

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
DI AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG**

SKRIPSI

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



**Diajukan Oleh :
Kalviano Krismon
NPM. 19.01.11.0509**


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

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Kalviano Krismon
Nomor Pokok / NPM : 19.01.11.0509
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Gaya
kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di
Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 20/3.....2023..... Pembimbing I : 
M.A. Baidowi, S.E., MM
NIDN : 0226025801

Tanggal 27/3.....2023..... Pembimbing II : 
Hasyunah S.E., M.M
NIDN : 0207126001

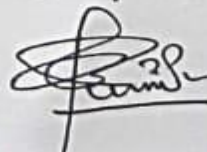
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 3 : 4.....2023.....



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

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 3 : 4.....2023




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

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Kalviano Krismon
Nomor Pokok / NPM : 19.01.11.0509
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di
Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang

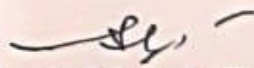
Tanggal 30/3/2023 Ketua Penguji,


M.A. Baidowi, S.E., MM
NIDN : 0226025801

Tanggal 24/3-2023 Penguji I,


Hasyunah S.E., M.M
NIDN : 0207126001



Tanggal 27/3/2023 Penguji II,

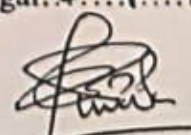

Syaiful Sahri, SE, M.Si
NIDN : 0220085901

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 3/4/2023

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 3/4/2023



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


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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Kalviano Krismon
Nomor Pokok / NPM : 19.01.11.0509
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA,
KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DI AUTO 2000 TANJUNG API-
API PALEMBANG

Dengan ini menyatakan Skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya 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, Maret 2023



Kalviano Krismon

MOTTO & PERSEMBAHAN

Motto:

“Barang siapa bertaqwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka”.

(Q.S Ath-Thalaq ayat 2-3)

“Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran”. (Albert Einstein)

Kupersembahkan kepada :

- Allah S.W.T
- Kedua Orang Tua
Ku
- Sahabat – Sahabat
ku
- Almamaterku

RIWAYAT HIDUP

Kalviano Krismon. Lahir di Oku Timur, pada tanggal 16 Mei 1998 dari pasangan Ayah Kateni dan Ibu Sulasmi. Merupakan anak ke 2 dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 2 Jati Sari, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 5 Harjomulyo, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Muhammadiyah Belitang. Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2017 mulai bekerja di PT ASTRA INTERNASIONAL Tbk-TSO sebagai Mekanik di Auto 2000 cabang Palembang sampai dengan sekarang.

Palembang 6 Maret 2023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di Auto 2000 Tanjung Api – Api Palembang”**. Laporan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak M.A. Baidowi, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Hasyunah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Dian Septiani S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
7. Bapak Ahmad Wirajya selaku Kepala Bengkel bagian Servis di AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang dan seluruh karyawan AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

9. Seluruh anggota keluarga atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 Fakultas Ekonomi atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan dilapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Maret 2023

Peneliti

Kalviano Krismon

ABSTRAK

KALVIANO KRISMON. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di Auto 2000 Tanjung Api – Api Palembang. (di bawah bimbingan Bapak M.A. Baidowi, S.E., MM dan Ibu Hasyunah S.E., M.M)

PT. Astra International Toyota Sales Operation merupakan salah satu divisi dari PT. Astra International, Inc., yang berkedudukan di Jakarta. Perusahaan ini didirikan oleh William Soerjawidjaya. AUTO 2000 merupakan penyalur tunggal dari kendaraan bermotor merek Toyota di Indonesia yang bekerja sama dengan Toyota Motor Sales, Co.Ltd. Dalam observasi yang telah dilakukan penulis terlihat ada beberapa masalah yang telah ditemukan seperti, pemimpin dalam memberikan arahan berupa tugas yang telah ditentukan masih belum optimal, sebab masih terdapat ketidak merataan kinerja karyawan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki setiap karyawan yang berbeda-beda, sehingga berdampak secara langsung terhadap penyelesaian tugasnya. masih banyak yang tidak percaya diri terhadap rasa cinta dan tanggung jawab terhadap perusahaan. masalah yang telah ditemukan seperti karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya belum sepenuhnya dapat diselesaikan. Dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, masih ada karyawan yang belum dapat menuntaskan pekerjaan tersebut dengan baik, karyawan berpendapat masih belum adanya sebuah penghargaan bagi karyawan yang telah berkerja secara maksimal, serta masih kurangnya bimbingan dari atasan, ada beberapa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan juga ada beberapa karyawan merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerjanya sehingga menimbulkan rasa frustrasi dan akan berdampak negatif bagi perusahaan, masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan atau ditempat kerja pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama untuk kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan dalam bekerja sehingga membuat turunnya kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja baik secara simultan maupun

parsial terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Penelitian menggunakan menggunakan metode angket untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja (X_1), kompensasi (X_2), kepemimpinan (X_3) dan loyalitas karyawan (Y). Pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji secara simultan dan uji secara parsial (uji t).

Hasil uji instrument untuk uji validitas adalah seluruh kuesioner valid, uji reliabilitas adalah seluruh kuesioner reliabel. Dari uji asumsi klasik didapatkan hasil Tidak ada gejala multikolinearitas pada setiap variabel bebas, tidak ada gejala heteroskedastisitas pada setiap variabel bebas, dan nilai residual berdistribusi normal. Dari analisis regresi linier berganda mendapat persamaan linier $Y = (-2867) + 0,371X_1 + 0,220X_2 + 0,293X_3 + e$, Analisis koefisien korelasi untuk variabel bebas dinyatakan memiliki hubungan yang searah dan sangat kuat, koefisien determinasi sebesar 88,8%. Dari uji F dinyatakan H_1 diterima, dari uji t dinyatakan H_2 dan H_4 diterima dan H_3 ditolak.

Hasil dari penelitian ini yang pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, kedua terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, ketiga tidak terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang dan yang keempat adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
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 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	7
2.1.3 Variable-Variable kepuasan kerja.....	9
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.5 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja	11
2.2 Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.1 Tujuan Kompensasi Dan Perusahaan Untuk Karyawan	12
2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	14
2.2.3 Indikator Pemberian Kompensasi	15
2.3 Pengertian Gaya kepemimpinan.....	16
2.3.1 Tipe-Tipe kepemimpinan	17
2.3.2 Ciri-Ciri Kepemimpinan.....	18
2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	20

2.4 Pengertian Loyalitas	21
2.4.1 Karakter Loyalitas	22
2.4.2 Faktor Loyalitas Karyawan	22
2.4.3 Indikator Loyalitas Karyawan	23
2.5 Penelitian Lain Yang Relevan.....	24
2.6 Kerangka Berfikir	26
2.7 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	29
3.1.1 Tempat Penelitian	29
3.1.2 Waktu Penelitian	29
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.1 Sumber Data	30
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3 Populasi Dan Sampel.....	32
3.3.1. Populasi	32
3.3.1 Sampel	33
3.4 Rancangan Penelitian.....	33
3.4.1 Tipe Penelitian	34
3.4.2 Jenis Penelitian	34
3.5 Variabel Dan definisi Operasional	34
3.5.1 Variabel	34
3.5.2 Definis Operasional.....	35
3.6 Instrumen Penelitian	38
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reabilitas	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	40
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	42

3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	43
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi	44
3.8 Uji Hipotesis.....	44
3.8.1 Uji Secara Simultan.....	45
3.8.2 Uji Secara Parsial	46
3.9 Sistematika Penulisan	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Penelitian	48
4.1.1 Visi, Misi dan Budaya FIRST	52
4.2 Struktur Organisasi dan Uraian Kerja.....	53
4.2.1 Struktur Organisasi	53
4.2.2 Uraian Kerja	54
4.3 Hasil dan Penelitian	59
4.3.1 karakteristik Responden.....	59
4.3.2 Uji Instrumen.....	61
1. Uji Validitas.....	61
2. Uji Reabilitas.....	64
4.4 Analisis Data.....	64
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	64
1. Uji Multikolinearitas.....	65
2. Uji Heteroskedastisitas	66
3. Uji Normalitas.....	67
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi	69
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi	71
4.5 Uji Hipotesis.....	71
4.5.1 Uji Secara Simultan (Uji F)	71
4.5.2 Uji Secara Parsial (Uji t).....	72
4.6 Pembahasan.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

1.1 Penelitian Yang Relevan	24
3.1 Waktu penelitian	29
3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian kepuasan kerja.....	35
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kompensasi	36
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Gaya kepemimpinan.....	37
3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Loyalitas Karyawan	37
3.6 Analisis Koefisien Korelasi	44
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	61
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	62
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)	63
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	63
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	65
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.11 Hasil Uji Normalitas	67
4.12 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.13 Analisis Koefisien Korelasi	70
4.14 Analisis Koefisien Determinasi	71
4.15 Uji Simultan (Uji F)	72
4.16 Uji Parsial (Uji t).....	73

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir	26
4.1 Struktur Organisasi Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik barang maupun jasa. Organisasi ini akan semakin berkembang dengan keuntungan yang didapatkan. Menuju era globalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik di pasar dalam negeri maupun di pasar luar negeri. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

AUTO 2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi AUTO 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra Internasional Tbk. Saat ini AUTO 2000 adalah retailer Toyota terbesar di Indonesia yang menguasai sekitar 42% dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya, AUTO 2000 berhubungan dengan PT. Toyota Astra Motor sebagai agen tunggal pemegang merek (ATPM) Toyota, yang menjadikan AUTO 2000 adalah salah satu founder dealer resmi Toyota. Sebagai unit yang

memegang tanggung jawab perawatan serta perbaikan mesin dari perusahaan, maka karyawan diharapkan memiliki kemampuan yang maksimal sehingga jasa yang ditawarkan perusahaan selalu terpenuhi dan sesuai setandar. Auto 2000 Tanjung Appi-Api Palembang adalah salah satu yang bergerak dalam bidang otomotif.

Diketahui bahwa hasil kerja karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang mempunyai kualitas yang belum baik, hal ini ditunjukkan dengan sebagai karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan belum sepenuhnya dapat diselesaikan. Dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan masih ada karyawan yang belum dapat menuntaskan pekerjaan tersebut dengan baik. Fenomena kepuasan kerja di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang diketahui bahwa ada beberapa karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang yang tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan dan ada juga ada beberapa karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa frustrasi akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Sistem kompensasi yang dilakukan pada perusahaan Auto 2000 Tanjung Api-Api adalah sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan buku biru Astra Internasional, yaitu berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung. Disamping itu untuk meningkatkan karyawan diberikan tunjangan untuk setiap

karyawan dan diberikan dengan tugas atau *grade* masing-masing, namun belum mempertimbangkan volume dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, sehingga kurang memacu bagi karyawan yang rajin dan inovatif. Sebagian karyawan berpendapat masih belum ada penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja secara maksimal, serta masih kurangnya pemberian insentif dari atasan, seperti diberi pekerjaan diluar jam kerja seperti lembur sehingga karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya insentif. Kompensasi bisa untuk memotivasi karyawan agar semangat bekerja di kemudian hari.

Sebagai Gaya Kepemimpinan yang memimpin Auto 2000 Tanjung Api-Api sebab dengan melihat secara langsung fenomena yang terjadi setiap harinya, pemimpin dalam memberikan arahan berupa tugas yang telah ditentukan masih belum optimal, sebab masih terdapat ketidak merataan kinerja karyawan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki setiap karyawan yang berbeda-beda, sehingga berdampak secara langsung terhadap penyelesaian tugasnya.

Gaya Kepemimpinan juga salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi beberapa keputusan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan.

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain juga atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dan emosional dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi. Sehubungan terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang masih banyak yang tidak percaya diri terhadap rasa cinta dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama untuk kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan dalam bekerja sehingga membuat turunnya kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga atau organisasi yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama dalam evaluasi loyalitas pada Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
2. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis tentang cara penulisan proposal skripsi yang baik dan untuk melatih penulis agar mencari solusi dari suatu permasalahan.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan menjadi data dasar bagi penelitian yang dapat dikembangkan dalam kepuasan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M dan Baron F.2016. “Manajemen Kinerja” Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Edison dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gomes, L. I. dan E. M. Susanto. 2017. Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Hartono Flash Surabaya. AGORA. 5(3) : 3-7.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2018. “Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mitchell & Larsel Hoppock (2014), Locus of control : “supervision and work satisfication, Academy of management journal”, 18, 628-30
- M. Prawiro. 2019. Manajemen Operasional: Pengertian, Fungsi, Ruang Lingkup. Retrieved
- Ni Putu Novi Sri Astiti, dkk. (2019) PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AGROWISATA BAGUS AGRO PELAGA. Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian 1-9.
- Nurhasanah, Siti & A.Soebandi. 2016. “Minat Belajar Sebagai Determinan Hasil belajar”. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.
- Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. 2015 Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 5, No. 2. Pp. 87-103
- Onsardi. (2017). Employee Loyalty In Private University In Bengkulu City. 2(1), 1–13
- Saputra, A. T., I. W. Bagia dan N. N. Yulianthini. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara. Jurnal Jurusan Manajemen. 4(1) : 4-6.

Sinambela, 2016, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Buku Aksara Tanjung Barat Jakarta 87 Sugiyono. (2016). “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta: Bandung

Wulansari, dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom. Jurnal Manajemen Indonesia vol. 14. no. 2.