

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PT. PLN(PERSERO) ULP LABUHAN**

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Program Studi Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Dimas Ridho Prasetyo

NPM : 2105160017

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 08 Agustus 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DIMAS RIDHO PRASETYO
N P M : 2105160017
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) ULP LABUHAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M)

Penguji II

(Sri Fitri Wahyuni, S.E., M.M)

Pembimbing

(Satria Mirsya Affandi Nasution, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : DIMAS RIDHO PRASETYO
N.P.M : 2105160017
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LOYALITAS KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) ULP LABUHAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Juli 2025

Pembimbing Tugas Akhir

SATRIA MIRSYA AFFANDI NASUTION, S.E., M.Si.

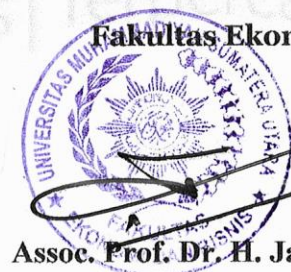
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Dimas Ridho Prasetyo
 NPM : 2105160017
 Dosen Pembimbing : Satria Mirsyah Affandi Nasution, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Menambahkan Sumber Fenomenanya	15 / 5 - 2025	
Bab 2	Mengganti Indikator Loyalitas dan Lingkungan Kerja	21 / 5 - 2025	
Bab 3	Mengganti Teknik Analisis Data	4 / 6 - 2025	
Bab 4	Perbaiki Penulisan, tambah pembahasan	28 / 6 - 2025	
Bab 5	Saran - Sarannya dibuat yang bermakna	28 / 6 - 2025	
Daftar Pustaka	Mendeley	28 / 6 - 2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja Hijau	24 / 7 - 2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Juli 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Satria Mirsyah Affandi Nasution, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Dimas Ridho Prasetyo
NPM : 2105160017
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, loyalitas kerja dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2025

Pembuat Pernyataan



Dimas Ridho Prasetyo

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN(PERSERO) ULP LABUHAN

Dimas Ridho Prasetyo

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email : ridhodimas005@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis , pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN(Persero) ULP Labuhan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang merupakan seluruh pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan, loyalitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT
**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK LOYALTY, AND
WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES
AT PT. PLN (PERSERO) ULP LABUHAN**

Dimas Ridho Prasetyo

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia*

Email: ridhodimas005@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership style on job satisfaction, the influence of work loyalty on job satisfaction, the influence of work environment on job satisfaction, and the simultaneous influence of leadership style, work loyalty, and work environment on job satisfaction of employees at PT. PLN (Persero) ULP Labuhan. This research adopts a quantitative approach. The sample consists of 60 respondents, representing the entire workforce of PT. PLN (Persero) ULP Labuhan. The data analysis techniques used in this study include Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing (t-test and F-test), and the Coefficient of Determination. Data processing was performed using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software. The results indicate that leadership style partially has a positive and significant effect on job satisfaction. Similarly, work loyalty and work environment each have a positive and significant partial effect on job satisfaction. Furthermore, leadership style, work loyalty, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the job satisfaction of employees at PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.

Keywords: Leadership Style, Work Loyalty, Work Environment, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil Alamin, segala puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir ini. Dan tidak lupa shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Adapun tugas akhir ini disusun untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul Penelitian yaitu : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN(PERSERO) ULP LABUHAN**

Dalam penyusunan penelitian tugas akhir ini penulis banyak mengalami kendala, namun berkat adanya bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak , penelitian tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya tersayang Bapak Sugiartono dan Ibu Susanti, serta kakak dan keluarga besar yang tiada henti – hentinya memberikan dukungan, doa, perhatian, dan dorongan moril sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE.,MM.,M.Si,CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin Hsb, SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing Akademik saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Satria Mirsyah Affandi Nasution, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staff Biro Administrasi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Seluruh pegawai PT. PLN(Persero) ULP Labuhan yang mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.
11. Teman – teman saya yang selalu mendukung dan memberi semangat serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu untuk dukungan dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna dari segi penyusunan maupun penulisan sehingga penulis memohon kritikan dan saran yang membangun untuk penulis yang selanjutnya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi penulis sendiri, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juli 2025
Penulis

Dimas Ridho Prasetyo
2105160017

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Kepuasan Kerja	13
2.1.1.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.1.2. Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2. Gaya Kepemimpinan.....	24
2.1.2.1. Faktor Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	30
2.1.2.2. Indikator Gaya Kepemimpinan	31
2.1.3. Loyalitas Kerja	33

2.1.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	35
2.1.3.2. Indikator Loyalitas	37
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	37
2.1.4.1. Jenis Lingkungan Kerja Lingkungan Kerja.....	41
2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	42
2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja	45
2.2. Kerangka Penelitian	46
2.3. Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Jenis Penelitian.....	52
3.2. Definisi Operasional.....	52
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.5. Teknik Pengumpulan Data	56
3.6. Teknik Analisis Data	57
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	58
3.6.3 Regresi Linear Berganda	59
3.6.4 Uji Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	62
4.1. Deskripsi Data	62
4.1.1. Karakteristik responden.....	62
4.1.2. Distribusi Jawaban	64

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	74
4.2.1. Uji Validitas	74
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	76
4.3. Uji Asumsi Klasik	77
4.3.1. Uji Normalitas	77
4.3.2. Uji Multikolinearitas	80
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas	80
4.4. Analisa Linear Berganda.....	81
4.5. Uji Hipotesis.....	82
4.5.1. Uji Simultan (Uji F)	82
4.5.2. Uji Parsial (Uji T).....	83
4.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85
4.6. Pembahasan.....	85
4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .	85
4.6.2. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	87
4.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	88
4.6.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
Lampiran	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gaya Kepemimpinan Terhadap Pegawai PT. PLN(Persero)	
ULP Labuhan	5
Tabel 1.2 Loyalitas Kerja Terhadap Pegawai PT. PLN ULP(Persero)	
Labuhan.....	7
Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai PT. PLN(Persero)	
ULP Labuhan	9
Tabel 3.1 Kepuasan Kerja	53
Tabel 3.2 Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel 3.3 Loyalitas Kerja	53
Tabel 3.4 Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	54
Tabel 3.6 Skala Likert	56
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Jenis	
Kelamin	62
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Lama	
Bekerja	63
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan.....	64
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Loyalitas Kerja.....	67
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja	69

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas dengan Pendekatan Kolmogorov Smirnov	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser.....	80
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi Simultan (F).....	83
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	47
Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai ..	48
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasa Kerja	49
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	50
Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Pendekatan Histogram.....	78
Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi modern yang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologinya saat ini pertumbuhannya sangatlah pesat, sehingga perusahaan diuntut untuk bisa beradaptasi dan mampu bertahan dalam kondisi apapun. Salah satu kekuatan yang dapat menopang dan membantu perusahaan agar tetap bertahan yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi.

Mangkunegara (dalam Handayani et al., 2023) Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi adalah aset penggerak, pemikir, dan perencana untuk keberhasilan tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi

Sumber daya manusia ini adalah para pegawai yang bekerja di dalam perusahaan, yang memiliki berbagai peran penting dalam kegiatan dan pelaksanaan. Pengelolaan sumber daya yang tepat pada organisasi adalah hal utama yang harus dilakukan agar berdampak positif terhadap produktivitas. Dengan perkembangan globalisasi, banyak Perusahaan perlu meningkatkan

produktivitas pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dinilai dalam proses pembangunannya.

Sesempurna apapun suatu perusahaan, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tidak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor sumber daya manusia sebagai penggerak. Berdasarkan alasan tersebut, manajemen dalam setiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimiliki.

Kepuasan kerja diketahui terdapat sejumlah dimensi didalamnya. Umumnya, beberapa tahap yang dilakukan pengamatan di sini yaitu seberapa puas karyawan dalam melakukan pekerjaannya, apakah karyawan merasa bahwa ia diakui, kemudian bagaimana hubungan yang dijalin serta terakhir adalah kesempatan karyawan untuk berkembang maju. Merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya”. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan pribadi yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan kondisi kerja di tempat ia bekerja. Ini mencakup perasaan positif terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan, termasuk tugas-tugas yang diemban, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan organisasi dan faktor-faktor lain yang

mempengaruhi pengalaman kerja (Saputra et al., 2024). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang mereka hadapi di lingkungan kerja tempatnya bekerja (Harahap & Tirtayasa, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kesehatan fisik dan mentalnya (Hartini, 2023).

PT. PLN(Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang energi dan perusahaan yang mengelola energi tenaga listrik untuk masyarakat. PT. PLN (Persero) sebagai satu-satunya badan yang bertanggung jawab atas pelayanan listrik yang harus memenuhi kebutuhan masyarakat dengan menyediakan energi listrik yang andal bagi konsumen. PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) PERSERO (Perusahaan Perseroan) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Labuhan adalah salah satu unit Rayon dari PT. PLN (Persero) Medan, Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Yos Sudarso KM 10,5 Mabar, Kec. Medan Deli yang hadir untuk memenuhi kebutuhan listrik khususnya untuk wilayah Medan utara. Sama seperti Perusahaan lainnya bahwa kepuasan kerja pegawai sangat mempengaruhi bagaimana hasil kerja para pegawai.

Berdasarkan observasi awal penulis melihat bahwa kurangnya bentuk apresiasi dari perusahaan kepada pegawai sehingga kepuasan kerja yang diterima pegawai belum optimal sehingga masih adanya beberapa pegawai yang bekerja kurang baik sehingga pelayanan PT. PLN (Persero) ULP Labuhan masih mendapat kritikan buruk dari Masyarakat.

Kepuasan kerja akan memiliki dampak yang positif bagi pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka setiap pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik. Perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja pegawai. Pimpinan perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap pegawai. Faktor seperti motivasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat berpengaruh kepuasan kerja karyawan (Ramadani et al., 2023).

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House et al dalam Kawiana, 2020). Kepemimpinan memengaruhi keberhasilan misi organisasi. Kualitas hubungan atasan-bawahan mencerminkan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mengajak, mempengaruhi, serta menghimbau bawahannya sesuai fungsi, meningkatkan kepuasan kerja (Sulistyawati et al., 2022). Gaya kepemimpinan adalah metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, memotivasi, serta mengelola seluruh elemen kerja untuk mencapai tujuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target yang diinginkan (Sudarmo, 2020). Beberapa indikator kepemimpinan menurut (Rivai & Dedy dalam Nurdianingsih & Arifin, 2019) antara lain yaitu kemampuan membina kerja sama dan hubungan baik,

kemampuan efektivitas, kemampuan partisipatif, serta kemampuan mendelegasikan tugas dan waktu.

Tabel 1.1

**Gaya Kepemimpinan Terhadap Pegawai PT. PLN(Persero) ULP
Labuhan**

No	Hasil
1.	Pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap pegawainya
2.	Komunikasi antara atasan dan pegawai kurang efektif
3.	Pimpinan mengambil Keputusan secara terpusat
4.	Pimpinan kurang mendorong kedisiplinan pegawai
5.	pimpinan yang kurang memberi motivasi

Sumber: PT. PLN ULP Labuhan

Berdasarkan tabel diatas pada PT. PLN (Persero) ULP Labuhan yang beralamat di Jl. KL. Yos Sudarso, Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara fenomena yang terdapat pada perusahaan terlihat kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan tanggung jawab dalam bekerja seperti sikap pimpinan yang kurang melakukan pengawasan sehingga pegawai bekerja kurang optimal dan kurang terjalinnya komunikasi yang efektif antara pegawai dengan pimpinan menyebabkan karyawan terkadang sulit mengerti apa yang diperintahkan pimpinan sehingga banyak pekerjaan yang terkadang mengalami revisi. Selain itu masukan terhadap pimpinan selalu terbuka namun keputusan akhir masih bergantung pada pimpinan sehingga membatasi inisiatif pegawai dalam ingin berperan aktif. Kurangnya perhatian dari pimpinan yang menyebabkan kedisiplinan pegawai belum optimal dan

kurangnya keterlibatan pimpinan dalam aktivitas pegawai yang disebabkan pimpinan jarang berdialog langsung terhadap pegawai.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memengaruhi orang lain serta membangkitkan tujuan bersama dan antusiasme di antara individu untuk mencapai tujuan organisasi (Yondonrenchin & Baljinnyam, 2023). Menurut Artanto dalam Apriyani et al. (2024) keberadaan seorang pemimpin sangat penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan dengan lancar. Kepemimpinan yang buruk dapat melemahkan kepercayaan, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan (Lai et al., 2020).

Loyalitas kerja mengacu pada kesetiaan, dedikasi, dan keterikatan seorang pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas kerja menciptakan hubungan positif antara pegawai dan perusahaan, yang dapat berdampak pada produktivitas, retensi pegawai dan iklim kerja secara keseluruhan. Loyalitas kerja merupakan aspek penting dalam hubungan antara seorang pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini menciptakan fondasi yang kokoh dalam membangun hubungan yang positif antara pegawai dan organisasi yang pada gilirannya dapat memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, retensi pegawai dan iklim kerja secara keseluruhan. Ketika seorang pegawai merasa loyal terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas individu dan kolaboratif.

Hasibuan (2021:210) menyatakan bahwa loyalitas kerja pegawai adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Solihin (2021) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya

berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian..

Tabel 1.2

Loyalitas Kerja Terhadap Pegawai PT. PLN(Persero) ULP Labuhan

No	Hasil
1.	Masih adanya pegawai yang kurang disiplin
2.	Adanya pegawai yang datang kerja lebih lama
3.	Adanya pegawai yang pulang kerja lebih cepat
4.	Masih adanya pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja
5.	Minimnya rasa tanggung jawab pegawai

Sumber: PT. PLN ULP Labuhan

Berdasarkan tabel diatas pada PT. PLN (Persero) ULP Labuhan yang beralamat di Jl. KL. Yos Sudarso, Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara dapat dilihat bahwa fenomena loyalitas kerja yang terjadi masih kurangnya loyalitas kerja pegawai kepada perusahaan karena masih ada pegawai kurang taat terhadap peraturan perusahaan yang dimana adanya pegawai yang tidak mengikuti briefing pagi, datang lebih lama pukul 08.30 – 09.00 wib sedangkan jam masuk kantor pukul 08.00 wib dan pulang lebih cepat dari jam kantor pukul 16.30 wib. Selain itu masih adanya pegawai yang kurang tanggung jawabnya kepada pekerjaannya yang dimana pada jam kerja tidak berada dikantor dan masih kurang menunjukkan semangat pelayanan publik. Loyalitas para pekerja organisasi merupakan tanda keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Menurut Armadita & Sitohang (2021) menyatakan bahwa loyalitas yaitu bentuk kesetiaan dari karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan juga membela

perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat di perusahaan tersebut. Itulah sebabnya loyalitas kerja sangat penting bagi bisnis.

Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Iskandar & Yusnandar (2021) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ariani et al., (2020) menyatakan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan senang dengan lingkungannya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan juga prestasi kerja akan tercapai. Lingkungan kerja yang memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di perusahaan. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Tabel 1.3**Lingkungan kerja Pegawai PT. PLN(Persero) ULP Labuhan**

No	Hasil
1.	Adanya tingkat kebisingan yang tinggi
2.	Fasilitas Istirahat yang belum memadai
3.	Adanya konflik antar pegawai
4.	Kurangnya kepercayaan antar pegawai
5.	Sirkulasi udara kantor yang kurang baik

Sumber: PT. PLN ULP Labuhan

Berdasarkan tabel diatas pada PT. PLN (Persero) ULP Labuhan yang beralamat di Jl. KL. Yos Sudarso, Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara dapat dilihat PT. PLN (Persero) ULP Labuhan adanya pegawai yang kurang nyaman dengan kondisi perusahaan karena lokasi perusahaan yang letaknya berada di pinggir jalan dan bersebelahan dengan sebuah pabrik yang menyebabkan kebisingan bagi para pegawai serta fasilitas istirahat yang belum memadai sehingga mengganggu konsentrasi bekerja. Adanya konflik antar pegawai yang disebabkan kesalahpahaman sehingga komunikasi kurang baik. Ada juga pegawai yang kurang percaya satu sama lain sehingga team work tidak berjaln dengan baik. Selain itu kondisi sirkulasi udara dalam kantor yang kurang baik karena jendela yang terbatas dan tertutup

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di

tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Nitisemito dalam Wijaya & Susanty (2017) lingkungan kerja berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pekerja dalam bekerja

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN(PERSERO) ULP LABUHAN”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan masih belum optimal.
2. Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan merasa pimpinannya masih kurang komunikatif dan atraktif sehingga kepuasan kerja pegawai kurang optimal.
3. Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan masih rendah loyalitasnya terhadap Perusahaan.
4. Beberapa pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan masih merasa kurang nyaman terhadap fasilitas Perusahaan dan masih adanya kesalahpahaman antar pegawai.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat cakupan masalah yang luas berdasarkan identifikasi masalah, untuk membatasi masalah agar tidak melebar maka batasan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Dengan objek penelitian yaitu pada pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Labuhan?
2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Labuhan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Labuhan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, loyalitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero)n ULP Labuhan.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero)n ULP Labuhan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero)n ULP Labuhan

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Labuhan

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk dapat mengetahui gaya kepemimpinan, loyalitas dan lingkungan kerja yang menjadi penyebab kepuasan kerja.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan bagi peneliti serta peneliti selanjutnya untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidak puasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidaksenangan, dan bekerja tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Menurut Daulay (dalam Manda, 2020) Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Menurut Dewi et al., (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Hamali (dalam Santoso & Yuliantika, 2022) setiap seseorang yang bekerja ingin mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Menurut Paparang et al., (2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaannya, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerjaan dan situasi pekerjaannya, sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku.

Menurut Mahfudz (2017), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019), bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dalam 11 pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Fahmi, 2019) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Robbins, Davis dan New Strom (dalam Astutik & Priantono, 2020) mengungkapkan “kepuasan kerja merupakan senang atau tidak senang (favorable and unfavorable) seseorang yang berkenaan dengan pekerjaannya”. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan emosional seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang Kepuasan Kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

2.1.1.1. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno (2019) adalah:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Ditambahkan oleh Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- 2) Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3) Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.

Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan

pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan menurut Busro (2020) ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi setiap karyawan kebanyakan dalam kepuasan kerja mereka, yaitu faktor psikologi, sosial dan fisik. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis merupakan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kejiwaan mereka, seperti motivasi kerja, minat, sikap terhadap pekerjaan dan ketrampilan
- 2) Faktor sosial yang berkaitan dengan hubungan sosial antara mereka dengan orang-orang disekitarnya, seperti interaksi sosial yang baik antar pegawai dan atasan
- 3) Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan dan kondisi fisik, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, suhu udara dan kondisi kesehatan pegawai.

2.1.1.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam (Prasetyo & Marlina, 2019) terdapat lima (5) indikator kepuasan kerja karyawan diantaranya :

1) Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan lebih untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah menegrikan tugas dengan baik.

3) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upahh dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

5) Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tindaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.

Sedangkan menurut Tarigan (2018) terdapat indikator kepuasan kerja yang dapat diukur melalui beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaji atau Upah

Menurut Romauly & Tarigan (2019) gaji atau upah merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tepat atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Gaji adalah karyawan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan. Menurut Romauly & Tarigan (2019) indikator-indikator gaji atau upah, yaitu:

1) Tingkat Bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi pegawai.

4) Metode Pembayaran

Ada metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol Pembayaran

Pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.

2. Kesempatan Promosi

Menurut (Hasibuan, 2018) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah, walaupun tidak selalu demikian. Menurut Purwaningsih & Magdalena (2017) mengemukakan bahwa Indikator Promosi, yaitu :

- 1) Loyalitas Dengan loyalitas yang tinggi diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- 2) Kecakapan Dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapanmendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Kompetensi, pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan.

3. Supervisi atau atasan

Menurut Hermawan dalam (Sahid et al., 2022) supervisi atau atasan adalah pekerjaan di level tingkat pertama suatu organisasi dan fokus pada pemberian semangat pekerja unit untuk dapat berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi. Supervisi adalah sebuah proses, yang dilakukan hanya oleh orang yang memiliki kewenangan untuk melihat apakah pekerjaan yang dilakukan pekerja sesuai peraturan yang ada atau tidak. Fungsi supervisi sebagai kegiatan pembinaan dan peningkatan efektivitas, efisiensi, produktivitas dan

disiplin. Menurut Hermawan (2018) indikator-indikator Supervisi atau atasan, yaitu :

- 1) Keteladanan Hal yang dapat ditiru atau dicontoh.
- 2) Pengarahan Proses menuntun kegiatan-kegiatan para anggota organisasi kearah yang tepat.
- 3) Mengendalikan Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 4) Pemberian Umpan Balik Pemberian informasi tentang baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu.

4. Tunjangan

Menurut (Vahdist, 2017) Tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan diluar kompensasi finansial langsung berupa asuransi, program kesehatan, program keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan. Tunjangan diberikan oleh perusahaan selama karyawan tersebut bekerja, sakit, menganggur, dan juga tunjangan Ketika meninggal yang diberikan kepada keluarga. Hal tersebut selain upaya untuk merekrut karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tentunya secara tidak langsung akan memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan menimbulkan rasa aman baik untuk dirinya sendiri dan keluarga. Menurut (Vahdist, 2017) indikator Fringe Benefit (Tunjangan) yaitu:

- 1) Kesesuaian tunjangan Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- 2) Kecukupan tunjangan Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dan tidak dikurang-kurangi.

- 3) Kepuasan tunjangan Karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Ketepatan waktu Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dengan tepat waktu.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014) dalam (Marbun & Jufrizen, 2022) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.
2. Supervisi Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turnover dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi

kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Gaya kepemimpinan berpengaruh besar dalam suatu institusi atau organisasi, yang di mana berarti kepemimpinan itu bertindak sebagai faktor penentu bagi perusahaan dengan penilaian berhasil atau tidak perusahaan dalam menuju sebuah tujuan yang sudah dirancang.

Menurut definisi gaya kepemimpinan oleh Umam (dalam Hakim et al., 2023) yaitu Gaya kepemimpinan adalah bentuk kekuasaan yang diterapkan pemimpin dengan maksud untuk mempengaruhi para pegawai supaya mau mengerjakan tugasnya dengan sukarela. Maka dari itu, kepemimpinan memerlukan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi para pegawainya.

Gaya Kepemimpinan adalah pengetahuan yang didalamnya terdapat ilmu mengenai pelajaran dasar cara mempengaruhi, menuntun, serta mengawasi seluruh karyawan agar mengerjakan setiap tugas berlandaskan aturan awal yang sudah ditetapkan (Fahmi, 2016).

Pendapat lain dikemukakan Umam dalam Hakim et al. (2023) mendefinisikan Gaya Kepemimpinan merupakan suatu kekuasaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau pimpinan untuk mempengaruhi para pegawai atau orang lain agar secara suka rela mau mengerjakan suatu pekerjaan. Maka dari itu, kepemimpinan memerlukan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi para pegawainya. Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Majluf & Abarca, 2021) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku yang berusaha mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut J.A.F Stoner diasur oleh Alexander Sindoro (dalam Alfonita, 2018) Gaya Kepemimpinan adalah Pola perilaku berbeda yang lebih disukai pemimpin untuk digunakan saat memengaruhi karyawan.

Gaya atau style kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya dengan demikian pemimpin hendaknya memilih gaya kepemimpinan atau cara memimpin yang efektif yang dapat diterima oleh semua pihak secara tegas atau bawahan menjalankan tugas dengan senang hati atas dasar keputusan bersama secara bulat/mufakat.

Gaya kepemimpinan merupakan serangkaian pendekatan dan tindakan seorang pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2021). Kepemimpinan yang efektif memastikan sinergi tim dan mendukung produktivitas perusahaan. Pemimpin yang berhasil tidak hanya memandu, tetapi juga mendorong anggota untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Alimudi & Sukoco, 2017).

Kepemimpinan melibatkan proses memotivasi dan membimbing individu agar mengambil tindakan menuju tujuan bersama (Sutrisno, 2020). Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai manifestasi dari pendekatan komunikasi, pengambilan keputusan, serta strategi motivasi yang digunakan secara konsisten oleh seorang pemimpin untuk menghadapi situasi tertentu.

Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif memberikan beberapa manfaat signifikan bagi organisasi. Rumondan (2021) mengemukakan bahwa organisasi dengan kepemimpinan efektif mampu mengelola manajemen secara holistik, menetapkan kerangka kerja berkelanjutan untuk peningkatan manajemen, dan mendorong kolaborasi antara anggota tim. Selain itu, gaya kepemimpinan yang

baik memungkinkan pemimpin membandingkan diri dengan standar internal dan eksternal serta membangun relasi yang kokoh dalam organisasi. Pemimpin yang efektif juga menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai dan berpartisipasi aktif.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa: “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya”.

Zaharuddin (2021:50), mengatakan bahwa: “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya” . Hasiban dalam Sari et al. (2025), mengatakan bahwa; “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal”

Corak atau gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins (dalam Tampi, 2014) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik;

- 1) Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo (Keadaan sekarang), dan mampu mengklasifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- 2) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- 3) Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- 4) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- 5) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa

adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional;

- 1) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- 2) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- 3) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- 4) Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Ada empat karakteristik pemimpin transformasional;

- 1) Kharisma : memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

- 2) Inspirasi : mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - 3) Stimulasi intelektual : mendorong intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
 - 4) Pertimbangan individual : memberikan perhatian pribadi melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
4. Gaya Kepemimpinan Visioner Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.1.2.1. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Reitz (dalam Hariyati & Sunardi, 2024) melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.

- 3) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- 4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Robbins dalam Kurniawati & Raharja (2025) menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan:

- 1) Genetis: Kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh faktor keturunan.
- 2) Sosial: Lingkungan sosial turut membentuk kepemimpinan seseorang.
- 3) Bakat: Kepemimpinan sering kali dipandang sebagai hasil dari bakat alami.

Yani (2022) juga menambahkan faktor-faktor lain, seperti kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, pendidikan, dan ketegasan, yang berperan dalam membentuk efektivitas kepemimpinan.

2.1.2.2. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Setiana dan Dewi dalam Hak et al. (2023) gaya kepemimpinan memiliki indikator diantaranya:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengambil keputusan adalah salah satu keterampilan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia bisnis.
- 2) Kemampuan memotivasi, kemampuan memotivasi adalah keterampilan yang sangat penting, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam konteks kepemimpinan dan manajemen.
- 3) Kemampuan komunikasi, kemampuan komunikasi adalah keterampilan yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam lingkungan pribadi, profesional, maupun sosial.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan bawahan merupakan salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin atau manajer.
- 5) Tanggung Jawab, tanggung jawab merupakan salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam kehidupan.
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosi, kemampuan mengendalikan emosi adalah keterampilan yang sangat penting untuk dimiliki dalam kehidupan sehari-hari.

Indikator gaya kepemimpinan membantu dalam mengukur dampak kepemimpinan dalam organisasi (Yani, 2019). Beberapa indikator penting meliputi:

- 1) Kemampuan Pengambilan Keputusan: Evaluasi yang cermat terhadap pilihan untuk menghasilkan keputusan optimal.
- 2) Kemampuan Memotivasi: Dorongan bagi anggota organisasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

- 3) Kemampuan Komunikasi: Penyampaian ide dan informasi secara efektif kepada anggota tim.
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan: Mengarahkan karyawan secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5) Kemampuan Mengendalikan Emosi: Regulasi emosi agar dapat berperan efektif dalam kepemimpinan.

2.1.3. Loyalitas Kerja

Loyalitas dapat diukur dengan tingkat keluar-masuk karyawan, dimana karyawan lama meninggalkan perusahaan dan perusahaan mendapatkan karyawan baru. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Lama karyawan bekerja diperusahaan mengindikasikan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan merupakan pemicu mudahnya karyawan meninggalkan perusahaan (Eristaria et al., 2020).

Menurut Purnomo et al. (2024) karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam menentukan sikap karyawan terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Loyalitas karyawan adalah tingkat kesetiaan atau kepatuhan yang dimiliki individu yang ditunjukkan kepada individu lain atau organisasi dan diperlihatkan dalam bentuk sikap atau tindakannya yang ditunjukkan untuk kebaikan karyawan

lain atau organisasi tersebut secara ikhlas dan tidak dalam tekanan maupun paksaan suatu pihak. Menurut Angriyani (2016) dalam (Jati,2019) loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektivitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana Tempatnya bekerja. Menurut Aesah (2018) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Sholihin & Arida (2021) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Berdasarkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan, ada banyak factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dari karyawan.

Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Anggalina & Adnyana, 2024).

Menurut Asyharul et al. (2023) loyalitas karyawan merupakan ikatan antara karyawan dan perusahaannya, sebab loyalitas bukan hanya tingkat kesetiaan

yang ditunjukkan oleh jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja untuk perusahaan, tetapi juga jumlah pikiran, ide, gagasan, dan kinerja yang diberikan sepenuhnya kepada. Loyalitas karyawan mendorong masa kerja yang panjang, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas operasional perusahaan.

2.1.3.1. Faktor – Faktor Loyalitas Pegawai

Menurut Camelie et al. (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

- 1) faktor Rasional. Menyangkut hal- hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas- fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
- 2) faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
- 3) faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Ang & Edalmen (2021), factor loyalitas pegawai adalah faktor Kompensasi Yang merupakan bentuk penghargaan berupa pendapatan langsung dan tidak langsung atas kerja mereka di perusahaan. Kepuasan karyawan dengan kompensasi akan meningkat. Kompensasi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selaras dengan studi yang dijalankan oleh Febriana & Kustini (2022), Hidayat &

Susanto (2022), Saptarini & Yudhaningsih (2020), Selvia & Karneli (2023) menemukan jika kompensasi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan namun studi oleh Safrida, et al., (2023) menemukan jika kompensasi berdampak negatif dan tidak signifikan pada loyalitas kerja karyawan.

Faktor loyalitas menurut menurut Engkus, et al (2022) ialah kompetensi dimana kompetensi ini terdiri dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang bisa ditinjau serta dipakai secara efektif demi menyokong keberhasilan organisasi, pencapaian kerja, dan kontribusi pribadi karyawan. Kompetensi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selaras dengan studi yang dijalankan oleh Sriwati, et al., (2023), Zulkifli, et al., (2023), Ad Dulah, dkk (2023), Saputra, et al., (2021) menemukan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Namun studi Hamisah, et al., (2023) menemukan jika kompetensi berdampak negatif dan tidak signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Faktor ketiga yang menyebabkan loyalitas kerja karyawan ialah pengembangan karir, dimana pengembangan karir menurut Hamali (2020:153) Posisi atau jabatan yang seseorang tempati selama hidupnya. Pengembangan karir mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selaras dengan studi yang dijalankan oleh Saputra, dkk (2024), Walidah, et al., (2020), Febrian, et al., (2020), Wahyuni, et al., (2023) serta Utami, et al., (2020) menemukan jika pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan.

2.1.3.2. Indikator Loyalitas Pegawai

Adapun indikator loyalitas menurut Gozaly dan Wibawa (2018:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi

Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.

- 2) Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

- 3) Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi

kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Menurut Iskandar & Yusnandar (2021) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Ariani et al., (2020) menyatakan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas

manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan juga prestasi kerja akan tercapai. Lingkungan kerja yang memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di Perusahaan.

Lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui sarana, prasarana, metode dan aturan kerja, serta hubungan sesama pekerja (Hasibuan & Afrizal dalam Siregar, 2023).

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Kondisi lingkungan di perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang ada di sekitar tempat kerja dan memengaruhi aktivitas karyawan. Lingkungan yang baik di perusahaan memainkan peran besar dalam mendukung kelancaran proses kerja. Lingkungan yang kondusif tidak hanya membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang positif memiliki peran penting dalam menciptakan dan memupuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan biasanya berhubungan dengan kesetiaan mereka terhadap perusahaan, serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih baik. Kepuasan kerja adalah hasil dari kondisi kerja di dalam

perusahaan, yang tercermin dari perasaan karyawan, apakah itu perasaan senang atau sedih, serta sejauh mana mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Menurut (Hakim et al., 2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas mereka sehari-hari.

Afandi dalam (Fenianti & Nawawi, 2023) menyatakan lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut (Dalena et al., 2020) mengungkapkan lingkungan kerja mencakup segala faktor di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka saat menjalankan tugas, menghasilkan hasil terbaik, serta mendorong karyawan untuk memperkuat peran mereka dalam perusahaan.

Raziq dan Maulabakhsh dalam (Vanessa & Nawawi, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat, seperti memperkuat loyalitas, komitmen, efisiensi, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu bentuk dari dukungan perusahaan terhadap karyawannya sehingga seorang karyawan merasa diperhatikan oleh

karyawan, dengan itu karyawan akan memberikan hasil kerja yang sangat baik (Santosa dan Prayoga, 2021).

2.1.4.1. Jenis Lingkungan Kerja

Melalui pengertian tentang lingkungan kerja berdasarkan penjelasan menurut para ahli, diketahui bahwa ruang lingkup lingkungan kerja sangatlah luas. Oleh sebab itu, Sedarmayanti (2017, hlm. 25) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dll.
- 2) Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik, dll.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan anak buah. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa

diabaikan. Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasan, bawahan serta orang-orang yang berstatus sama di dalam perusahaan. Sehingga akan menciptakan kondisi dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

- 1) Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, seperti antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain
- 2) Faktor status sosial, dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan Keputusan
- 3) Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan; d) Faktor system informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat.

2.1.4.2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Karena lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua kategori utama yang meliputinya, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga dibagi menjadi dua kategori. Menurut Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik

Menurut Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Psikis

Menurut Afandi (2018, hlm. 67) faktor lingkungan psikis merupakan sebagian hal yang menyangkut tentang hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
- 2) Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.
- 3) Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.
- 4) Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.
- 5) Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu mudah terjadi konflik dalam komunikasi,

kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Tentunya sebagai tolak ukur dalam bentuk fenomena yang kongkrit, diperlukan indikator-indikator yang dapat mengkonfirmasi sesuatu, termasuk lingkungan kerja, dan berbagai gejala kehidupan nyata yang dapat diamati. Indikator ini sangat relevan untuk dilakukan evaluasi, misalnya apakah lingkungan kerja sesuai dan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020 : 111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

2) Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

3) Sirkulasi udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

4) Hubungan kerja

Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

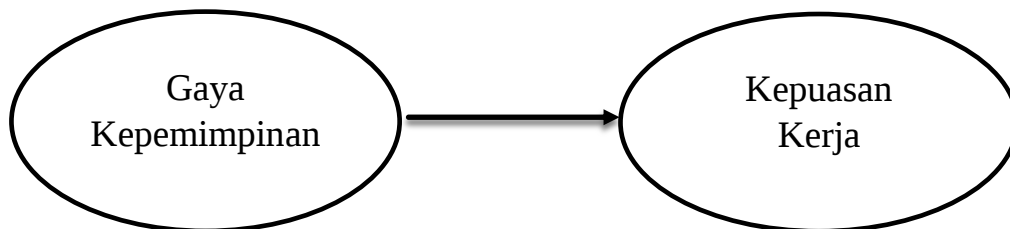
2.2. Kerangka Konseptual

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Elferida J Sinurat (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan $17,741 >$ nilai t-tabel 1,98. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka perubahan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai Y akan bertambah sebesar 0,987 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Berdasarkan uji determinan, nilai koefisien determinasi sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Himawan Putra Medan sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian menurut (Siagian & Khair, 2018), (Dewi Suryani Harahap, 2017), (Muslih, 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka Dapat Digambarkan Melalui Kerangka Konseptual Berikut Ini:



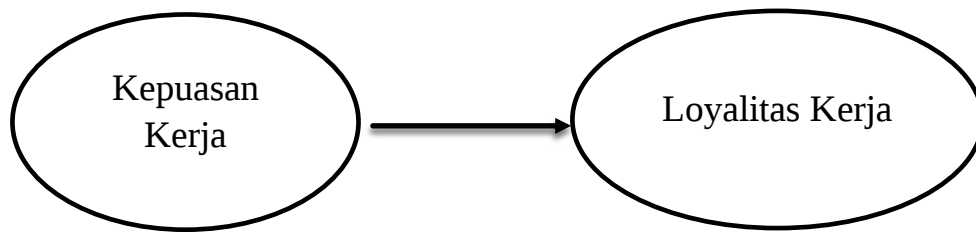
Gambar 2.1

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Pada penelitian yang dilakukan oleh Aminudin & Tasrif dengan hasil tingkat kepuasan kerja tergolong tinggi meski masih ada sedikit penilaian yang negatif dengan jumlah persentase pernyataan mengenai cara atasan dalam melakukan pengawasan pekerjaan, begitu juga dengan hasil pertanyaan dari variabel loyalitas kerja yang diutarakan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil kuesioner terdapat 67,59% karyawan setuju terhadap pertanyaan yang meliputi kemauan setiap karyawan untuk bekerja sama, rasa memiliki karyawan yang cukup tinggi terhadap perusahaan, hubungan baik sesama karyawan yang ada pada PT Veritra Sentosa Internasional dan setiap karyawan merasa suka terhadap pekerjaan masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan menurut pendapat beberapa para ahli, kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Maka Dapat Digambarkan Melalui Kerangka Konseptual Berikut ini:



Gambar 2.2

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

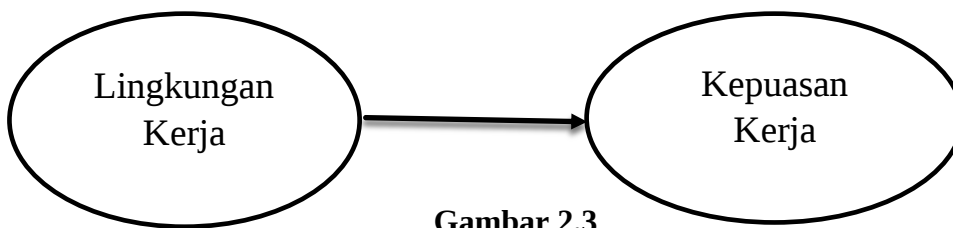
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Aglam Shah Isma (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Planet Beckham di Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Planet Beckham Kabupaten Gowa yang berjumlah 26 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 26 orang sehingga dikatakan penelitian sampling populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya, asumsi klasik berupa asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan asumsi normalitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar $3,863 \geq t$ tabel $2,068$ dan nilai signifikan sebesar $0,404 > 0,05$, maka H_a ditolak (menerima H_o). Sedangkan, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar $1,872 < t$ tabel $2,068$ dan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_a ditolak (menerima H_o). Berarti lingkungan kerja non fisik

berpengaruh signifikan dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan PT. Planet Beckham Kabupaten Gowa.

Kemudian dalam penelitian (Hakim et al., 2023), (Jufrizen, 2022), dan (Nurhalizah & Jufrizen, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka Dapat digambarkan Melalui Kerangka Konseptual Berikut ini:



Gambar 2.3

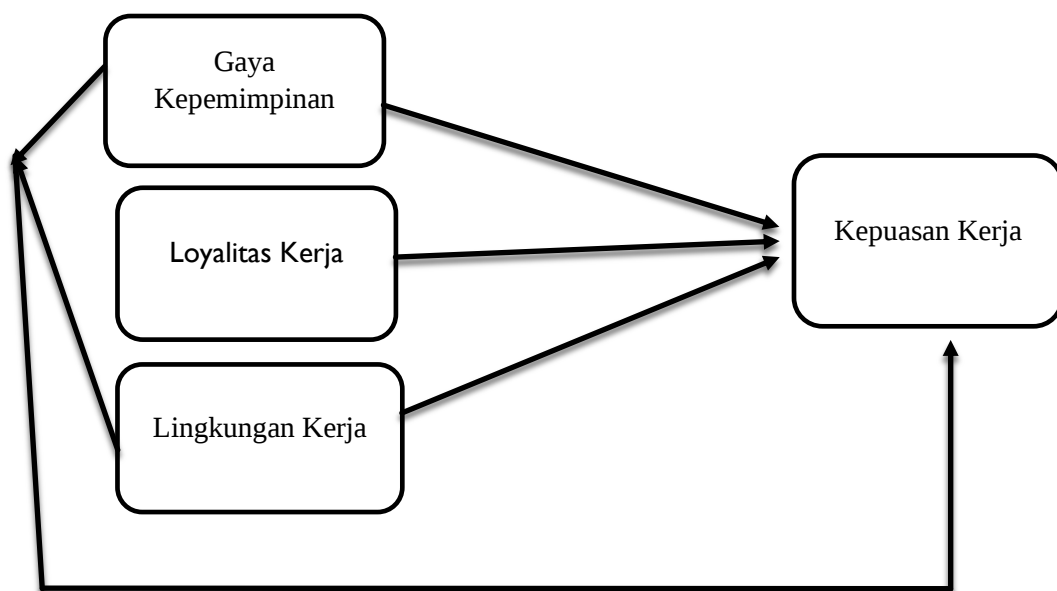
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan research gap atau perbedaan penelitian terdahulu ditemukan bahwa adanya pengaruh terkait kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Mubarok dan Zein, 2019) yang menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetio, Ratnasari dan Lukman, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Irma dan Yusuf, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh (Saputra, 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Apriyani dan Iriyanto, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mengelola lingkungan penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Dapat dikatakan jawaban sementara oleh karena yang ada jawaban yang berasal dari teori (Juliandi, 2014). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) ULP Labuhan

H2 : Ada pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP Labuhan

H3 : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) ULP Labuhan.

H4 : Ada pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP Labuhan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

3.2. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

3.2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif yang di rasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

Tabel 3.1 Kepuasan Kerja

No	Indikator
1.	Isi pekerjaan Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang actual
2.	Hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan
3.	Organisasi dan manajemen Perusahaan yang baik
4.	Kesempatan untuk maju
5.	Gaji dan keuntungan
6.	Hubungan Rekan Kerja yang dirasa saling mendukung
7.	Kondisi Kerja

Sumber : (Rivai, 2014) dalam (Marbun &Jufrizen, 2022)

3.2.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3.2 Gaya Kepemimpinan

No	Indikator
1.	Kemampuan mengambil Keputusan
2.	Kemampuan memotivasi
3.	Kemampuan Komunikasi
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan,
5.	Tanggung Jawab
6.	Kemampuan Mengendalikan Emosi

Sumber : Setiana dan Dewi (Hak et al., 2023)

3.2.3. Loyalitas

Loyakitas merupakan tingkat komitmen dan kesetiaan dari pegawai terhadap organisasi.

Tabel 3.3 Loyalitas

No	Indikator
1.	Keinginan Untuk Tetap Menjadi Karyawan Perusahaan
2.	Keinginan Dan Bersedia Mematuhi Peraturan di Perusahaan
3.	Bersedia Melaksanakan Kegiatan Yang Konsisten Dengan Perusahaan

Sumber : Gozaly dan Wibawa (2018)

3.2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan kondisi fisik dan psikologis tempat pegawai bekerja.

Tabel 3.4 Lingkungan Kerja

No	Indikator
1.	Fasilitas
2.	Kebisingan
3.	Sirkulasi Udara
4.	Hubungan Kerja

Sumber : Fachrezi & Khair(, 2020 : 111),

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor PT PLN (Persero) ULP Labuhan yang beralamat di jalan K.L. Yos Sudarso, Mabar, kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara

3.3.2. Waktu Penelitian

Tabel 3.5

Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Des 2025	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	April 2025	Mei 2025	Jun 2025	Jul 2025	Agus 2025
1	Pengajuan Judul									
2	Penyusunan proposal									
3	Bimbingan proposal									
4	Seminar proposal									
5	Revisi Proposal									
6	Penyusunan Tugas Akhir									
7	Sidang Tugas Akhir									

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN(Persero) ULP Labuhan berjumlah 60 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2019). Metode pengambilan sampel yang digunakan pada PT. PLN(Persero) ULP Labuhan ialah menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 60 orang pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil daimabil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan pada responden untuk dijawab sesuai kondisi secara subjektif maupun objektif yang dialami (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. Penggunaan skala *Likert* Menurut (Sugiyono, 2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih.

Tabel 3.6

Skala Likert

NO	SKALA	SKOR
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.6.Teknik Analisis Data

3.6.1.Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Menurut (Janna & Herianto, 2021), Uji validitas adalah metode yang digunakan untuk menilai seberapa efektif suatu alat ukur atau media ukur dalam memperoleh data. Ini sering digunakan untuk menentukan keefektifan kuesioner dalam mengumpulkan data, terutama terkait dengan pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya. Dalam statistik, selain memeriksa apakah data terdistribusi secara normal, penting juga untuk menguji apakah data tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Notoatmodjo,2018) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa dapat dipercaya atau diandalkan suatu alat pengukur. Oleh karena itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur,apakah tetap memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran diulang. Alat ukurdianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun diukur berkali-kali. Biasanya, sebelum melakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data terlebih dahulu. Ini karena data yang akan diukur harus valid sebelum melanjutkanke uji reliabilitas. Jika data yang diukur tidak valid, maka uji reliabilitas tidak perlu dilakukan.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya dengan melihat kurva *normal probability plot*.. Menurut (Usmadi, 2020), Uji normalitas yang paling sederhana adalah dengan membuat grafik distribusi frekuensi dari skor yang ada. Pengujian normalitas bergantung pada kemampuan kita untuk mengamati plot data. Jika jumlah data cukup banyak dan distribusinya tidak sepenuhnya normal, maka kesimpulan yang diambil mungkin akan keliru. Saat ini, banyak metode yang telah dikembangkan oleh para ahli untuk menguji normalitas, termasuk Uji Kolmogorov-Smirnov dan Uji Lilliefors.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan mudah. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya.

3.6.3. Regresi Linear Berganda

Analisis adalah metode yang digunakan untuk menilai dampak yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Penggunaan regresi linier bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen serta menjelaskan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, penulis menerapkan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y secara simultan. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berikut adalah rumus yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = variabel dependen (kepuasan kerja)

X1, X2, X3 = variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja)

B = intersep (konstanta)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi untuk masing-masing variabel independent

ε = error (kesalahan)

3.6.4. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Uji F (Simultan)

Menurut (Subhan & Yusuf, 2020), Uji F simultan adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi keseluruhan dari model regresi. Uji ini menilai apakah variabel independen secara kolektif memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen. Dalam konteks analisis regresi, uji F simultan membantu menentukan apakah model yang digunakan secara keseluruhan cukup baik untuk menjelaskan variabilitas dalam data yang diamati.

3. Uji T (Parsial)

Menurut (Ghozal, 2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil

perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t table maka hipotesis penelitian diterima, yang berarti variable independent tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variable dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggambarkan atau menjelaskan hasil dari pengumpulan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden. Kuesioner tersebut mencakup informasi mengenai karakteristik responden serta variabel deskriptif untuk memperoleh data yang relevan.

4.1.1 ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

TABEL 4.1

DISTRIBUSI FREKUENSI DAN PERSENTASE BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Pria	38	63,3%
Wanita	22	36,7%
Total	60	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 60 responden, sebanyak 38 responden berjenis kelamin pria atau sebesar 63,3% dari total responden. Dan sebanyak 22 responden berjenis kelamin wanita atau sebesar 36,7% dari total responden. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang bekerja di PT.PLN (Persero) ULP Labuhan berjenis kelamin pria.

2. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
< 1 tahun	4	6,7%
1 – 2 tahun	7	11,7%
2 – 3 tahun	16	26,7%
3 – 4 tahun	19	31,7%
> 4 tahun	14	23,3%
Total	60	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, terlihat bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 4 responden atau sebesar 6,7%. Responden yang bekerja selama 1 - 2 tahun sebesar 7 responden atau sebesar 11,7%. Responden yang bekerja selama 2 – 3 tahun sebesar 16 responden atau sebesar 26,7%. Responden yang bekerja selama 3 – 4 tahun sebesar 19 responden atau sebesar 31,7%. Dan terdapat 14 responden atau sebesar 23,3% responden yang sudah bekerja selama lebih dari 4 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa lama bekerja terbanyak pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Labuhan yaitu selama 3 – 4 tahun.

4.1.2 DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

1. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

TABEL 4.3

Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No.	Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Saya merasa pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi sulit.	21	35%	18	30%	12	20%	5	8,3%	4	6,7%	3,78	S
2.	Pemimpin saya mampu memberikan motivasi yang kuat kepada tim.	21	35%	22	36,7%	11	18,3%	5	8,3%	1	1,7%	3,95	S
3.	Pemimpin saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan tim.	16	26,7%	22	36,7%	16	26,7%	5	8,3%	1	1,7%	3,78	S
4.	Pemimpin saya mampu mengendalikan bawahan dengan baik dalam setiap proyek.	10	16,7%	33	55%	8	13,3%	6	10%	3	5%	3,68	S
5.	Pemimpin selalu bertanggung jawab atas hasil kerja tim.	11	18,3%	28	46,7%	16	26,7%	5	8,3%	0	0%	3,75	S
6.	Saya merasa pemimpin dapat tetap tenang saat menghadapi masalah.	15	25%	19	31,7%	16	26,7%	9	15%	1	1,7%	3,63	S

- a. Untuk pernyataan ke-1 “Saya merasa pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi sulit.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 35%, setuju sebesar 30%, kurang setuju sebesar 20%, tidak setuju sebesar 8,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 6,7% dengan nilai rata-rata 3,78. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi sulit.
- b. Untuk pernyataan ke-2 “Pemimpin saya mampu memberikan motivasi yang kuat kepada tim.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 35%, setuju sebesar 36,7%, kurang setuju sebesar 18,3%, tidak setuju sebesar 8,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,7% dengan nilai rata-rata 3,95. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa pemimpin mampu memberikan motivasi yang kuat kepada tim.
- c. Untuk pernyataan ke-3 “Pemimpin saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan tim.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 26,7%, setuju sebesar 36,7%, kurang setuju sebesar 26,7%, tidak setuju sebesar 8,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,7% dengan nilai rata-rata 3,78. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan tim.
- d. Untuk pernyataan ke-4 “Pemimpin saya mampu mengendalikan bawahan dengan baik dalam setiap proyek.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 16,7%, setuju sebesar 55%, kurang setuju sebesar 13,3%, tidak setuju sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 5% dengan nilai rata-rata 3,68. Hal ini menunjukkan responden setuju

bahwa pemimpin mampu mengendalikan bawahan dengan baik dalam setiap proyek.

- e. Untuk pernyataan ke-5 “Pemimpin selalu bertanggung jawab atas hasil kerja tim.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 18,3%, setuju sebesar 46,7%, kurang setuju sebesar 26,7%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 8,3% dengan nilai rata-rata 3,75. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa pemimpin selalu bertanggung jawab atas hasil kerja tim.
- f. Untuk pernyataan ke-6 “Saya merasa pemimpin dapat tetap tenang saat menghadapi masalah.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 31,7%, kurang setuju sebesar 26,7%, tidak setuju sebesar 15% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,7% dengan nilai rata-rata 3,63. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa pemimpin dapat tetap tenang saat menghadapi masalah.

2. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja (X₂)**TABEL 4.4****Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja (X₂)**

No.	Variabel Loyalitas Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini.	28	46,7%	15	25%	13	21,7%	3	5%	1	1,7%	4,10	S
2.	Saya selalu bersedia untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	16	26,7%	25	41,7%	12	20%	6	10%	1	1,7%	3,82	S
3.	Saya bersedia untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung tujuan dan nilai-nilai perusahaan.	23	38,3%	19	31,7%	12	20%	4	6,7%	2	3,3%	3,95	S

- a. Untuk pernyataan ke-1 “Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 46,7%, setuju sebesar 25%, kurang setuju sebesar 21,7%, tidak setuju sebesar 5% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,7% dengan nilai rata-rata 4,10. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini.
- b. Untuk pernyataan ke-2 “Saya selalu bersedia untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 26,7%, setuju sebesar 41,7%, kurang setuju sebesar 20%,

tidak setuju sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,7% dengan nilai rata-rata 3,82. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa selalu bersedia untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Untuk pernyataan ke-3 “Saya bersedia untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung tujuan dan nilai-nilai perusahaan.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 38,3%, setuju sebesar 31,7%, kurang setuju sebesar 20%, tidak setuju sebesar 6,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3,3% dengan nilai rata-rata 3,95. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa bersedia untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

3. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

TABEL 4.5

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Variabel Lingkungan Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan kerja saya.	23	38,3%	22	36,7%	10	16,7%	4	6,7%	1	1,7%	4,03	S
2.	Lingkungan kerja saya cukup tenang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	8	13,3%	20	33,3%	23	38,3%	4	6,7%	5	8,3%	3,37	KS
3.	Sirkulasi udara di tempat kerja terasa nyaman dan menyegarkan.	14	23,3%	16	26,7%	23	38,3%	7	11,7%	0	0%	3,62	S
4.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan.	17	28,3%	30	50%	8	13,3%	5	8,3%	0	0%	3,98	S

- a. Untuk pernyataan ke-1 “Fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan kerja saya.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 38,3%, setuju sebesar 36,7%, kurang setuju sebesar 16,7%, tidak

setuju sebesar 6,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,7% dengan nilai rata-rata 4,03. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan kerja.

- b. Untuk pernyataan ke-2 “Lingkungan kerja saya cukup tenang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 13,3%, setuju sebesar 33,3%, kurang setuju sebesar 38,3%, tidak setuju sebesar 6,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 8,3% dengan nilai rata-rata 3,37. Hal ini menunjukkan responden kurang setuju bahwa lingkungan kerja cukup tenang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- c. Untuk pernyataan ke-3 “Sirkulasi udara di tempat kerja terasa nyaman dan menyegarkan.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 23,3%, setuju sebesar 26,7%, kurang setuju sebesar 38,3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 11,7% dengan nilai rata-rata 3,62. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa sirkulasi udara di tempat kerja terasa nyaman dan menyegarkan.
- d. Untuk pernyataan ke-4 “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 28,3%, setuju sebesar 50%, kurang setuju sebesar 13,3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 8,3% dengan nilai rata-rata 3,98. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan.

4. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 4.6**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Variabel Lingkungan Kerja (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Tugas yang saya lakukan sesuai dengan apa yang saya harapkan.	26	43,3%	18	30%	11	18,3%	5	8,3%	0	0%	4,08	S
2.	Pimpinan saya selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan.	19	31,7%	15	25%	20	33,3%	6	10%	0	0%	3,78	S
3.	Manajemen perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan baik.	16	26,7%	19	31,7%	18	30%	5	8,3%	2	3,3%	3,70	S
4.	Saya merasa ada banyak kesempatan untuk pengembangan karir di perusahaan ini.	16	26,7%	21	35%	12	20%	8	13,3%	3	5%	3,65	S
5.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan.	14	23,3%	25	41,7%	9	15%	9	15%	3	5%	3,63	S
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya.	23	38,3%	17	28,3%	13	21,7%	7	11,7%	0	0%	3,93	S
7.	Lingkungan fisik tempat kerja nyaman dan mendukung produktivitas.	12	20%	13	21,7%	26	43,3%	7	11,7%	2	3,3%	3,43	S

- a. Untuk pernyataan ke-1 “Tugas yang saya lakukan sesuai dengan apa yang saya harapkan.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 43,3%, setuju sebesar 30%, kurang setuju sebesar 18,3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 8,3% dengan nilai rata-rata 4,08. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa tugas yang dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan.
- b. Untuk pernyataan ke-2 “Pimpinan saya selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 31,7%, setuju sebesar 25%, kurang setuju sebesar 33,3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 10% dengan nilai rata-rata 3,78. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa pimpinan selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan.
- c. Untuk pernyataan ke-3 “Manajemen perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan baik.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 26,7%, setuju sebesar 31,7%, kurang setuju sebesar 30%, tidak setuju sebesar 8,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3,3% dengan nilai rata-rata 3,70. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa manajemen perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan baik.
- d. Untuk pernyataan ke-4 “Saya merasa ada banyak kesempatan untuk pengembangan karir di perusahaan ini.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 26,7%, setuju sebesar 35%, kurang setuju sebesar 20%, tidak setuju sebesar 13,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 5% dengan nilai rata-rata 3,65. Hal ini menunjukkan responden

setuju bahwa ada banyak kesempatan untuk pengembangan karir di perusahaan ini.

- e. Untuk pernyataan ke-5 “Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 23,3%, setuju sebesar 41,7%, kurang setuju sebesar 15%, tidak setuju sebesar 15% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 5% dengan nilai rata-rata 3,63. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan.
- f. Untuk pernyataan ke-6 “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 38,3%, setuju sebesar 28,3%, kurang setuju sebesar 21,7%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 11,7% dengan nilai rata-rata 3,93. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim.
- g. Untuk pernyataan ke-7 “Lingkungan fisik tempat kerja nyaman dan mendukung produktivitas.”, jawaban responden menyatakan sangat setuju sebesar 20%, setuju sebesar 21,7%, kurang setuju sebesar 43,3%, tidak setuju sebesar 11,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3,3% dengan nilai rata-rata 3,43. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa lingkungan fisik tempat kerja nyaman dan mendukung produktivitas.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan kepada seluruh pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan berjumlah 60 orang. Menurut Situmorang (2023:106) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas dalam penelitian akan menunjukkan kemampuan menggambarkan hubungan sebab akibat yang dihasilkan. Menurut Nunnally & Bernstein (dalam Situmorang, 2023:106) menjelaskan pengukuran dapat didefinisikan sebagai suatu proses pemberian angka atau label terhadap atribut dengan aturan-aturan yang terstkitar atau yang telah disepakati untuk merepresentasikan atribut yang diukur.

Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat tingkat korelasinya. Ada beberapa penafsiran mengenai butir yang dinyatakan valid. Menurut Azwar dalam (dalam Situmorang, 2023:111) bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. Menurutnya hal ini merupakan konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subjek yang berjumlah besar.

Kriteria pengujian validitas adalah:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif atau r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Pada Nilai $\alpha = 5$ persen , dengan $n = 60$; $df = 60 - 2 = 58$, diperoleh nilai r_{tabel} , yaitu sebesar 0,254.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	71.88	214.749	.813	.957
X1.2	71.72	217.596	.880	.957
X1.3	71.88	221.020	.779	.958
X1.4	71.98	219.779	.789	.958
X1.5	71.92	224.688	.763	.958
X1.6	72.03	220.440	.735	.958
X2.1	71.57	219.334	.815	.957
X2.2	71.85	220.503	.792	.958
X2.3	71.72	218.139	.805	.957
X3.1	71.63	220.202	.810	.957
X3.2	72.30	224.214	.611	.960
X3.3	72.05	228.387	.531	.961
X3.4	71.68	227.305	.643	.960
Y1.1	71.58	225.162	.643	.960
Y1.2	71.88	223.529	.677	.959
Y1.3	71.97	221.287	.715	.959
Y1.4	72.02	217.542	.762	.958
Y1.5	72.03	216.270	.811	.957
Y1.6	71.73	224.131	.636	.960
Y1.7	72.23	227.267	.527	.961

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai r-hitung (Corrected Item-Total Correlation) setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,254, maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan lolos uji validitas.

4.2.2 UJI RELIABILITAS

Menurut Situmorang (2023:114) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat dicitakan. Misalnya bila suatu alat pengukur di pakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten dan stabil maka alat pengukur tersebut reliable. Menurut Allen & Yen (dalam Situmorang, 2023:114) tes dinyatakan reliable jika skor yang diamati memiliki korelasi yang tinggi dengan skor sebenarnya. Reliabilitas sebuah tes pada umumnya secara numerik berada diantara $-1 \leq r \leq 1$. Koefisien tinggi menunjukkan reliabilitas tinggi. Dengan demikian Reliabilitas berhubungan dengan kesalahan pengukuran. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur dan sebaliknya.

Menurut Hair et al (dalam Situmorang, 2023:120) menyebutkan secara spesifik, nilai reliabilitas antara 0,60 hingga 0,70 dapat diterima dalam penelitian eksplorasi, sedangkan pada penelitian yang lebih lanjut, nilai antara 0,70 dan 0,90 dapat dianggap memuaskan. Nilai dibawah 0,60 menunjukkan kurangnya reliabilitas.

Menurut George & Mallery (dalam Situmorang, 2023:121) memberikan aturan praktis yang berlaku untuk reliability dimana:

1. $\alpha > 0,9$ berarti *excellent*
2. $\alpha > 0,8$ berarti *good*
3. $\alpha > 0,7$ berarti dapat diterima (*acceptable*)
4. $\alpha > 0,6$ berarti dipertanyakan (*questionable*)
5. $\alpha > 0,5$ berarti *poor*
6. $\alpha < 0,5$ berarti tidak dapat diterima (*unacceptable*).

Berikut adalah hasil uji reliabilitas penelitian :

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	20

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai dari Cronbach Alpha setiap Variabel penelitian $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan reliabel dengan tingkat reliabilitas *excellent*.

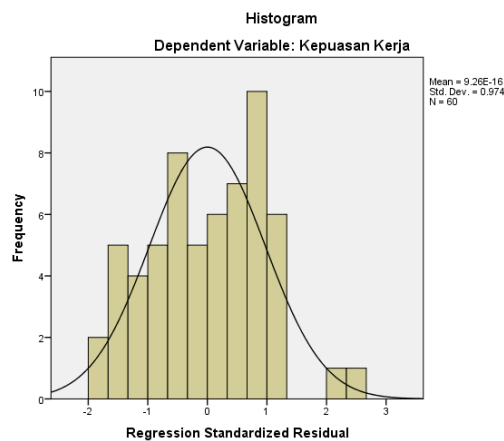
4.3 UJI ASUMSI KLASIK

4.3.1 UJI NORMALITAS

Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan seperti pendekatakan histogram, pendekatan grafik dan pendekatan statistik Kolmogorov-Smirnov.

1. Uji Normalitas dengan Pendekatan Histogram

Pendekatan ini menganalisis grafik histogram dimana data yang baik adalah data yang mempunyai pola berbentuk lonceng yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan, kedua model grafik yang mengikuti garis diagonal. Uji normalitas dengan menggunakan Histogram dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

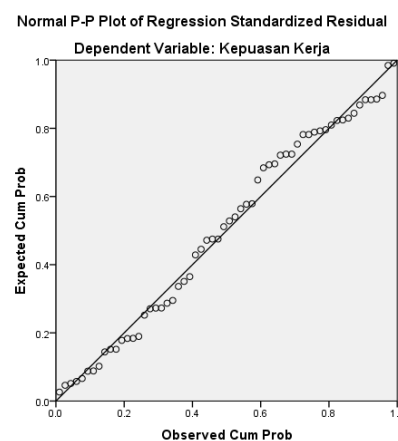


Gambar 4.1

Uji Normalitas Dengan Pendekatan Histogram

Pada gambar 4.1 dapat disimpulkan jika model regresi yang di implementasikan telah berdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, cenderung melengkung secara simetris, sehingga disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas dengan Pendekatan Grafik Probability Plot



Gambar 4.2

P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar

sumbu diagonal dari grafik. Maka disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian P-Plot, maka data residual berdistribusi normal.

3. Uji Normalitas dengan Pendekatan Kolmogorov-Smirnov (K-S)

TABEL 4.9

Hasil Uji Normalitas dengan Pendekatan Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54341409
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.067
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai probabilitas p atau Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Ini berarti nilai diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh karena itu, dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

4.3.2 UJI MULTIKOLINEARITAS

TABEL 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.150	6.667
Loyalitas Kerja	.254	3.933
Lingkungan Kerja	.247	4.052

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF $6,667 < 10$ dan Nilai Tolerance sebesar $0,150 > 0,1$. Variabel loyalitas kerja memiliki nilai VIF $3,933 < 10$ dan Nilai Tolerance sebesar $0,254 > 0,1$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF $4,052 < 10$ dan Nilai Tolerance sebesar $0,247 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan pada model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas

4.3.3 UJI HETEROSKEDASTISITAS

TABEL 4.11
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS GLEJSER

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.036	.765		2.660	.009
	Gaya Kepemimpinan	.086	.088	.325	.971	.336
	Loyalitas Kerja	-.237	.126	-.484	-1.886	.064
	Lingkungan Kerja	.049	.124	.103	.397	.693

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (Abs_RES). Hal ini ditunjukkan dari nilai Sig. variabel – variabel independen yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 ANALISIS LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). Pada penelitian ini terdapat variabel independen (X) yaitu variabel gaya kepemimpinan, loyalitas kerja dan lingkungan kerja dan pada variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja. Berikut ini disajikan hasil uji analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.975	1.799		1.098	.277
Gaya Kepemimpinan	.390	.167	.364	2.330	.023
Loyalitas Kerja	.500	.238	.251	2.098	.040
Lingkungan Kerja	.634	.234	.329	2.707	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,975 + 0,390 X_1 + 0,500 X_2 + 0,634 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstan (β_0) = 1,975 ini menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel gaya kepemimpinan (X1), loyalitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) = 0, maka nilai variabel dependen kepuasan kerja (Y) pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan adalah 1,975.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,390 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 tingkatan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu tingkat kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,390.
3. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,500 artinya apabila variabel loyalitas kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 tingkatan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu tingkat kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,500.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,634 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 tingkatan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu tingkat kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,634.

4.5 UJI HIPOTESIS

4.5.1 UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

Jumlah sampel (n) sebanyak 60 responden dan jumlah parameter (k) = 4, sehingga diperoleh :

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$df_2 = n - k = 60 - 4 = 56$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{\text{tabel}} = 2,77$.

TABEL 4.13

Hasil Uji Signifikansi Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1484.515	3	494.838	72.605	.000 ^b
	Residual	381.668	56	6.816		
	Total	1866.183	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa F_{hitung} adalah 72,605 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 2,77. Oleh karena itu, $F_{\text{hitung}} (72,605) > F_{\text{tabel}} (2,77)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), loyalitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.

4.5.2 UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI T)

Nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) = 5% dengan derajat kebebasan (df) = $(n-k)$. Jumlah sampel (n) adalah sebanyak 60 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4 sehingga diperoleh $df = n - k$, $60 - 4 = 56$. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah menggunakan t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni 2,003.

TABEL 4.14
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.975	1.799		1.098	.277
Gaya Kepemimpinan	.390	.167	.364	2.330	.023
Loyalitas Kerja	.500	.238	.251	2.098	.040
Lingkungan Kerja	.634	.234	.329	2.707	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa:

1. Diketahui variabel gaya kepemimpinan memiliki $t_{hitung} (2,330) > t_{tabel} (2,003)$ dan signifikan $(0,023) < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.
2. Diketahui variabel loyalitas kerja memiliki $t_{hitung} (2,098) > t_{tabel} (2,003)$ dan signifikan $(0,040) < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.
3. Diketahui variabel lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} (2,707) > t_{tabel} (2,003)$ dan signifikan $(0,009) < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.

4.5.3 UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

TABEL 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.785	2.61065

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya

Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,785 berarti 78,5% variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), loyalitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 21,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 PEMBAHASAN

4.6.1 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, terutama di konteks organisasi seperti PT. PLN (Persero). Berdasarkan hasil yang diperoleh, di mana nilai thitung (2,330) lebih besar dari ttabel (2,003) dan nilai signifikan (0,023) lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada hubungan positif antara

pemimpin dan anggota tim, dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Feri et al., 2020; (Karmawan & Sudibya, 2020).

Dari penelitian ini, terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT. PLN (Persero) tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga melalui variabel mediasi seperti iklim kerja dan motivasi kerja. Penelitian oleh Mathori et al. memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai (Mathori et al., 2022). Selain itu, penelitian oleh Sumiati dan Sumitra juga menunjukkan pentingnya disiplin kerja bersamaan dengan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Sumiati & Sumitra, 2023).

Lebih lanjut, gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung dapat menciptakan budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh Yusuf et al. menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat, bersinergi dengan gaya kepemimpinan yang baik, berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) (Yusuf et al., 2021). Pemimpin yang efektif mampu mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi, menciptakan level kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang transformasional—yang mendorong inovasi dan memotivasi pegawai dengan memberikan visi yang jelas dan dukungan—terbukti menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karmawan dan Sudibya menegaskan bahwa kepemimpinan

transformatif dapat membawa perubahan signifikan dalam kepuasan kerja karyawan (Karmawan & Sudibya, 2020). Hal ini sejalan dengan konsep motivasi kerja yang tinggi, di mana pegawai yang merasa puas cenderung untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi secara aktif dalam organisasi.

4.6.2 PENGARUH LOYALITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan memiliki $t_{hitung} (2,098) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai signifikan $(0,040) < 0,05$, menandakan adanya hubungan positif dan signifikan antara loyalitas kerja dan kepuasan kerja pegawai. Teori yang mendasari pengaruh ini dapat dikaitkan dengan konsep loyalitas kerja yang merujuk pada komitmen pegawai untuk bertahan dan berkontribusi kepada organisasi serta menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Paerah mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara loyalitas kerja dan kinerja pegawai (Paerah, 2023), yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan mereka. Selanjutnya, Suhardoyo menambahkan bahwa loyalitas kerja memberi dampak signifikan terhadap produktivitas kerja dalam situasi yang penuh tekanan, seperti pada masa pandemi COVID-19, menciptakan hubungan langsung antara loyalitas yang tinggi dengan kepuasan kerja (Suhardoyo, 2022).

Dalam konteks ini, penelitian oleh Christanto dan Kadarusman mengindikasikan bahwa loyalitas kerja menjadi faktor mediasi yang penting dalam

hubungan antara budaya organisasi dan kinerja (Christanto & Kadarusman, 2021). Ketika pegawai merasa loyal, mereka tidak hanya merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi juga lebih produktif serta terlibat dalam tugas mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa loyalitas kerja yang tinggi dapat memperkuat hubungan interpersonal dalam tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya mendorong kepuasan kerja (Rizana, 2020).

Secara keseluruhan, bukti empiris menunjukkan bahwa loyalitas kerja secara positif berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Labuhan. Dengan berfokus pada pengembangan loyalitas kerja, serta lingkungan dan budaya organisasi yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawainya, yang pada akhirnya berpotensi mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.6.3 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Labuhan, dengan nilai t_{hitung} (2,707) yang lebih besar dari t_{tabel} (2,003) dan nilai signifikansi (0,009) yang lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara substansial.

Teori yang mendukung temuan ini mengacu pada konsep bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan memengaruhi semangat serta motivasi pegawai (Jefry & Kadang, 2021). Sebuah penelitian oleh Jefry dan Kadang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan memadai mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif, yang pada

gilirannya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Jefry & Kadang, 2021). Lingkungan yang mendukung, termasuk faktor-faktor seperti ruang kerja, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja, sangat penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang produktif dan memuaskan.

Penelitian oleh Flannero et al. mengungkapkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat berimplikasi pada kepuasan kerja pegawai dengan meningkatkan motivasi mereka, yang berfungsi sebagai variabel mediasi (Flannero et al., 2022). Hal ini berarti bahwa ketika pegawai merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Selain itu, penelitian oleh Agus et al. menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi, menunjukkan bahwa kondisi fisik dan sosial di tempat kerja memainkan peranan penting dalam mempengaruhi perasaan puas pegawai (Agus et al., 2024). Lingkungan yang baik tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar pegawai tetapi juga memberikan dukungan emosional dan sosial yang diperlukan untuk pengendalian stres, yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.

Pada akhirnya, penelitian yang dilakukan oleh Rasmuji dan Putranti menekankan bahwa lingkungan kerja yang efektif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menyediakan tempat kerja yang nyaman dan mendukung, organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan pegawai tetapi juga mendorong hasil kerja yang lebih baik (Rasmuji & Putranti, 2017). Dengan demikian, penekanan pada penciptaan

lingkungan kerja yang positif di PT. PLN (Persero) ULP Labuhan terbukti krusial untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

4.6.4 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti variabel gaya kepemimpinan (X1), loyalitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F hitung yang menunjukkan bahwa nilai F hitung pada kolom (F) adalah sebesar 72,605 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,77. Nilai signifikan F hitung pada kolom (sig.) adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), loyalitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.
2. Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.
4. Gaya kepemimpinan, loyalitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan.

5.2 SARAN

1. Bagi PT. PLN (Persero) ULP Labuhan
 - a. Peningkatan Gaya Kepemimpinan: Disarankan agar manajemen terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif. Pelatihan kepemimpinan dapat membantu pemimpin untuk lebih memahami kebutuhan dan harapan pegawai. Jika pemimpin tidak dapat mengelola perbedaan pendapat dalam tim, gaya kepemimpinan ini bisa menyebabkan konflik dan kebingungan, mengurangi efektivitas tim.
 - b. Program Loyalitas Kerja: Implementasikan program yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai, seperti penghargaan untuk pegawai

berprestasi, dan kesempatan untuk pengembangan karir yang jelas. Jika program tidak diterapkan secara adil atau transparan, hal ini dapat menimbulkan kecemburuan di antara pegawai dan mengurangi moral tim, bahkan dapat menciptakan ketidakpuasan.

- c. Perbaikan Lingkungan Kerja: Lakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja dan fasilitas yang ada. Perbaikan dalam hal kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai. Perbaikan yang tidak didasarkan pada kebutuhan nyata pegawai dapat menghabiskan anggaran tanpa memberikan manfaat signifikan, sehingga mengakibatkan pemborosan sumber daya.
- d. Keterlibatan Pegawai: Tingkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Jika tidak dikelola dengan baik, keterlibatan yang berlebihan dapat menyebabkan kebingungan dalam kepemimpinan dan memperlambat proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat mengganggu produktivitas.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi, komunikasi, dan keseimbangan kerja-hidup. Peneliti juga menyarankan melakukan penelitian di perusahaan lain atau di berbagai sektor untuk membandingkan hasil dan mendapatkan pemahaman yang lebih luas mengenai kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 85–104. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v1i2.2112>
- Alimudi, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *JURNAL LENTERA : Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 16(1), 57–66. <https://doi.org/10.29138/lentera.v16i1.272>
- Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168–1179. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>
- Anggalina, & Adnyana, I. P. A. (2024). Loyalitas Karyawan LPD Desa Adat Penglatan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada LPD Desa Adat Penglatan. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 17(2), 1–8. <https://doi.org/10.55822/asd.v17i2.547>
- Apriyani, D. A., Ardan, M., & Johan, H. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. *Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 640–653.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Asyharul, M., Mandasari, A. R., Zahratulafarhah, Rani, D. S., Maysaroh, & Afifah, Z. N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Lingkungan Kerja Dan Kompensasi (Literature Review). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 166–173. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.134>
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Camelie, N. P., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). Analysis of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Job Loyalty to Employee Performance of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(4), 679–693. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i4.875>

- Dewi, D. P., Harjoyo, & Suminar, R. (2019). Hubungan Komunikasi Dosen Dengan Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Pengantar Akuntansi Di Universitas Pamulang Program Studi D-III Sekretari. *Syntax Idea*, 1(6), 1–16.
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen (JRM)*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>
- Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Hak, C. A., Yusnita, R. T., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 299–307. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1500>
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 22–33. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.13941>
- Handayani, F. F., Widhiastuti, H., & Sugiarti, R. (2023). Quality of Work Life, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 693–702.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Hariyati, I., & Sunardi, A. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Umum (JMMU)*, 1(1), 1–12.
- Hartini. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan MNC Studios Departement Traffic 3TV (MNCTV, GTV, dan RCTI). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3),

68–76. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.765>

- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Universitas Hindu Indonesia Press.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136–146. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i1.1111>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Majluf, N., & Abarca, N. (2021). *Sensible leadership: Human centered, insightful and prudent*. Routledge.
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Muslih, M. didit pratama. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirusahaan*, volume 1 n(3), 13.
- Nurdianingsih, D., & Arifin, A. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI, TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA AUDITOR PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR INSPEKTORAT DI WILAYAH SOLO RAYA)*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.

- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya*, 7(1), 119–134. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1359>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.61715/jmkeb.v2i1.78>
- Purnomo, A. K., Widawati, S., Legiana, R. O., & Lai, Y. R. C. (2024). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Kerja di Kalangan Generasi Z Albert. *Jurnal Sosial, Ekonomi, Dan Humaniora (Sosiera)*, III(2), 48–54. <https://doi.org/10.56244/sosiera.v3i2.864>
- Purwaningsih, A., & Magdalena, B. (2017). Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawap. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 14–26. <https://doi.org/10.30873/jbd.v3i1.721>
- Ramadani, T. R., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Diana, I. N., Haryani, D. S., Salsabila, A. R., Triayomi, K. S., Mahirah, K., Tawee, S., Ramadani, S. A. R. E. N. S., Ariyati, Y., Diana, I. N., Haryani, D. S., Salsabila, A. R., Triayomi, K. S., Mahirah, K., Tawee, S., & Amin, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI, DAN BISNIS*, 4(1), 14–26.
- Romauly, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Diversita*, 5(2), 105–114. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2862>
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Saptarini, P. D., & Yudhaningsih, N. M. (2020). Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Parama Asia Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(1), 126–146. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i1.8>
- Saputra, Sarah, D. M., & Asbari, M. (2024). Rework: Mengembalikan Fokus pada Aksi Paling Positif, Produktif dan Kontributif. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(01), 79–85. <https://doi.org/10.70508/literaksi.v2i01.253>
- Sari, A. A. A., Nurman, Dipootmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Niaga Semen. *Journal Of Economic Research*, 1(1), 35–47.

<https://doi.org/10.56799/joer.v1i1.5>

- Selvia, & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 103–113. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(1), 47–57. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i1.5532>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja , Kompensasi Dan. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45.
- Sudarmo, A. G. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Sukoharjo)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, III(4), 1–20.
- Vahdist, R. (2017). PENGARUH GAJI, TUNJANGAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 1–15.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Yani, N. W. M. S. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *International Journal of Social Science and Business*, 3(1), 55–62. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i1.17338>
- Yondonrenchin, M. A. Z., & Baljinnyam, E. (2023). The Impact of Leadership Styles on Employee Loyalty and Engagement. *European Journal of Business and Management Research*, 2(1), 155–179. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.4.2048>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai

PT. PLN (Persero) ULP Labuhan

Di Tempat

Bersama dengan ini saya Dimas Ridho Prasetyo mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Labuhan* ” Untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pernyataan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian bukan sebagai penilaian kinerja Bapak/Ibu. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Lama bekerja :

☐ < 1 tahun

☐ 1 – 2 tahun

☐ 2 – 3 tahun

☐ 3 – 4 tahun

☐ > 4 tahun

II. Petunjuk Pengisian

Mohon memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang Anda pilih.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

III. Daftar Pertanyaan

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi sulit.					
2.	Pemimpin saya mampu memberikan motivasi yang kuat kepada tim.					
3.	Pemimpin saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan tim.					
4.	Pemimpin saya mampu mengendalikan bawahan dengan baik dalam setiap proyek.					
5.	Pemimpin selalu bertanggung jawab atas hasil kerja tim.					
6.	Saya merasa pemimpin dapat tetap tenang saat menghadapi masalah.					

Variabel Loyalitas Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini.					
2.	Saya selalu bersedia untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya bersedia untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung tujuan dan nilai-nilai perusahaan.					

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan kerja saya.					
2.	Lingkungan kerja saya cukup tenang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.					
3.	Sirkulasi udara di tempat kerja terasa nyaman dan menyegarkan.					
4.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan.					

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Tugas yang saya lakukan sesuai dengan apa yang saya harapkan.					
2.	Pimpinan saya selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan.					
3.	Manajemen perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan baik.					
4.	Saya merasa ada banyak kesempatan untuk pengembangan karir di perusahaan ini.					
5.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya.					
7.	Lingkungan fisik tempat kerja nyaman dan mendukung produktivitas.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Jawaban Responden

Tabulasi Data Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Gaya Kepemimpinan (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1.	4	4	5	4	4	3
2.	5	5	4	4	4	3
3.	4	5	4	4	4	3
4.	4	4	5	4	3	3
5.	5	4	3	4	3	4
6.	5	4	5	4	4	4
7.	3	4	4	4	4	4
8.	5	4	5	4	4	3
9.	5	5	5	5	4	3
10.	5	5	5	5	5	4
11.	4	4	3	4	4	5
12.	5	5	4	3	3	4
13.	4	5	4	4	5	5
14.	5	5	4	5	5	4
15.	3	4	4	4	4	4
16.	5	4	5	4	5	5
17.	5	5	5	4	4	5
18.	5	5	4	4	4	5
19.	5	5	5	4	4	5
20.	5	5	4	4	5	5
21.	4	4	4	4	4	4
22.	5	5	5	4	4	5
23.	1	2	3	2	2	2
24.	1	2	3	2	2	2
25.	1	2	2	1	2	2
26.	2	3	2	1	3	2
27.	3	3	2	2	3	2
28.	2	1	1	2	3	3
29.	3	3	3	3	4	4
30.	3	4	3	4	4	3
31.	3	4	4	4	4	4

32.	4	4	4	4	4	5
33.	5	4	4	4	5	5
34.	4	4	4	4	4	4
35.	4	5	4	5	5	5
36.	4	5	3	4	4	4
37.	4	4	4	4	3	4
38.	4	5	4	5	4	5
39.	5	4	3	4	3	4
40.	3	4	4	4	4	5
41.	5	5	5	5	5	4
42.	4	5	5	4	5	3
43.	5	4	5	4	3	3
44.	4	4	4	5	4	5
45.	4	5	5	5	5	5
46.	4	5	5	3	5	4
47.	4	5	5	3	4	4
48.	5	4	3	4	4	3
49.	5	4	4	5	4	4
50.	5	5	4	5	4	4
51.	2	2	3	2	3	1
52.	3	3	3	1	3	2
53.	1	3	2	3	3	2
54.	2	3	3	4	2	2
55.	2	3	3	3	3	2
56.	4	3	4	4	3	3
57.	3	3	3	2	2	3
58.	3	2	2	3	4	3
59.	3	3	3	4	3	3
60.	3	3	3	3	3	3

Tabulasi Data Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja (X2)

No.	Loyalitas Kerja (X2)		
	X2.1	X2.2	X2.3
1.	4	5	5
2.	5	5	5
3.	5	4	4
4.	3	5	4
5.	5	3	5
6.	5	5	5
7.	5	5	5
8.	5	4	5
9.	5	4	5
10.	4	5	5
11.	3	3	4
12.	4	4	4
13.	5	4	4
14.	5	5	5
15.	4	4	4
16.	5	4	4
17.	5	5	5
18.	5	4	5
19.	5	5	4
20.	4	4	4
21.	5	4	5
22.	5	5	5
23.	3	3	2
24.	2	2	1
25.	3	2	1
26.	3	2	3
27.	3	2	2
28.	1	1	2
29.	3	3	3
30.	3	3	4
31.	5	4	5
32.	5	4	4
33.	5	5	5

34.	4	5	4
35.	5	4	5
36.	4	4	3
37.	4	4	3
38.	4	5	4
39.	4	4	5
40.	4	3	3
41.	5	4	5
42.	5	5	5
43.	5	4	3
44.	5	4	4
45.	5	5	5
46.	5	5	4
47.	5	4	4
48.	4	3	5
49.	5	4	5
50.	5	4	5
51.	3	3	3
52.	3	3	3
53.	2	2	3
54.	3	3	3
55.	4	4	4
56.	3	2	2
57.	3	3	3
58.	2	3	3
59.	4	4	4
60.	4	4	4

Tabulasi Data Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Lingkungan Kerja (X3)			
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
1.	5	3	3	5
2.	4	3	5	4
3.	4	4	4	4
4.	5	3	3	5
5.	5	3	3	5
6.	4	3	3	5
7.	5	4	2	5
8.	5	4	3	5
9.	5	3	3	4
10.	4	4	5	5
11.	5	4	4	4
12.	5	4	5	4
13.	4	4	5	4
14.	5	5	5	5
15.	4	3	4	4
16.	5	4	3	5
17.	5	5	3	4
18.	5	5	5	4
19.	4	5	5	4
20.	4	5	5	5
21.	5	4	3	4
22.	5	3	4	4
23.	2	3	2	2
24.	2	3	2	2
25.	2	3	2	3
26.	2	2	3	2
27.	1	2	3	2
28.	3	3	3	3
29.	4	4	4	4
30.	5	4	5	4
31.	5	5	3	4
32.	4	4	4	4
33.	4	5	5	4

34.	4	4	4	4
35.	4	5	4	4
36.	4	4	3	3
37.	3	4	5	4
38.	4	3	4	3
39.	4	4	4	4
40.	4	3	3	5
41.	5	4	5	4
42.	4	3	3	4
43.	5	3	4	4
44.	4	3	4	5
45.	5	3	5	5
46.	5	3	4	5
47.	4	4	4	4
48.	5	3	3	4
49.	5	4	3	5
50.	5	4	5	4
51.	3	3	2	3
52.	3	1	3	5
53.	3	1	3	4
54.	3	3	4	2
55.	3	3	3	3
56.	3	1	3	3
57.	3	1	4	3
58.	3	2	3	5
59.	4	1	2	4
60.	4	2	2	4

Tabulasi Data Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Kepuasan Kerja (Y)						
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
1.	4	3	4	4	5	4	3
2.	5	5	5	4	4	4	5
3.	5	4	5	4	4	5	3
4.	5	4	5	5	4	5	2
5.	5	5	3	3	4	3	3
6.	5	4	5	3	3	3	2
7.	5	4	4	5	4	2	3
8.	5	4	4	5	5	4	3
9.	5	5	4	5	5	3	3
10.	5	5	3	4	5	5	2
11.	3	3	3	4	5	4	4
12.	5	5	4	4	4	4	3
13.	3	3	4	5	4	3	5
14.	4	4	4	3	4	4	5
15.	4	4	4	4	4	4	4
16.	5	4	5	5	4	5	2
17.	5	5	5	5	3	5	3
18.	5	4	5	5	3	3	3
19.	3	3	5	5	5	5	3
20.	4	3	4	4	4	4	4
21.	5	4	4	3	4	5	5
22.	3	5	4	4	3	3	5
23.	2	3	3	2	1	2	1
24.	2	3	3	3	2	2	3
25.	2	3	3	1	3	3	2
26.	3	3	2	2	1	2	2
27.	2	2	1	2	1	2	2
28.	2	2	1	1	2	3	1
29.	3	3	3	3	3	4	3
30.	3	3	4	5	4	5	5
31.	5	5	5	5	4	3	4
32.	4	4	4	4	4	4	4
33.	4	4	4	4	4	5	5

34.	4	3	5	5	5	4	4
35.	4	4	5	4	5	5	5
36.	5	3	4	5	4	4	4
37.	4	5	5	3	4	4	4
38.	5	4	3	4	5	5	4
39.	4	3	4	5	4	4	4
40.	5	5	4	4	5	5	4
41.	5	5	3	4	4	5	3
42.	4	5	3	4	4	5	4
43.	4	4	3	4	4	5	3
44.	4	5	3	5	5	5	3
45.	5	5	5	4	5	5	3
46.	5	5	4	4	5	5	5
47.	4	5	5	5	5	5	5
48.	4	5	3	3	4	5	4
49.	5	5	5	4	4	5	5
50.	5	5	5	4	4	5	5
51.	4	3	3	3	2	3	3
52.	4	3	3	3	2	2	3
53.	3	3	2	2	2	2	3
54.	3	2	2	2	2	3	3
55.	5	2	3	2	3	4	3
56.	3	3	3	1	3	3	3
57.	3	3	3	3	2	4	3
58.	4	3	4	3	2	4	3
59.	5	2	2	2	3	3	3
60.	5	2	2	2	2	5	3

Lampiran 3 : Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	71.88	214.749	.813	.957
X1.2	71.72	217.596	.880	.957
X1.3	71.88	221.020	.779	.958
X1.4	71.98	219.779	.789	.958
X1.5	71.92	224.688	.763	.958
X1.6	72.03	220.440	.735	.958
X2.1	71.57	219.334	.815	.957
X2.2	71.85	220.503	.792	.958
X2.3	71.72	218.139	.805	.957
X3.1	71.63	220.202	.810	.957
X3.2	72.30	224.214	.611	.960
X3.3	72.05	228.387	.531	.961
X3.4	71.68	227.305	.643	.960
Y1.1	71.58	225.162	.643	.960
Y1.2	71.88	223.529	.677	.959
Y1.3	71.97	221.287	.715	.959
Y1.4	72.02	217.542	.762	.958
Y1.5	72.03	216.270	.811	.957
Y1.6	71.73	224.131	.636	.960
Y1.7	72.23	227.267	.527	.961

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	20

Lampiran 5 : Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54341409
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.067
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Lampiran 6 : Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.150	6.667
Loyalitas Kerja	.254	3.933
Lingkungan Kerja	.247	4.052

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 7 : Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.036	.765		2.660	.009
	Gaya Kepemimpinan	.086	.088	.325	.971	.336
	Loyalitas Kerja	-.237	.126	-.484	-1.886	.064
	Lingkungan Kerja	.049	.124	.103	.397	.693

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 8 : Uji Analisis Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.975	1.799		1.098	.277
Gaya Kepemimpinan	.390	.167	.364	2.330	.023
Loyalitas Kerja	.500	.238	.251	2.098	.040
Lingkungan Kerja	.634	.234	.329	2.707	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 9 : Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1484.515	3	494.838	72.605	.000 ^b
	Residual	381.668	56	6.816		
	Total	1866.183	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 10 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.785	2.61065

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja