

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEDISIPLINAN KERJA,
KOMPETENSI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PUTRI INDAH INFORMATIKA SOLUSI
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Tridinanti Palembang**



Disusun Oleh :

SAFERDY JULIANTO

NPM : 1901110504

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG 2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : SAFERDY JULIANTO
Nomor Pokok/NPM : 1901110504
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kompetensi
Dan loyalitas Kerja Terhadap Kinerja PT. Putri Indah Informatika
Solusi Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11-10-2023 Pembimbing I :


Azmir Ferdinansyah, SE, MM
NIDN : 0221105801

Tanggal 06-10-2023 Pembimbing II :


Sularti, SE, MM
NIDN : 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal : 13-10-2023

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal : 13-10-2023



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, AK.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE.,M.M
NIDN : 0222096301


53 /PS/DFEB/ 23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SAFERDY JULIANTO
Nomor Pokok / NIM : 1901110504
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEDISIPLINAN
KERJA, KOMPETENSI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRI
INDAH INFORMATIKA SOLUSI PALEMBANG.

Penguji Skripsi :

Tanggal 11-10-2023 Pembimbing I : 
Azmir Ferdinansyah, SE, MM
NIDN : 0221105801

Tanggal 06-10-2023 Pembimbing II : 
Suharti, SE, MM
NIDN : 0220086501

Tanggal 11-10-2023 Penguji I : 
Yunidar Erlina, SE, M.Si
NIDN : 0230066302


S3 /PS/DFEB/ 23

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Tanggal:




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

Ketua Program Studi

Tanggal:


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“SUCCESSION IN SIGHT”

Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali

(Saferdy Julianto)

Kupersembahkan untuk :

➔ *ALLAH SWT*

➔ *NABI MUHAMMAD SAW*

➔ *Kedua Orang Tuaku Yang Kucintai*

➔ *Saudara-Saudaraku Yang Tersayang*

➔ *Calon Istriku Wina Dwi Pratiwi Kelak*

➔ *Segenap Dosen Tridinanti Yang Kuhormati*

➔ *Teman-Teman Manajemen Angkatan 2019*

➔ *Almamater Tercinta*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Saferdy Julianto
Nomor Pokok/NIM : 1901110504
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 28 September 2023



(Saferdy Julianto)

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan berkat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kompetensi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang”.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan beberapa pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Maryam Zanariah, S.E., M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
3. Bapak Azmir Ferdinansyah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I saya.
4. Ibu Suharti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II saya.
5. Kedua orang tua yang saya cintai.
6. Teman-teman yang selalu memotivasi serta memberikan semangat kepada saya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk menyempurnakan penulisan ini.

Palembang, 08 Agustus 2023

Penulis



Saferdy Julianto

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Motivasi Kerja	7
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli.....	7
2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	8
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	8
2.1.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	9
2.2 Kedisiplinan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja Menurut Para Ahli	10
2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	12
2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.2.4 Pendekatan Terhadap Disiplin Kerja.....	13
2.3 Kompetensi	14
2.3.1 Pengertian Kompetensi Menurut Para Ahli	14
2.3.2 Pentingnya Kompetensi	16
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	18
2.3.4 Jenis-Jenis Kompetensi	21

2.3.5 Dimensi Dan Indikator Kompetensi	21
2.4 Loyalitas Kerja	23
2.4.1 Pengertian Loyalitas Kerja Menurut Para Ahli.....	23
2.4.2 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja.....	25
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	27
2.4.4 Indikator Loyalitas Kerja.....	29
2.5 Kinerja Karyawan.....	30
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli.....	30
2.5.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan.....	31
2.5.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan.....	34
2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	35
2.5.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	37
2.6 Penelitian Yang Relevan.....	40
2.8 Kerangka Berfikir	43
2.9 Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Metode Penelitian	45
3.2 Tempat dan Waktu	45
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	46
3.4 Populasi, Sampel dan Sampling.....	47
3.5 Rancangan Penelitian	48
3.6 Variabel dan Devinisi Operasional.....	49
3.7 Instrumen Penelitian	56
3.8 Teknik Analisis.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	66
4.2 Visi dan Misi Organisasi	67
4.2.1 Visi.....	67
4.2.2 Misi	67
4.3 Struktur Organisasi	68
4.4 Job Description.....	69
4.4.1 President Director.....	69
4.4.2 Direktur	70
4.4.3 General Sales Manager	70
4.4.4 Supervisor.....	71

4.4.5 Teknik Manager	72
4.4.6 Finance & Umum	72
4.5 Analisis Data	73
4.5.1 Karakteristik Responden	73
4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	78
4.6.1 Uji Validitas.....	78
4.6.2 Uji Reliabilitas	83
4.7 Teknik Analisis	84
4.7.1 Analisis Deskriptif	84
4.8 Uji Asumsi Klasik.....	87
4.8.1 Uji Normalitas.....	87
4.8.2 Uji Multikolinearitas	90
4.8.3 Uji Heteroskedastisitas	91
4.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
4.9.1 Koefisien Determinasi.....	94
4.9.2 Uji F	95
4.9.3 Uji T	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran	107
5.3 Keterbatasan	109
Daftar Pustaka	110
Lampiran 1.....	112
Lampiran 2.....	121
Lampiran 3.....	127
Lampiran 4.....	132
Lampiran 5.....	135
Lampiran 6.....	141
Lampiran 7.....	143
Lampiran 8.....	145

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	40
Tabel 3. 1	52
Tabel 4. 1	74
Tabel 4. 2	74
Tabel 4. 3	75
Tabel 4. 4	76
Tabel 4. 5	77
Tabel 4. 6	78
Tabel 4. 7	79
Tabel 4. 8	80
Tabel 4. 9	81
Tabel 4. 10	82
Tabel 4. 11	83
Tabel 4. 12	85
Tabel 4. 13	87
Tabel 4. 14	90
Tabel 4. 15	93
Tabel 4. 16	94
Tabel 4. 17	95
Tabel 4. 18	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1.....	43
Gambar 4. 1.....	68
Gambar 4. 2.....	88
Gambar 4. 3.....	89
Gambar 4. 4.....	92

ABSTRAK

SAFERDY JULIANTO. Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Azmir Ferdinansyah, SE., M.Si dan Ibu Suharti, SE., M.Si)

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang.

Berdasarkan hasil uji f dapat disimpulkan bahwa pengujian secara bersama-sama 4 (empat) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan uji F menghasilkan nilai Fhitung 57,099, dengan tingkat keyakinan 95%, signifikansi 0.05%, dan df 1 (Jumlah variabel -1) 5-1 4, dan df (n-k-1) 41-4-1 36, maka didapatkan Ftabel adalah sebesar 3,26, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel pada tingkat sig 0.000 dapat diartikan motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil uji t maka dapat di simpulkan Thitung variabel motivasi kerja sebesar 2,384 2,028 yang berarti H0 1 ditolak dan Ha 1 diterima. Dapat di simpulkan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Thitung variabel kedisiplinan kerja sebesar 3,209 2,028 yang berarti H0 2 ditolak dan Ha 2 diterima. Dapat disimpulkan semakin tinggi kedisiplinan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Thitung variabel kompetensi sebesar 2,134 2,028 yang berarti H0 3 ditolak dan Ha 3 diterima. Dapat disimpulkan semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Thitung loyalitas kerja sebesar 2,372 2,028 yang berarti H0 4 ditolak dan Ha 4 diterima. Dapat disimpulkan semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa, Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang. Kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang. Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang. Motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang.

ABSTRACT

SAFERDY JULIANTO. *The influence of work motivation, work discipline, competence and work loyalty on the performance of PT employees. Putri Indah Informatics Solutions Palembang. (Under the guidance of Mr. Azmir Ferdinansyah, SE., M.Si and Mrs. Suharti, SE., M.Si)*

This research intends to determine the influence of work motivation partially on employee performance, work discipline, competence and work loyalty partially on employee performance. The influence of work motivation, work discipline, competence and work loyalty simultaneously on PT performance. Putri Indah Informatics Solutions Palembang.

Based on the results of the f test, it can be concluded that jointly testing 4 (four) independent variables (X) on the dependent variable (Y), with the F test produces an F value of 57.099, with a confidence level of 95%, significance of 0.05%, and df 1 (The number of variables -1) 5-1 4, and df (n-k-1) 41-4-1 36, then we get that Ftable is 3.26, then H0 is rejected and Ha is accepted, thus Fcount is greater than Ftable at the sig level 0.000 can be interpreted as work motivation, work discipline, competence and work loyalty simultaneously (together) influencing employee performance. Judging from the results of the t test, it can be concluded that the work motivation variable T is 2.384 2.028, which means that H0 1 is rejected and Ha 1 is accepted. It can be concluded that the higher the work motivation, the higher the employee's performance and vice versa. The calculated work discipline variable is 3.209 2.028, which means that H0 2 is rejected and Ha 2 is accepted. It can be concluded that the higher the work discipline, the higher the employee's performance and vice versa. The calculated competency variable is 2.134 2.028, which means H0 3 is rejected and Ha 3 is accepted. It can be concluded that the higher the competency, the higher the employee's performance and vice versa. Tcalculated work loyalty is 2.372 2.028 which means H0 4 is rejected and Ha 4 is accepted. It can be concluded that the higher the work loyalty, the higher the employee's performance and vice versa.

Based on the results of research that has been carried out, it can be concluded that work motivation partially influences the performance of PT employees. Putri Indah Informatics Solutions Palembang. Work discipline partially influences the performance of PT employees. Putri Indah Informatics Solutions Palembang. Competency has a partial effect on the performance of PT employees. Putri Indah Informatics Solutions Palembang. Work Loyalty has a partial effect on the performance of PT employees. Putri Indah Informatics Solutions Palembang. Work motivation, work discipline, competence and work loyalty simultaneously influence the performance of PT employees. Putri Indah Informatics Solutions Palembang.

RIWAYAT HIDUP

Saferdy Julianto, dilahirkan di Palembang pada tanggal 14 Juli 2000 dari ayah Rustam Effendi dan Ibu Saimah Ia anak ke 2 (Dua) dari 2 (Dua) bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD N 120 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP N 27 Palembang, dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMK Bina Cipta Palembang. Pada tahun 2019 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2019 ia mulai bekerja di PT. Sangraha Properti Manajemen sebagai Karyawan dengan jabatan sebagai House Keeping.

Palembang, 08 Agustus 2022

SJ

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi ataupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Oleh sebab itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan tingkat efektivitas dan tingkat efisiensi di dalam suatu organisasi. Maka manusia harus selalu berinovasi untuk memenangkan persaingan ini. Kemajuan suatu organisasi hanya bisa dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Motivasi adalah hal penting dikarenakan motivasi mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai suatu hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan suatu pekerjaan secara optimal. Apabila setiap pekerjaan dilakukan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan suatu organisasi.

Tanpa adanya sebuah motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik atau optimal. Kinerja pegawai akan tercapai apabila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Disiplin kerja adalah fungsi manajemen SDM terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dijalankan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan tersebut. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu cenderung akan melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan ataupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan sebuah jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh karyawan di dalam organisasi yang bersangkutan akan kinerja organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2017:272) “Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi”.

Kompetensi merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh seseorang saat ia terjun ke dunia kerja. Pengertian kompetensi sendiri ialah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu, baik kemampuan intelektual, fisik, soft skill ataupun hard skill. Kemampuan inilah yang penting dimiliki dalam menilai dan memilih seseorang untuk bekerja.

Selain itu didalam suatu perusahaan, karyawan menyadari bahwa motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi merupakan kunci keberhasilan akan lebih baik jika diiringi dengan loyalitas kerja yang baik. Secara umum, loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Sadimin, 2003). Hal ini serupa dengan pernyataan yang dikemukakan Chairina (2019) mengartikan loyalitas sebagai kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan perusahaan tersebut dapat terlaksana,

akan tetapi hal tersebut tidaklah mudah dan memerlukan beberapa strategi salah satunya yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Afirin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang baik, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja yang tinggi. Dengan demikian maka tercapailah kinerja yang optimal.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang adalah dimana kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki atau karyawan belum mampu mencintai pekerjaannya sendiri. Hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai atau karyawan yang meninggalkan ruangan kerja dan pekerjaannya sebelum menyelesaikan pekerjaannya. Betapa pentingnya motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang, hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja karyawan dapat diterapkan dengan dengan baik pada diri masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Peneliti memilih judul ini dengan alasan berusaha untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang ?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang

Dengan adanya penelitian ini sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja kepada PT. Putri Indah Informatika Solusi Palembang.

2. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta pengalaman terkait motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Tridianti Palembang

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi manfaat sebagai referensi bagi para mahasiswa/mahasiswi yang akan menyusun skripsi di kemudian hari.

Daftar Pustaka

- Afriana, D. (2022). *Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sumatera Barat: Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- Afrina. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitung Jaya Oku Timur. *Aktual STIE Trisna Negara*, 18, 1-3.
- Irawan, J. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store TBK Binjai Supermall*. Binjai: Universitas Pembangunan Panca Budi. Diambil kembali dari Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains.
- Iriani. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kota Tanjung Balai . *Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4, 5-7.
- K., V., A., A., & F.N., A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 1-11.
- Liswani, E., Kholilah, Afriliani, N., Fitantina, & Puspita, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.XXX. *Adminika*, 85-94.
- M., T., A.N., H., A., N., P.P., O., F.I., L., M., F., & A.M., S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5,1-11.
- Murni. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Baja Nusantara Palembang*. Palembang: Universitas Tridinanti.
- Pane, A. N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Rowen. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri*. Yogyakarta: UNiversitas Sanata Darma.