique. The data analysis technique method used is multiple linear regression with the F test hypothesis, t test, and the coefficient of determination. The results of the research analysis show that there is a significant influence of competence, loyalty and organizational commitment on the performance of employees of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, there is a significant effect of competence on the performance of employees of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, there is a significant effect of loyalty on the performance of employees of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, there is a significant effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.

Keywords: competence, loyalty, organizational commitment, performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan aspek yang penting untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kasmir (2016:182)

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

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

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan 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 atau Kesetiaan digambarkan 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 adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan harus memiliki komitmen serta bertanggung jawab pada tugas-tugas yang diberikan agar dapat mencapai target yang ditentukan. Allen dan Meyer (2016:117).

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 produk spring bed
PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin
Tahun 2018-2022**

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase target yang tercapai	Persentase target yang belum tercapai
2018	3.000	2.900	96,70%	3,30%
2019	3.000	2.890	96,33%	3,67%
2020	3.000	2.800	93,33	6,67%
2021	3.000	2.700	90%	10%
2022	3.000	2.650	88,33%	11,67%

Sumber : PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil perusahaan 5 tahun terakhir tidak mencapai target bahkan mengalami penurunan. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan mengalami penurunan menurut manajer PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin antara lain kualitas kerja karyawan masih rendah karena karyawan tidak bekerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan, masih banyak karyawan yang kurang paham terhadap pekerjaannya sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga memakan waktu diluar jam kerja. Kurangnya pengawasan membuat karyawan bermalasan dalam bekerja, serta kuantitas yang belum dapat mencapai hasil kinerja yang

telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sejalan dengan hasil pra-riset yang dilakukan kepada 30 karyawan, terkait indikator yang ada pada variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel I.2
Pra Riset Variabel Kinerja Karyawan
PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dalam bekerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan	13	17
2	Karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan	14	16
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tertentu dengan batas waktu yang telah ditentukan	22	8
4	Pengawasan dilakukan secara rutin dan teratur	10	20
5	Terdapat hubungan baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan	12	18
6	Karyawan mendapatkan anggaran untuk setiap aktivitas perusahaan	19	11

Sumber : PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, 2023.

Berdasarkan data tabel I.2 didapatkan sebagian karyawan belum melakukan pekerjaan dengan optimal, karena karyawan dalam bekerja belum menjalankan standar kualitas kerja yang baik menandakan didalam kinerja karyawan kurang adanya kualitas kerja, Serta Kuantitas yang belum dapat mencapai hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kurangnya pengawasan dari pimpinan, disebabkan pimpinan sering tidak ada dilokasi kerja dan sibuk dengan urusannya sendiri, sehingga membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja. Selain itu hubungan antar karyawan juga tidak berjalan dengan baik karena kurangnya kerja sama dan komunikasi

yang dimiliki sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Tabel I.3
Pra Riset Variabel Kompetensi
PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan secara konsisten memikirkan suatu hal yang menyebabkan tindakan	17	13
2	Karyawan memiliki sikap dan respon yang konsisten terhadap informasi pekerjaan	10	20
3	Karyawan memiliki nilai-nilai dan citra diri masing-masing	16	14
4	Karyawan memiliki pengetahuan dalam bidang spesifik	12	18
5	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan standar perusahaan	10	20

Sumber : PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, 2023.

Berdasarkan tabel I.3 dapat dijelaskan bahwa kurangnya sikap dan respon karyawan terhadap informasi pekerjaan, masih banyak karyawan yang belum paham dengan bidang dan jobdesk pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien. Sehingga hasil dari kinerjanya kurang maksimal serta kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan baik pengetahuan dibidangnya masing-masing maupun pengetahuan dalam melakukan tugas-tugas spesifik yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Seperti, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut fisik, kekuatan kaki serta keterampilan yang kurang mumpuni. Hal inilah yang mengakibatkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja pada saat karyawan mengejar target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel I.4
Pra Riset Variabel Loyalitas
PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan	6	24
2	Karyawan sanggup mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja	11	19
3	Karyawan selalu menjaga rahasia perusahaan demi nama baik perusahaan	28	2
4	Karyawan mempromosikan nama perusahaan kepada masyarakat umum	18	12
5	Karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik	14	16
6	Karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan	16	14

Sumber : PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa masih banyak karyawan yang tidak dapat bertahan dalam organisasi, bahkan sebagian karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai bagi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir banyak yang mengundurkan diri, Alasan yang paling utama karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan mendapatkan tawaran dari perusahaan lain 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.

Tabel I.5
Pra Riset Variabel Komitmen Organisasi
PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan dukungan dari perusahaan dalam berbagai hal	16	14
2	Karyawan memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai dominan perusahaan	17	13
3	Karyawan perusahaan saling mempercayai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan pimpinan	11	19
4	Semua karyawan dapat memahami arahan dari pimpinan dalam memaksimalkan pekerjaan	14	16
5	Pimpinan perusahaan telah melibatkan semua karyawan dalam setiap kebijakan	10	20

Sumber : PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, 2023.

Berdasarkan tabel I.5 dapat dijelaskan bahwa masih ada sebagian karyawan yang tidak mempercayai antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang sudah diberi kepercayaan oleh pimpinan harus dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik pula. Kemudian karyawan juga harus bisa memahami arahan yang telah diberikan oleh pimpinan meskipun masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami bagaimana untuk memaksimalkan target yang ditetapkan. Selain itu juga ada beberapa kebijakan perusahaan yang tidak pernah melibatkan karyawan, sehingga 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

1. Adakah pengaruh kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?
3. Adakah pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?
4. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.
4. 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 dibidang manajemen, khususnya untuk mengetahui pengaruh kompetensi, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. 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.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer J.P. 2016. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1.pp. 1-18
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT BumiAksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta. Penerbit: PT RemajaRosdakarya.
- 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.
- Sugiyono (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Pers. Jakarta. Rajawali.
- Aldrianto. 2014. “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermindo di makassar*”.
- Permata, 2017. “*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk*”.
- Zainudin, 2020. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Surya Eratama Mojokerto*”.

Fikri, 2020. *“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pura Group Kudus”*.

Raina, 2013. *“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Surya Abadi Prima Tangerang”*.