

**PENGARUH FASILITAS KERJA, LOYALITAS KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN INDOMARET HYBRID SIMPANG BLK PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

NYAYU YULI PERMATA SARI

NPM : 1901110518

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

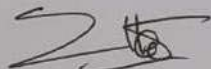
2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nyayu Yuli Permata Sari
Nomor Pokok/NIM : 1901110518
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya
Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap
Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang
BLK Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 05 APRIL 2023 Pembimbing I : 
Ellen Sumarni, SE., MM
NIDN: 0223116001

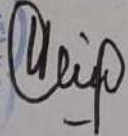
Tanggal 05 APRIL 2023 Pembimbing II : 
Nur Effen, SE., MM
NIDN: 0202076102




Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 05 APRIL 2023




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

Ketua Program Studi
Tanggal 05 APRIL 2023



Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

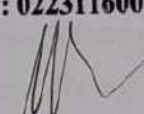
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nyayu Yuli Permata Sari
Nomor Pokok/NIM : 1901110518
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya
Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap
Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang
BLK Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal 05 APRIL 2023 Ketua Penguji : 
Ellen Sumarni, SE., MM
NIDN: 0223116001

Tanggal 05 APRIL 2023 Penguji I : 
Nur Effen, SE., MM
NIDN: 0202076102

Tanggal 05 APRIL 2023 Penguji II : 
Lusia Nargis, SE., M.Si
NIDN: 0222036101


06 / PS / DFE / 23

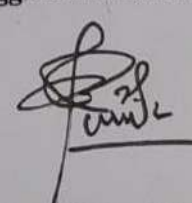
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 10 April 2023

Ketua Program Studi
Tanggal 05 APRIL 2023




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


Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

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

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki”

“Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran”

“Keep your eyes on the stars and your feet on the ground”

Ku persembahkan kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku Bapak dan Mamak
Tercinta*
- ❖ Saudara – saudaraku Tersayang*
- ❖ Keluarga Besarku Tersayang*
- ❖ Dosen Universitas Tridinanti Palembang
Terhusus Program Studi Manajemen*
- ❖ Sahabatku yang Tersayang*
- ❖ Almamater Kebanggaanku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nyayu Yuli Permata Sari

Npm : 1901110518

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : “Pengaruh Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan,
dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid
Simpang BLK Palembang”

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh
dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka
saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala
konsekuensinya.

Palembang, 15 Maret 2023


4330EAKX375253081
Nyayu Yuli Permata Sari

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH FASILITAS KERJA, LOYALITAS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET HYBRID SIMPANG BLK PALEMBANG”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Dalam menyusun skripsi ini tentu saja penulis banyak menemui kesulitan dan hambatan. Penulis menyadari bahwa sangat sulit untuk menyelesaikan skripsi ini apabila tanpa bantuan, dukungan dan nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Ellen Sumiarni, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan serta masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Nur Effen, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang juga telah memberikan bimbingan serta meluangkan waktu untuk memberikan kritik dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Bapak Supriyanto selaku manajer dan seluruh karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang yang dengan senang hati memberikan bantuan keterangan pengumpulan data.

8. Kedua Orang tuaku Bpk Kiagus Sarif Jaini dan Ibu Kasmirah serta saudaraku Tersayang Cek Ayu, Kak Adi, Rani dan Rian yang telah memberikan semangat, doa, nasehat yang terbaik untukku.
9. *My Boyfriend* Hapidin, S.E yang telah memberi dukungan dan semangat yang tiada henti-henti nya
10. Seluruh teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu telah membantu dalam pembuatan skripsi ini dan mendengarkan keluh kesah penulis

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat menjadi masukan bagi kita semua dan berguna bagi penulis sendiri

Palembang, Maret 2023
Penulis,

Nyayu Yuli Permata Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	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 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1 Fasilitas Kerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	7
2.1.1.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	7
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja.....	8
2.1.1.4 Indikator Fasilitas Kerja	9
2.1.2 Loyalitas Kerja.....	10
2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja.....	10

2.1.2.2	Aspek-aspek Loyalitas Kerja	11
2.1.2.3	Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja	11
2.1.2.4	Indikator Loyalitas Kerja	12
2.1.3	Gaya Kepemimpinan	12
2.1.3.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	12
2.1.3.2	Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan	13
2.1.3.3	Fungsi Kepemimpinan	14
2.1.3.4	Indikator Gaya Kepemimpinan	15
2.1.4	Kompetensi Kerja	17
2.1.4.1	Pengertian Kompetensi Kerja	17
2.1.4.2	Faktor-faktor mempengaruhi Kompetensi Kerja	18
2.1.4.3	Indikator Kompetensi Kerja	18
2.1.5	Kinerja	19
2.1.5.1	Pengertian Kinerja	19
2.1.5.2	Faktor yang mempengaruhi Kinerja	19
2.1.5.3	Penilaian Kinerja	20
2.1.5.4	Manfaat penilaian Kinerja	21
2.1.5.5	Indikator Kinerja	21
2.2	Penelitian Yang Relevan	22
2.3	Kerangka Berpikir	25
2.4	Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	
3.1.1	Tempat Penelitian	27
3.1.2	Waktu Penelitian	27
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1	Sumber Data	28
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	28
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	29
3.3.1	Populasi	29

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	29
3.4 Rancangan Penelitian	30
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	30
3.5.1 Variabel Penelitian	30
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	31
3.6 Instrumen Penelitian	35
3.7 Uji Instrumen	37
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Teknik Analisa Data	37
3.8.1 Analisa Statistik Deskriptif	38
3.8.2 Analisa Statistik Inferensial	38
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	38
3.8.4 Analisis	40
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.8.4.2 Analisis Koefisien Korelasi	40
3.8.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	41
3.8.5 Uji Hipotesis Penelitian	42
3.8.5.1 Uji Simultan (Uji F)	42
3.8.5.2 Uji Parsial (Uji T)	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Singkat Indomaret Hybrid Simpang BLK	45
4.1.2 Struktur Organisasi	45
4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	46
4.1.4 Karakteristik Responden	49

4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Uji Validitas.....	50
4.2.2 Uji Reliabilitas	54
4.3 Teknik Analisis Data	55
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	55
4.3.1.1 Uji Normalitas	55
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas	56
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas	57
4.4 Metode Analisis Data	58
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.4.2 Koefisien Korelasi	60
4.4.3 Hasil Koefisien Determinasi	60
4.5 Uji Hipotesis Statistik.....	61
4.5.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	61
4.5.2 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	62
4.6 Pembahasan.....	65

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA	
-----------------------------	--

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	22
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Opeerasional.....	32
Tabel 3.3 Skala Likert	36
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X3.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X4.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Y	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Secara Simultan (F).....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Secara Parsial (T).....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	58

ABSTRAK

NYAYU YULI PERMATA SARI. Pengaruh Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang. (dibawah bimbingan Ibu Ellen Sumiarni, S.E.,MM dan Ibu Nur Effen, S.E.,MM)

Dari hasil penelitian ini dapat pengaruh Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan (f) terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang. Dengan persamaan Regresi Linear Berganda yaitu $Y=13,966 + 0,200 X_1 + 0,430 X_2 + 0,288 X_3 + 0,708 X_4$ Variabel Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi mempunyai arah koefisien yang berada positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya makin tinggi Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang. Koefisien Korelasi (R) Ssebesar 0,760 artinya menunjukkan pengaruh yang kuat. Koefisien Determinasi sebesar 0,492 atau 49,2% variabel kinerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh variabel Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi sedangkan sisanya 50,8% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

NYAYU YULI PERMATA SARI. *The Effect of Work Facilities, Work Loyalty, Leadership Style, and Competence on Employee Performance at Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang. (under the guidance of Mrs. Ellen Sumiarni, S.E.,MM and Mrs. Nur Effen, S.E.,MM)*

From the results of this study it can influence Work Facilities, Work Loyalty, Leadership Style and Competence simultaneously (f) on Employee Performance at Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang. With the Multiple Linear Regression equation, namely $Y = 13.966 + 0.200 X_1 + 0.430 X_2 + 0.288 X_3 + 0.708 X_4$ Variables of Work Facilities, Work Loyalty, Leadership Style, and Competence have a coefficient direction that is positive towards Employee Performance, meaning that the higher the Work Facilities, Work Loyalty, Leadership Style and Competence, the higher the Employee Performance of Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang. The correlation coefficient (R) of 0.760 means that it shows a strong influence. The coefficient of determination of 0.492 or 49.2% of the performance variable can be explained or influenced by the variables Work Facilities, Work Loyalty, Leadership Style and Competence, while the remaining 50.8% is influenced by other factors that cannot be examined in this study.

**Keywords : Work Facilities, Work Loyalty, Leadership Style, Competence,
Employee Performance**

RIWAYAT HIDUP

Nyayu Yuli Permata Sari dilahirkan di Palembang pada tanggal 02 Juli 2000 dari Bapak Kiagus Sarif Jaini dan Ibu Kasmirah, Anak ke-3 dari lima bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD N 142 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP N 49 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK Perbankan Alumnika Palembang tahun 2019 melanjutkan pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023
Penulis,

Nyayu Yuli Permata Sari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. MSDM sendiri merupakan suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi maupun perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang juga menimbulkan dampak tingkat persaingan yang semakin tinggi.

PT. Indomarco Prismatama, beroperasi sebagai Indomaret, yang merupakan jaringan pengecer waralaba di Indonesia. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan maka toko pertama dengan nama Indomaret di buka di Ancol, Jakarta Utara, pada tanggal 20 juni 1988, di kelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Tahun 1977 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan juni tahun 2021 jumlah gerai sebanyak 18.939 gerai. Mitra usaha waralaba ini meliputi koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari sumatera, batam, jawa, madura, bali, ntb, ntt, kalimantan, sulawesi, dan maluku. Motto perusahaan adalah ‘Mudah dan Hemat’. Tidak hanya bergerak dibidang retail,

Indomaret Group terus mengembangkan bisnisnya dengan di dukung oleh lebih dari 170.000 karyawan dan memiliki 10 sektor bisnis: retail, grosir, *e-commerce*, pusat perbelanjaan, F&B, restoran jepang, roti, *IT konsultan*, *e-wallet*, dan ekspedisi. Salah satu nya adalah Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang.

Indomaret tersebut terletak di Sumatera Selatan Kota Palembang tepat nya di Jl.MP.Mangkunegara No.1,Suka Maju,Kec. Sako. Indomaret ini sudah berdiri sejak 30 juni 2006 sampai dengan sekarang yang memiliki 25 karyawan di dalam nya. Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang yang pertama nya hanya menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari saja, kini sudah menyediakan berbagai makanan siap saji, mulai dari *Yummy Coffee*, *Yummy Chicken*, *Mister Donuts*, *Saybread*, dan lain sebagainya.

Dalam kegiatan usahanya selalu memperhatikan masalah-masalah yang muncul ditengah para karyawan dan masalah yang muncul didalam perusahaan tersebut agar tidak menjadi hambatan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Tolak ukur dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan salah satunya ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara dalam Masram 2017,139). Hal tersebut merupakan hasil dari presepsi mereka tentang suatu pekerjaan. Ketika kinerja karyawan yang berkualitas, maka karyawan tersebut akan dapat bekerja lebih bersemangat dan maksimal lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai suatu tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan , antara lain Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi. Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Serdamayanti : 2018). Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Kinerja karyawan akan terpenuhi melalui

fasilitas pekerjaan. Banyak perusahaan yang mengalami kurangnya kepuasan kerja pada karyawan yang disebabkan oleh fasilitas yang menurutnya tidak sesuai. Jadi apabila karyawan merasa puas dengan fasilitas apa yang seharusnya didapat, maka kinerja yang akan diberikan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, akan dengan perasaan senang dan bahagia begitu juga akan tercermin pada karyawan atas pekerjaannya. Menurut hasil penelitian sementara di Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang peneliti menemukan permasalahan terhadap Fasilitas kerja yang ada di toko tersebut, yaitu : Fasilitas yang ada ditoko tersebut banyak yang rusak tidak bisa digunakan, sehingga banyak pekerjaan atau tugas setiap personil yang terbengkalai akibat kerusakan tersebut. Membuat kinerja karyawan toko tersebut menurun, hal ini dapat dilihat dari *Key Performance Indikator* yang tidak pernah mencapai target.

Tingkat Loyalitas Kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena Loyalitas Kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sementara, peneliti menemukan permasalahan yang ada ditoko tersebut yaitu Banyaknya barang yang masuk pada toko tersebut membuat para karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja yang sewajarnya, hal ini sering terjadi hampir setiap hari dan hal ini hanya dianggap sebagai loyalitas setiap karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Gaya kepemimpinan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Gaya kepemimpinan dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi serta membimbing individu dan kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian sementara peneliti menemukan

permasalahan terhadap gaya kepemimpinan ditoko tersebut yaitu, Kurangnya ketegasan serta arahan dari atasan yang membuat para bawahan bekerja semauanya saja, tanpa mentaati Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang ada ditoko tersebut. Contohnya : Datang terlambat, pulang selalu cepat dan tidak menyelesaikan tugas secara tuntas mengakibatkan kurangnya para karyawan untuk melakukan pengawasan terhadap sekitar toko sehingga banyak yang melakukan sindikat, dan membuat kerugian besar ditoko tersebut. Selain fasilitas, loyalitas dan gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi.

Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui/dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan atau keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Hutapea dan Thoha 2018:3). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut karena seorang karyawan yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus sesuai dengan Kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengamatan pada Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang, peneliti menemukan masalah terhadap kompetensi yang ada ditoko tersebut yaitu, Suatu posisi atau jabatan yang diduduki oleh karyawan tidak sepenuhnya berhubungan langsung dengan kompetensi setiap individu yang mereka miliki, sering sekali pihak manajemen melakukan rotasi ataupun mutasi jabatan namun tidak menyesuaikan dengan konsep penyesuaian jabatan dengan Kompetensi yang ada didiri masing-masing individu karyawan, dan tanpa adanya pelatihan khusus melainkan mutasi jabatan berdasarkan dengan kebutuhan perusahaan sendiri tanpa tau kemampuan yang ada didiri karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mengambil variabel Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi sebagai faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH FASILITAS KERJA, LOYALITAS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET HYBRID SIMPANG BLK PALEMBANG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan bahwa :

1. Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karywan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Loyalitas Lerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Paelmbang?
4. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawam Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang?
5. Apakah ada pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja

Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang

2. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan bermanfaat :

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menambah ilmu bagi peneliti untuk menjelaskan tentang Pengaruh fasilitas kerja, loyalitas kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti yang berhubungan dengan pengaruh fasilitas kerja, loyalitas kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam bentuk saran, guna kepentingan perusahaan sebagai salah satu jalan keluar untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian et, al : 2018 Pengertian *Kompetensi Kerja* <https://jurnal.stiepas.com>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan1 Yogyakarta : Gava Media Barry 2012 : 67. *Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja*
- Chairani : 2019. Pengertian *Loyalitas* sebagai kesetiaan. Jurnal Sains Ekonomi
- Edardin dalam Payne. 2016. Indikator pengukuran *Kompetensi kerja*
- Edi Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernada Meda Group Jakarta.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta, bandung
- Fahmi .2018 : 82 istilah *Kinerja Karyawan*. Gramedia Widiasarana
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang 2022, Buku *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama* Cetakan Kelima : Palembang.
- Ghozali, 2016 . Aplikasi *Analisis dengan Program IBM SPSS*
- Hutapea & Thoaha 2018 : 3 *Kompetensi Karyawan*. Graha Ilmu.
Iskandar & Yuhansyah : 2018 Pengertian Loyalitas Kerja. Analisis Kinerja Keuangan.
- Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis 3 (1), 77-86, 2021 junaidi hasan *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Perintis Perkasa Medan*
- Kusumo 2016. Karakteristik faktor yang mempengaruhi *Loyalitas kerja*
- Mangkunegara, 2015. *Sumber daya Manusia*, Cetakan kedua belas
- Mathi s & Jackson. 2012. *Kompetensi yang harus dipunyai individu*

Prawirosentono (2008 : 27) penilaian dalam *indikator kinerja*

Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Serdamayanti,2016, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*
<https://repository.stie.co.id>

Sriyono Farida 2015 *Indikator Loyalitas Kerja*

Sugiyono 2016 : 64 *Hipotesis penelitian, R&D Bandung*

Sugiyono 2014 : 193 *Sumber data primer, R&D Bandung*

Sugiyono 2013 : 121 *Uji Instrumen Uji validitas R&D Bandung*

Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung*

Widodo Suprano,2015 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*
Yogyakarta : PUSTAKA BELAJAR