# PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG KEDIRI

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

**DYAH NURUL ISNAINI**

NPM : 12.1.02.02.0306

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

**UN PGRI KEDIRI**

2016

Skripsi oleh:

**DYAH NURUL ISNAINI**

NPM : 12.1.02.02.0306

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekomoni UN PGRI Kediri

Tanggal: 25 Juli 2016

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| DR.H.Samari,SE,MM | Restin Meilina,SE,MM |
| NIDN. 0712026201 | NIDN. 1150901218 |

Skripsi oleh:

**DYAH NURUL ISNAINI**

NPM : 12.1.02.02.0306

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada Tanggal : 08 Agustus 2016

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : (Dr.H.Samari,M.M.)
2. Penguji 1 : (Dr. Subagyo,M.M. )
3. Penguji 2 : (Restin Meilina,S.E.,M.M.)

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo,M.M.
NIDN. 0717066601

# PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG KEDIRI

Dyah Nurul Isnaini
12.1.02.02.0306
Fak. Ekonomi – Prodi Manajemen
dyah.isnaini137@gmail.com
Dr.H.Samari,S.E.,M.M. dan Restin Meilina,S.E.,M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa setiap perusahaan harus selalu mengembangkan Sumber Daya Manusianya untuk mendorong kemajuan bagi perusahaan tersebut. Disamping itu, perusahaan juga harus tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya, agar karyawan tetap memberikan kesetiaanya kepada perusahaan meskipun dalam keadaan terpuruk. Agar perusahaan dapat mempertahankan kesetiaan karyawannya, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan? (2)Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan? (3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan? (4) Apakah kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 20*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (2) promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (3) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (4) kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri.

**Kata Kunci** kompensasi, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan.

## A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka akan membuat perusahaan menjadi semakin maju. Untuk itu, Sumber Daya Manusia harus mendapat perhatian utama agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Dalam menghadapi era globalisasi ini, sebuah perusahaan harus dapat mengembangkan Sumber Daya Manusianya untuk mendorong kemajuan bagi perusahaan. Disamping itu, perusahaan juga harus tetap memperhatikan karyawannya di perusahaan tersebut, bagaimana caranya agar karyawan tersebut tetap termotivasi untuk memajukan perusahaannya, salah satunya adalah dengan cara memberikan kompensasi.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan terhadap para karyawannya yang telah berkontribusi dalam memajukan dan ikut serta membantu meraih tujuan dari perusahanan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Dessler (2007:46) berpendapat bahwa Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dengan pemberian kompensasi, diharapkan para karyawan dapat bekerja produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perusahaan, sehingga seluruh karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi, promosi jabatan juga amat perlu bagi seorang karyawan karena dengan adanya promosi jabatan maka karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya sehingga akan menghasilkan keluaran (output) yang berguna bagi perusahaan. Adapun pengertian Promosi Jabatan menurut Hasibuan (2012:108) adalah pemindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Sedangkan menurut Siagian (2008;169) Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang

lebih tinggi dari jabatan yang duduki sebelumnya.

Di dalam sebuah perusahaan, peran seorang atasan dalam memimpin bawahannya sangatlah penting. Gaya kepemimpinan yang tepat tentunya akan membuat para karyawan dalam sebuah perusahaan merasa betah dan nyaman dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Kartono (2008:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2010:49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawannya.

Ketika kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan telah terpenuhi dalam sebuah perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan imbal balik berupa kesetiaan atau loyalitas yang tinggi dari karyawan kepada perusahaan tersebut. Menurut Tjiptono ( 2006:77) "Loyalitas" merupakan "kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tangung jawab." Dalam sebuah perusahaan, loyalitas sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Karena meskipun perusahaan terjadi masalah karyawan tetap memilih bertahan. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan komponen utama dalam kemajuan perusahaan, apabila perusahaan dapat mengatur sumber daya manusia yang bagus timbal baliknya nya adalah dengan kesetiaan mereka bertahan di perusahaan tersebut.

Bank BTN Kantor Cabang Kediri memiliki struktur organisasi yang berpedoman pada fungsi dalam melaksanakan kegiatannya. Perusahaan ini memberikan kompensasi yang sesuai dengan porsi kerja setiap karyawannya. Disamping itu Bank BTN Kantor Cabang Kediri juga sering melalukan promosi jabatan sehingga para karyawannya menjadi terpacu untuk mengejar target yang mereka inginkan. Gaya kepemimipinan yang menjunjung tinggi rasa sopan dan kekeluargaan membuat para karyawan semakin betah dan nyaman dalam bekerja.

Dari latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul **"**Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri."

**Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kediri.

## B. METODE PENELITIAN

**Validitas Penelitian**

a. Variabel Independen

Dalam penelitian ini, variabel independen (terikat) nya adalah Loyalitas Karyawan.

b. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini, variabel dependen (bebas) nya adalah Kompensasi ($X_1$), Promosi Jabatan ($X_2$) dan Gaya Kepemimpinan ($X_3$).

**Populasi**

Dalam penelitan ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kediri yang berjumlah 54 karyawan.

**Sampel dan Teknik Sampling**

Pada Bank BTN Kantor Cabang Kediri populasinya berjumlah 54 karyawan yang meliputi karyawan laki-laki berjumlah 29 karyawan dan karyawan yang berjumlah 25 karyawan. Ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arikunto, maka sampel penelitian yang diambil oleh peneliti adalah semua karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri yang berjumlah 54 karyawan. Menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling *sampel jenuh.* Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen

*Uji Validitas*

Berdasarkan hasil Uji Validitas instrumen penelitian didapati bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada kuisioner mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r-tabel (nilai r-tabel untuk N=54 dengan tingkat signifikansi 0,5% adalah 0,270). Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang dilampirkan dalam kuisioner dinyatakan valid.

*Uji Reliabilitas*

Kemudian dari hasil Uji Reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel penelitian dinyatakan reliabel. Dengan hasil *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 maka secara keseluruhan variabel penelitian dinyatakan reliabel, dan dasar indikator ini yang akan digunakan pada analisis lebih lanjut.

*Analisis Regresi Linier Berganda*

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5,646 | 2,668 | | 2,116 | ,039 | | |
| | Kompensasi (X1) | ,446 | ,155 | ,500 | 2,883 | ,006 | ,465 | 2,153 |
| | Promosi Jabatan (X2) | ,536 | ,159 | ,679 | 3,168 | ,017 | ,467 | 2,140 |
| | Gaya Kepemimpinan (X3) | ,409 | ,119 | ,588 | 2,904 | ,003 | ,977 | 1,023 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

*Sumber: data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 5{,}646 + 0{,}446\ X_1 + 0{,}536X_2 + 0{,}409X_3 + e}$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar **5,646** yang berarti apabila ada perubahan kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar **5,646**
2. Koefisien regresi kompensasi (b1) sebesar **0,446** yang menunjukkan adanya peningkatan kompensasi akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Koefisien regresi promosi jabatan (b2) sebesar **0,536** yang menunjukkan adanya peningkatan promosi jabatan akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan.
4. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b1) sebesar **0,409** yang menunjukkan adanya peningkatan gaya kepemimpinan akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

*Koefisien Determinasi*

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ,548[a] | ,701 | ,659 | 1,773 | 1,889 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Promosi Jabatan (X2), Kompensasi (X1)
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

*Sumber: data primer yang diolah*

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh koefisien determinasi (R) = 0,701 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 70,1% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya (100% - 70,1% = 29,9%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

*Uji t*

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,646 | 2,668 | | 2,116 | ,039 |
| | Kompensasi (X1) | ,446 | ,155 | ,500 | 2,883 | ,006 |
| | Promosi Jabatan (X2) | ,536 | ,159 | ,679 | 3,168 | ,017 |
| | Gaya Kepemimpinan (X3) | ,409 | ,119 | ,588 | 2,904 | ,003 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

*Sumber: data primer yang diolah*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi yang semuanya signifikan. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan dengan persamaan matematis :

Loyalitas karyawan = 5,646 + 0,446 $X_1$ + 0,536$X_2$ + 0,409$X_3$

*Uji F*

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 67,599 | 3 | 22,533 | 7,169 | ,000[b] |
| | Residual | 157,160 | 50 | 3,143 | | |
| | Total | 224,759 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Promosi Jabatan (X2), Kompensasi (X1)

Dari uji Anova atau F test didapat nilai F hitung sebesar 7,169 dengan signifikan 0,000. Karena nilai sig. < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan.

**Pembahasan**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa Kompensasi ($X_1$), Promosi Jabatan ($X_2$) dan Gaya Kepemimpinan ($X_3$) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Secara rinci penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi adalah semua pembayaran yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Adapun indikator – indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas.

Variabel Kompensasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,446 nilai t hitung 2,883 signifikan pada 0,006 artinya pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan yang diberikan sebesar 44,6%. Hal ini sesuai dengan jawaban responden terbesar sebanyak 30 responden (55,5%) pada indikator fasilitas yang dinyatakan bahwa saya merasa puas dengan fasilitas yang saya terima.

Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila Kompensasi mengalami kenaikan maka Loyalitas Karyawan juga akan semakin tinggi. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2008) yang menyatakan bahwa Kompensasi mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan

Promosi Jabatan adalah perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, status dan penghasilan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Adapun indikator – indikator promosi jabatan menurut hasibuan (2012:113) adalah Disiplin, Prestasi kerja, Pendidikan dan Kejujuran.

Variabel Promosi Jabatan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,538 nilai t hitung 3,168 signifikan pada 0,017 artinya pengaruh Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan yang diberikan sebesar 53,8%. Hal ini sesuai dengan jawaban responden terbesar sebanyak 33 responden (61,1%) pada indikator prestasi kerja yang dinyatakan bahwa atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan prestasi kerja.

Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila Promosi Jabatan mengalami kenaikan maka Loyalitas Karyawan juga akan semakin tinggi. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evy (2012) yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan kepribadian dan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi kepada karyawannya yang bertujuan untuk mempengaruhi perilaku karyawan tersebut. Adapun indikator – indikator menurut Kartono (2008:34) sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian

Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,409 nilai t hitung 2,904 signifikan pada 0,003 artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan yang diberikan sebesar 40,9%. Hal ini sesuai dengan jawaban responden terbesar sebanyak 30 responden (55,5%) pada indikator kebiasaan yang dinyatakan bahwa kebiasaan sangat penting dalam gaya kepemimpinan karena sebagai penentu perilaku pemimpin yang baik

Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan maka Loyalitas Karyawan juga akan semakin tinggi. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2008) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

## D. PENUTUP

### Simpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai pengaruh antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kediri.
2. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kediri.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kediri.
4. Kompensasi, Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank BTN Kanca Kediri.

### Saran

1. Bagi Bank BTN Kantor Cabang Kediri

   Diharapkan kepada Bank BTN Kantor Cabang Kediri untuk tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang sekarang ini. Promosi jabatan yang dilakukan setahun sekali juga sudah sangat baik. Perusahaan juga dapat meningkatkan strategi yang tinggi sehingga loyalitas karyawan dapat terus meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Bagi Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kediri

   Diharapkan kepada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kediri untuk tetap mempertahankan rasa kesetiaannya kepada perusahaan karena semua faktor kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan telah berjalan dengan

baik di Bank BTN Kantor Cabang Kediri.

**Implikasi**

1. Teoritis

Dari hasil analisis regresi linier berganda didapatkan implikasi teoritis bahwa apabila bank BTN Kantor Cabang Kediri ingin meningkatkan rasa kesetiaan kepada karyawannya harus dengan memberikan kompensasi yang sesuai porsi kerja. Disamping itu perusahaan juga perlu melakukan promosi jabatan secara berkala untuk mendorong kinerja para karyawan agar dapat meningkatkat kualitas dan mutu Bank BTN. Gaya kepemimpinan yang sesuai juga sangat diperlukan untuk membuat karyawan bertahan di perusahaan, karena apabila gaya kepemimpinan yang terlalu mengekang dan otoriter akan membuat karyawan merasa tertekan dan terkekang kebebasannya dalam menyalurkan ide-ide yang kreatif.

2. Praktis

Dari hasil analisis kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh sifnifikan terhadap loyalitas karyawan. Adanya kompensasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan giat lagi. Promosi jabatan juga amat penting agar karyawan semakin terpacu untuk menempati posisi atau kedudukan yang mereka ingin capai dengan cara meningkatkan kinerjanya. Disamping itu gaya kepemimpinan yang sesuai akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja dan menciptakan suasana yang kekeluargaan sehingga karyawan dapat menghasilkan produk-produk yang inovatif.

**Daftar Pustaka**

Alex S, Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dessler, Gary.2007. *Manajemen Personalia.* Edisi Ketiga. Jakarta:Erlangga.

Fandy, Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Andi.

Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Malayu Hasibuan S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan keenam belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Rosiana Dewi, Evy.2011. *Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Pegawai Serta Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Kediri.* Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Kediri: FE. UNP.

Sari, Dewi. I., dan Endang Widyastuti. 2008. *Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatn dan kesehatan kerja (K-3).* Skripsi. Dipublikasikan. Jakarta: FPS. USB.

Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* bandung: Alfabeta.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:Graha Ilmu.

Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar*