

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KERJA, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PINUS MERAH ABADI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

**BAIZUKI
NPM. 19.01.11.0550**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Baizuki
Nomor Pokok/NIM : 1901110550
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Pinus Merah Abadi Palembang
Penguji Skripsi :

Tanggal 1/4/2023 Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusso Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 1/4/2023 Pembimbing II : Herman Efrizal, SE, MM
NIDN : 0202066602

78 / PS / DFE / 23

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 05 April 2023

Tanggal 05 April 2023



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Baizuki
Nomor Pokok/NIM : 1901110550
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Pinus Merah Abadi Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 1/4/2023 Ketua Penguji : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 1/4/2023 Penguji I : Herman Efrizal, SE, MM
NIDN : 0202066602

Tanggal 1/4/2023 Penguji II : Firdaus Sianipar, SE, MM
NIDN : 0203066401

70 / PS / DFE / 25

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 05 April 2023

Tanggal 05 April 2023



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Baizuki
NPM : 1901110550
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak dapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada tulisan aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 27 Maret 2023

Penulis



Baizuki

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu"

*"Angin tidak berhembus untuk menggoyahkan pepohonan,
melainkan menguji kekuatan akarnya." – Ali bin Abi Thalib*

*"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya." - Al Baqarah 286*

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- Kedua orang tuaku Bapak Solihin dan Ibu Siti Utari
- Kepada Saudaraku Adik-adikku Tersayang Junaidi, Zulkifli dan Darmi Yanti
- Dosen Pembimbing Skripsiku
- Dosen Pembimbing Akademikku
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Dalam kesempatan ini pula peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

5. Bapak Herman Efrizal, SE. MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Nyayu Khairani Putri, SE. M. Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
7. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Orang tua atas doa dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
9. Terimakasih untuk yang terkasih Arinda Martha Utami, SE atas dukungan, Do'a dan bantuannya.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Skripsi ini.

Palembang, Maret 2023
Peneliti

Baizuki

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Motivasi Kerja	11

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.1.2.2 Bentuk Motivasi dan Teori Motivasi	12
2.1.2.3 Faktor-faktor Motivasi dan Tipe-tipe Motivasi	13
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi	17
2.1.3 Loyalitas Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Loyalias Kerja.....	18
2.1.3.2 Indikasi-Indikasi Turunnya Loyalitas Kerja Karyawan.....	21
2.1.3.3 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja	26
2.1.3.4 Faktor-Faktor dan Upaya Meningkatkan Loyalitas Kerja	29
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Loyalitas Kerja.....	33
2.1.4. Kepemimpinan	35
2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan.....	35
2.1.4.3 Gaya-Gaya Kepemimpinan.....	37
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	44
2.2 Penelitian Terdahulu	45
2.3 Kerangka Berpikir.....	48
2.4 Hipotesis	49

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.1.1 Tempat Penelitian	50
3.1.2 Waktu Penelitian.....	50
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.2.1 Sumber Data	51
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.3 Populasi, sampel dan Sampling Penelitian	53
3.3.1 Populasi.....	53

3.3.2 Sampel.....	54
3.3.3 Sampling	54
3.4 Rancangan Penelitian.....	54
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	55
3.5.1 Variabel Operasional	55
3.6 Instrumen Penelitian	58
3.6.1 Uji Validitas	59
3.6.2 Uji Realibilitas	60
3.7 Teknik Analisis Data.....	60
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	61
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	61
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	62
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	62
3.7.2.3 Uji Autokorelasi.....	63
3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas.....	63
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	64
3.7.4 Uji Hipotesis	65
3.7.4.1 Uji Parsial.....	65
3.7.4.2 Uji Simultan	66
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi	66
3.7.4.4 Uji Koefisien Korelasi	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	67
4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi	67
4.1.2 Visi dan Misi Organisasi	68
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	69

4.1.3.1 Struktur Organisasi	69
4.1.3.2 Pembagian Tugas	70
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	72
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	72
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas.....	76
4.2.3 Hasil Uji Normalitas	76
4.2.4 Hasil Uji Multikolinieritas	78
4.2.5 Hasil Uji Autokolerasi	79
4.2.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	80
4.4 Hasil Uji Hipotesis.....	83
4.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	83
4.4.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	84
4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Kd)	85
4.4.4 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Tabel
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	45
3.1 Jadwal Penelitian.....	50
3.2 Populasi Karyawan.....	53
3.3 Definisi Operasional	55
3.4 Bobot dan Kategori Skala Likert.....	59
4.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	73
4.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	74
4.3 Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X2)	74
4.4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X3)	75
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	76
4.6 Hasil Uji Normalitas.....	77
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	78
4.8 Hasil Uji Autokorelasi.....	79
4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
4.11 Hasil Uji Parsial (t).....	83
4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Kd).....	86
4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	87

DAFTAR GAMBAR

	Gambar
2.1 Kerangka Berpikir	48
4.1 Produk PT. Pinus Merah Abadi Palembang.....	68
4.2 Struktur Organisasi PT. Pinus Merah Abadi Palembang	69

ABSTRAK

Baizuki, Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, MM dan Bapak Herman Efrizal, SE. MM).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 23. Adapun populasinya berjumlah 42 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian data dengan SPSS Ver.23 pada uji simultan (F) diperoleh F hitung sebesar 15,951 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Hipotesis 0 (H_0) ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial, Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 3,444 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Loyalitas Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 4,370 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dengan t hitung 5,159 dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci:*Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Baizuki, The Effect of Work Motivation, Work Loyalty and Leadership on Employee Performance PT. Pinus Merah Abadi Palembang. (Under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, MM and Mr. Herman Efrizal, SE. MM).

This study basically aims to determine the effect of Work Motivation, Work Loyalty and Leadership on Employee Performance at PT. Pinus Merah Abadi Palembang. In writing this thesis the author uses a quantitative approach method, namely the calculated data in the form of numbers obtained by distributing questionnaires and multiple linear regression analysis using the SPSS version 23 statistical application. The population is 42 people and the sample used is a saturated sample or the entire population taken for research.

Based on the results of data research with SPSS Ver.23 in the simultaneous test (F) obtained F count of 15.951 and a significance value (sig.) of $0.000 < 0.05$. Thus, Hypothesis 0 (H0) is rejected. So it can be said that the variables of Work Motivation, Work Loyalty, and Leadership simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT. Pinus Merah Abadi Palembang.

Based on the t test or partial test, Work Motivation (X_1) has a significant effect on employee performance with t count 3.444 with a significance of 0.000. Partially Work Loyalty (X_2) has a significant effect on Employee Performance with t count 4.370 with a significance of 0.000. Partially Leadership (X_3) has a significant effect on Employee Performance. with t count 5.159 with a significance of 0.000.

Keywords: Work Motivation, Work Loyalty, Leadership, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Baizuki, dilahirkan di Tanjung Lubuk Kecamatan Tanjung Lubuk, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan pada tanggal 12 September 1999 dari pasangan Bapak Solihin dan Ibu Siti Utari. ia anak pertama dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 2 Tanjung Lubuk, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 6 Kayuagung, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 4 Kayuagung pada tahun 2017 dan pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Palembang, Maret 2023

Penulis

Baizuki

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang

melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*non-human resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Mengingat sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tak bisa dilepaskan asal sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi, bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya, kebalikannya juga jika sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan pemimpin dalam upaya meningkatkan peran serta karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan yang terjadi pada setiap orang. Untuk dapat meningkatkan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu instansi, maka seorang pemimpin harus menyadari pentingnya peran unsur manusia selaku anggota organisasi benar-benar menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk mempengaruhi motivasi terhadap kinerja yang pada akhirnya pencapaian keberhasilan misi instansi. Sedangkan, loyalitas kerja karyawan merupakan suatu kesetiaan kepada instansi tempat dimana dia bekerja dengan baik sesuai peraturan, ada hak ada kewajiban. Loyalitas merupakan kualitas perasaan, dan perasaan tak selalu membutuhkan penjelasan rasional.

PT. Pinus Merah Abadi Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibisnis penjualan dan distribusi Consumer good dari Nabati Group, dengan rangkaian produk-produk makanan ringan yang inovatif & berkualitas. Pendistribusian produk menjadi hal yang sangat penting dalam menjaga kelancaran aktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi PT. Pinus Merah Abadi Palembang, kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal, kepemimpinan yang diterapkan serta peraturan-peraturannya dapat menimbulkan menurunnya motivasi dan tingkat loyalitas karyawan. Jam kerja yang kurang beraturan dan adanya tekanan pimpinan menjadi akar permasalahan, karyawan gudang yang cukup termotivasi dan loyalitas pada pekerjaan karena adanya rewards atas lembur yang dijalani, karyawan gudang lembur oleh adanya tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut secepatnya pada hari itu, dan juga adanya tekanan bahwa jika tidak taat pada jam masuk keesokan harinya akan diberi sanksi atau peringatan. Dan jika terjadinya selisih stock di gudang pada saat Stock Opname maka akan dibebankan langsung pada karyawan gudang yang akan diberi peringatan dan dituntut untuk mengganti semua nominal selisih stock tersebut, bahkan pemutusan kontrak secara tidak terhormat. Sehingga perlunya peran kepemimpinan yang lebih baik.

Kepemimpinan yang ada tidak menimbulkan hasil yang optimal, yang dapat mengakibatkan tingkat motivasi dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan yang cukup tinggi akan menimbulkan hasil yang kurang optimal juga. Sehingga timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Pinus Merah Abadi Palembang sebagai perusahaan distributor dibidang penjualan dan distribusi, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tugas tertarik untuk

melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja, loyalitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Adanya pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang
2. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang

3. Adanya pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang
4. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan mengenai peranan motivasi, loyalitas serta kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi, loyalitas dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung sebagai penerapan dan pengembangan dari ilmu yang diperoleh selama ini baik dari luar perkuliahan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademisi dalam hal tentang kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dan berguna sebagai bahan untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wibowo, 2011, *pendidikan kewirausahaan (konsep dan strategy)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Daft L, Richard. (2015). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*“. Semarang : UNDIP.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran*. BPFE. Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartanto,A. 2016. *Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses*. Agora. Vol. 4, No. 2, hal. 140-145.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____ (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Gaung Persada (GP Press)
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- _____ 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung

- Marpaung, R. 2012. *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Gramedia Pustaka utama Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mink. 2011. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elik Media Koputindo.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Prawirasentono, Suryadi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriyono, & Farida. (2013). *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Internasional Manajemen Bisnis, 129–146.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- _____. 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualiatatif R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.

Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.