

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN NUSANTARA POWER UNIT
LAYANAN PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA DIESEL (ULPLTD)
PULO PISANG, SIGLI, ACEH**

SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

SAYID GERALD RASYIDI ALHADDAD
NPM: 2202120020



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SAYID GERALD RASYIDI ALHADDAD
NPM: 2202120020

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN NUSANTARA POWER UNIT
LAYANAN PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA DIESEL (ULPLTD)
PULO PISANG, SIGLI, ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi
Manajemen

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SAYID GERALD RASYIDI ALHADDAD
NPM: 2202120020

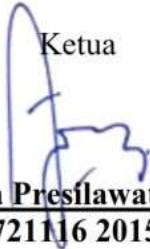
Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN NUSANTARA POWER UNIT
LAYANAN PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA DIESEL (ULPLTD)
PULO PISANG, SIGLI, ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 10 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. Febvolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Sekretaris


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Mimasri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota


Zikrillah, S.E., M.M
NIK. 19830303 201203 1 001

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Manajemen




Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 17 Februari 2026

Yang Menyatakan



SAYID GERALD RASYIDI ALHADDAD

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sayid Gerald Rasyidi Alhaddad
NPM : 2202120020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN NUSANTARA POWER UNIT LAYANAN PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA DIESEL (ULPLTD) PULO PISANG, SIGLI, ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 17 Februari 2026

Banda Aceh, 17 Februari 2026
Yang Menyatakan



SAYID GERALD RASYIDI ALHADDAD

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Marlizar, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Univer Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Tuwisna, SE, M.M Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing I menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak

memberikan saran dalam penulisan skripsi ini

5. Seluruh dosen Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf yang turut membantu dalam proses penyelesaian administrasi serta pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudaraku yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
7. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan proposal skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2026

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Loyalitas Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai..	9
2.1.1.3 Indikator Loyalitas Pegawai.....	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	12
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.2. Penelitian Sebelumnya	19
2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai	22
2.2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja...	22
2.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai	23
2.3. Kerangka Penelitian	23
2.4. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Desain Penelitian	26
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	26
3.1.2. Jenis Penelitian.....	26
3.1.3. Horizon Waktu.....	26
3.1.4. Unit Analisis	27
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	29
3.5. Teknik Analisis Data	31
3.6. Pengujian Data	32
3.6.1. Pengujian Validitas	32
3.6.2. Pengujian Reliabilitas.....	33
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik	33
3.6.3.1. Pengujian Normalitas	33
3.6.3.2. Pengujian Multikolinearitas	34
3.6.3.3. Pengujian Heterokedastisitas	34
3.7. Pengujian Hipotesis	34
3.7.1. Pengujian Simultan (Uji F)	34
3.7.2. Pengujian Parsial (uji t).....	34
3.7.3. Uji Sobel Test.....	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 37
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1. Gambaran Umum PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh	37
4.1.2. Visi dan Misi PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh	38
4.1.3. Struktur Organisasi PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh	39
4.2. Karakteristik Responden	42
4.3. Hasil Pengujian Data	44
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	44
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	46
4.3.2.1. Normalitas	46
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	48
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	48
4.4. Analisis Deskriptif	49

4.4.1 Variabel Loyalitas Pegawai	50
4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan	51
4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	52
4.5. Pembahasan	53
4.6. Hasil Uji Mediasi.....	60
4.7. Hasil Pengujian Hipotesis.....	64
4.8. Implikasi Hasil Penelitian.....	66
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran	68
 DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Profil Pegawai Berdasarkan Unit Kerja dan Masa kerja.....	28
Tabel 3.2 Operasional dan Indikator Variabel	30
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Kuisioner	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	43
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Pegawai	50
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	51
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai	53
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai	57
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.12 Pengaruh Mediasi.....	61
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test.....	62
Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Perusahaan PT PLN ULPLTD Pulo Pisang Sigli	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.3 Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	49
Gambar 4.4 Model Persamaan Jalur	62
Gambar 4.5 Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	
Lampiran 3. Frequency Table identitas Responden	
Lampiran 4. Frequency Table Loyalitas Pegawai (Y)	
Lampiran 5. Frequency Table Gaya Kepemimpinan (X)	
Lampiran 6. Frequency Table Kepuasan Kerja (Z)	
Lampiran 7. Valipadatas dan Reliabilitas Loyalitas Pegawai (Y)	
Lampiran 8. Valipadatas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)	
Lampiran 9. Valipadatas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z).....	
Lampiran 10. Persamaan 1	
Lampiran 11. Persamaan 2	
Lampiran 12. Persamaan 3	
Lampiran 13. Persamaan 4	

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN NUSANTARA
POWER UNIT LAYANAN PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA DIESEL
(ULPLTD) PULO PISANG, SIGLI, ACEH**

**SAYID GERALD RASYIDI ALHADDAD
NPM : 2202120020**

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 43 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (path analyzing) pada tingkat Kepuasan Kerja 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh melalui Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai*

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE LOYALTY
THROUGH JOB SATISFACTION AT PT PLN NUSANTARA POWER,
PULO PISANG DIESEL POWER GENERATION SERVICE
UNIT (ULPLTD), SIGLI, ACEH

SAYID GERALD RASYIDI ALHADDAD
Student ID: 2202120020

Supervisor I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M

Supervisor II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of Leadership Style on Employee Loyalty through Job Satisfaction among employees of PT PLN Nusantara Power, Pulo Pisang Diesel Power Generation Service Unit (ULPLTD), Sigli, Aceh. The sample size of this study was 43 respondents. The research data were collected through a questionnaire and documentation study. The data processing was carried out using quantitative data analysis techniques. The statistical tool that can be used to test the functional relationship between the dependent variable (bound variable) and the independent variable (free variable) is path analysis at a Job Satisfaction level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of the study indicate that Leadership Style influences Employee Loyalty among employees of PT PLN Nusantara Power Unit Diesel Power Plant Service (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Leadership Style directly influences Job Satisfaction among employees of PT PLN Nusantara Power Unit Diesel Power Plant Service (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Job Satisfaction has a significant influence on Employee Loyalty among employees of PT PLN Nusantara Power Unit Diesel Power Plant Service (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Leadership style significantly influences employee loyalty among PT PLN Nusantara Power's Pulo Pisang Diesel Power Plant Service Unit (ULPLTD), Sigli, Aceh, through job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, and Employee Loyalty

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian seluruh aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun komitmen kerja. Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai sumber inovasi, pengambil keputusan, serta penentu daya saing organisasi di tengah persaingan yang semakin kompleks. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh sebagai unit pembangkit listrik yang dituntut untuk beroperasi secara andal, efisien, dan berkesinambungan. Keandalan operasional pembangkit sangat bergantung pada kompetensi, disiplin, serta tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas teknis maupun administratif. pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai mampu memastikan proses pembangkitan listrik berjalan optimal, meminimalkan gangguan operasional, serta menjaga keselamatan kerja dan kepatuhan terhadap standar perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional menjadi faktor kunci dalam mendukung loyalitas pegawai dan keberlangsungan operasional PT

PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

Loyalitas pegawai merupakan sikap dan perilaku kesetiaan individu terhadap organisasi yang tercermin melalui komitmen, tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Loyalitas ini ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap aturan, kesungguhan dalam bekerja, menjaga nama baik organisasi, serta keinginan untuk tetap bertahan dan berkembang bersama perusahaan dalam jangka panjang. Loyalitas pegawai juga mencerminkan hubungan timbal balik yang positif antara pegawai dan organisasi, di mana pegawai merasa dihargai, aman, dan memiliki rasa memiliki terhadap tempat kerjanya.

Pegawai yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, bersedia bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta patuh terhadap prosedur dan kebijakan yang berlaku. Loyalitas juga mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik, menjaga aset dan reputasi perusahaan, serta tetap bertahan dalam organisasi meskipun menghadapi tantangan kerja yang berat. Dengan tingkat loyalitas pegawai yang tinggi, PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh dapat mengurangi risiko turnover, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai di antaranya gaya kepemimpinan (Baskara & Bangun, 2025).

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku, sikap, dan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta

memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tercermin dari cara pemimpin dalam mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan arahan, serta membina hubungan kerja dengan pegawai. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting karena dapat memengaruhi semangat kerja, kinerja, loyalitas, dan kepuasan pegawai, sehingga berdampak langsung pada efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya, baik dari segi tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun imbalan yang diterima. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan pegawai terpenuhi oleh organisasi, sehingga pegawai merasa senang, nyaman, dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja, loyalitas, serta komitmen pegawai terhadap organisasi, sedangkan kepuasan kerja yang rendah berpotensi menimbulkan penurunan produktivitas dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan survey awal terhadap 15 orang pegawai, Oktober 2025 Fenomena yang terjadi di PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh dari total 43 orang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan unit belum sepenuhnya dirasakan efektif oleh seluruh pegawai. Sebagian responden menyatakan bahwa pimpinan cenderung bersifat instruktif dan berfokus pada penyelesaian tugas, namun kurang memberikan ruang bagi pegawai untuk

menyampaikan pendapat atau terlibat dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menyebabkan beberapa pegawai merasa kurang dihargai kontribusinya dalam proses kerja sehari-hari. Selain itu, hasil survei awal juga menunjukkan adanya permasalahan dalam aspek komunikasi dan perhatian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai. Beberapa responden mengungkapkan bahwa arahan kerja yang diberikan belum selalu disertai dengan umpan balik yang konstruktif, sehingga pegawai mengalami kebingungan dalam memahami ekspektasi kerja. Kurangnya komunikasi dua arah ini berpotensi menurunkan motivasi kerja serta menimbulkan persepsi bahwa pimpinan kurang responsif terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai di lapangan.

Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh, terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada loyalitas pegawai. Beberapa pegawai merasakan bahwa kepuasan kerja belum sepenuhnya terpenuhi, khususnya dalam aspek penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan karier, serta kenyamanan lingkungan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai menunjukkan loyalitas yang belum optimal, yang tercermin dari menurunnya semangat kerja, keterlibatan dalam aktivitas organisasi, serta komitmen untuk bertahan dalam jangka panjang. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka dapat berpotensi mengganggu stabilitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga penting untuk dilakukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di lingkungan kerja tersebut. Oleh karena itu, fenomena ini menjadi permasalahan penting untuk diteliti guna mengetahui sejauh mana

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Loyalitas Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Loyalitas Pegawai

Menurut Hasibuan (2022:95) loyalitas pegawai merupakan sikap dan perilaku individu yang menunjukkan kesetiaan, komitmen, serta keterikatan emosional terhadap organisasi tempat ia bekerja. pegawai yang loyal cenderung memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga bersedia menjaga nama baik organisasi dan berkontribusi secara konsisten dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemudian menurut Sutrisno (2022:23) loyalitas pegawai juga dapat diartikan sebagai kesediaan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Kesetiaan ini tercermin dari rendahnya tingkat keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) serta kesanggupan pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja tanpa mengurangi kualitas kinerjanya.

Loyalitas pegawai mencerminkan tingkat komitmen pegawai terhadap nilai, visi, dan misi organisasi. pegawai yang loyal tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga berupaya memberikan kontribusi terbaiknya, baik melalui ide, kreativitas, maupun upaya ekstra (*extra-role behavior*) demi kemajuan Perusahaan (Tawaris, et al., 2022:452). Loyalitas pegawai juga berkaitan erat dengan hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi. Ketika perusahaan mampu memberikan keadilan, penghargaan, rasa aman, serta peluang pengembangan karier, pegawai akan terdorong untuk

membalasnya dengan sikap setia, patuh terhadap aturan, dan menjaga keberlanjutan organisasi (Baskara & Bangun, 2025:128).

Loyalitas pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung stabilitas dan keberhasilan organisasi. Tingkat loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat budaya organisasi, serta mengurangi biaya yang timbul akibat pergantian pegawai. Oleh karena itu, loyalitas pegawai menjadi salah satu aspek strategis yang perlu dikelola secara berkelanjutan oleh manajemen perusahaan (Wellyanto & Halim, 2024:331).

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Menurut Runtu (2020:27), bahwa timbulnya loyalitas kerja Pegawai dipengaruhi oleh:

- 1 Karakteristik Pribadi.
Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri pegawai yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
- 2 Karakteristik pekerjaan.
Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
- 3 Karakteristik desain organisasi.
Untuk internal organisasi, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab organisasi.
- 4 pengalaman yang diperoleh dari organisasi
Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap organisasi untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh organisasi.

Menurut Gouzali (2022:396) untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas pegawai perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam organisasi dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
2. Pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada kepuasan pegawai.

3. Melibatkan para pegawai dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
4. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja pegawai.
5. Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan system penembangan karir.
6. Penyempurnaan system kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
7. Meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.

2.1.1.3. Indikator Loyalitas Pegawai

Loyalitas Pegawai dapat terlihat melalui sikap dan perilaku pegawai saat bekerja dalam organisasi. Gozaly dan Wibawa (2021:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas Pegawai adalah sebagai berikut:

- 1 Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh pegawai yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari organisasi karena melanggar beberapa aturan.
- 2 Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh pegawai akan menginspirasi pegawai 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.

Terdapat empat indikator loyalitas Pegawai menurut Susanti et al (2021:225), antara lain:

- 1 Kepatuhan
Adalah kemampuan pegawai untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan pegawai kepada organisasi maka semakin tinggi loyalitas pegawai.
- 2 Tanggung Jawab
Adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh pegawai. Semakin tinggi tanggung jawab pegawai kepada organisasi maka semakin tinggi loyalitas pegawai.

3 Dedikasi

Adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh pegawai dengan tulus kepada organisasi. Semakin tinggi dedikasi pegawai kepada organisasi maka semakin tinggi loyalitas pegawai.

4 Integritas

Adalah kemampuan pegawai untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas pegawai maka semakin tinggi loyalitas pegawai.

Loyalitas pegawai merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi.

Pada dasarnya ada ikatan antar pegawai dengan organisasi tempat dimana bekerja, sehingga diantara keduanya tidak dapat dipisahkan (Barus, 2019:4). Selanjutnya menurut Barus (2019:4) indikator untuk mengukur loyalitas pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Mampu bekerja dengan baik
Orang yang mampu menyelesaikan tugas dengan memenuhi tingkat standar kerja.
2. Ketaatan atau kepatuhan
Pegawai yang patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi
3. Bertanggung jawab
Tetap menyelesaikan tugas dalam keadaan apapun sebagai mana dengan peraturan yang berlaku.
4. Pengabdian
Suatu pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak apapun.
5. Kejujuran
Tingkat kejujuran seseorang dalam menyelesaikan tugas tanpa melakukan kecurangan.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Lizawati (2021:3) “kepemimpinan menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran pegawai tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya pegawai untuk mereformasi institusi”. Menurut Hasibuan (2022:170) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan,

agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Slamet (2021:188), “pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan”.

Pegawai berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan pegawai terhadap masalah tersebut, pekerjaan pegawai, rekan-rekan pegawai dan lingkungan kerjanya”. Menurut Sitinjak (2020:4) “gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2021:154) “para bawahan dari seorang pemimpin merasakan adanya kepuasan kerja, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan pegawai termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya”.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2021:48), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab adalah sebagai berikut:

- 1 Faktor Genetis
Faktor genetis adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
- 2 Faktor Sosial
Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.

3 Faktor Bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan

2.1.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diukur menjadi empat indikator sebagai berikut

(Gusmery & Susanti, 2023:125):

1. **Kepemimpinan Direktif**
Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pemberian arahan yang tegas, jelas, dan terstruktur dari pemimpin kepada bawahan. Pemimpin direktif biasanya menentukan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan pekerjaan tersebut harus selesai.
2. **Kepemimpinan Supportive**
Kepemimpinan supportive atau suportif adalah gaya di mana pemimpin berperan sebagai pendukung dan pembimbing bagi bawahannya. Pemimpin selalu bersedia memberikan penjelasan, bantuan, dan perhatian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi bawahan.
3. **Kepemimpinan Partisipatif**
Gaya kepemimpinan ini melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin partisipatif cenderung menghargai ide, masukan, dan saran dari bawahannya sebelum membuat keputusan akhir.
4. **Kepemimpinan Goal Oriented (Berorientasi Tujuan)**
Kepemimpinan goal oriented berfokus pada pencapaian tujuan dengan memberikan tantangan yang menarik dan jelas kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2021:154) “secara garis besar indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. **Bersifat Adil**
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. **Memberi Sugesti**
Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam

memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari persaan gelisah, kekhawatiran merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2022:225) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya”. Seorang dengan tingkat Kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut Wijono (2021:97) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.”

Pada dasarnya Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang

berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Dewi, 2019:19).

Mangkunegara (2022:118); mendefinisikan Kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”* (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Handoko (2022:193), menyebutkan bahwa: *“Kepuasan kerja (Kepuasan kerja) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka”* pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2021:104) *“Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai sangat banyak. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan Kepuasan kerja kepada pegawai tergantung kepada pribadi masing-masing pegawai. Ada pegawai yang merasa puas dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sedikitnya keluhan, hubungan pegawai dan perusahaan yang lebih harmonis, mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja, disamping itu pengalaman individu ditempat kerjanya akan mewarnai sikapnya diluar lingkungan pekerjaan dan kebahagiaannya secara umum”*

Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut Badriyah (2019:241)

meliputi antara lain:

1. Situasi dan kondisi pekerjaan
Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat.
2. Sistem imbalan
Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi.
3. Penyelia dan komunikasi
Pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.
4. Pekerjaan
Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar.

Menurut Mangkunegara (2022:114), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria, maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervisi*)
Bagi pegawai, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervisi* yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor interistik dari pekerjaan
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja
Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antara pegawai dan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- j. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Dewi, 2019:19):

- 1) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.
- 2) *Pay* (gaji)
Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- 3) *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi)
Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki..
- 4) *Supervision* (atasan)
Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan.
- 5) *Co-worker* (rekan kerja)
Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu pegawai.
- 6) *Working condition* (kondisi kerja)
Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para pegawai akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka.

As'ad, (2021:116) indikator dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian. Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat.
2. Nilai-nilai yang dimiliki individu. Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertingkah laku dalam pekerjaannya.
3. Pengaruh sosial dan kebudayaan. Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu.
4. Minat dan penggunaan keterampilan. Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya.

Untuk mengukur kepuasan kerja Robbins (2021:47) menggunakan indikator yaitu:

1. Kepuasan terhadap Gaji
Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.
2. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri
Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan terhadap Sikap Atasan
Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.
4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja
Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
5. Kepuasan terhadap Promosi
Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan”.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu Chieza (2025) dengan judul Pengaruh Hubungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT XYZ di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja yang positif, ditandai dengan komunikasi yang efektif dan partisipasi aktif, serta gaya kepemimpinan yang transformasional, memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh hubungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Baskara & Bangun (2025) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Loyalitas pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada pegawai Bank Mandiri di Kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan melayani mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Bank Mandiri, kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai, kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas pegawai, dan kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai Bank Mandiri.

Wellyanto & Halim (2024) dengan judul Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas pegawai Hotel X Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan serta gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Hotel X Bali.

Tawaris et al., (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas pegawai PT. PLN (Persero) Halmahera Utara. Dengan menggunakan uji validitas dan uji realibility sederhana dapat disimpulkan bahwa

penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap dalam pengaruh loyalitas pegawai. Melalui uji determinasi dan uji t dapat dihasilkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT PLN (Persero) Halmahera Utara terhadap loyalitas pegawai.

Hariyanti (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada pegawai. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Kepuasan Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1
Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Hubungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT XYZ di Kota Bandung (Chieza, 2025)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja yang positif, ditandai dengan komunikasi yang efektif dan partisipasi aktif, serta gaya kepemimpinan yang transformasional, memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh hubungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.	- Variabel gaya kepemimpinan, dan loyalitas Pegawai serta kepuasan kerja - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel hubungan kerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel

No	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Bank Mandiri di Kota Bandung (Baskara & Bangun, 2025)	Penelitian kuantitati	Hasil penelitian ini menunjukan kepemimpinan melayani mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas Pegawai Bank Mandiri, kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai KCP Bank Mandiri di Kota Bandung, kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas Pegawai KCP Bank Mandiri di Kota Bandung, dan kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap loyalitas Pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja Pegawai Bank Mandiri.	- Variabel gaya kepemimpinan, dan loyalitas Pegawai serta kepuasan kerja - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
3.	Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Hotel X Bali (Wellyanto & Halim, 2024)	Penelitian kuantitati	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan serta gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pegawai Hotel X Bali.	- Variabel gaya kepemimpinan, dan loyalitas Pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai PT. PLN (Persero) Halmahera Utara. (Tawaris, et al., 2022).	Penelitian kuantitati	Melalui uji determinasi dan uji t dapat di hasilkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT PLN (Persero) Halmahera Utara terhadap loyalitas Pegawai.	- Variabel gaya kepemimpinan, dan loyalitas Pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel

No	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai (Hariyanti, 2022)	Penelitian kuantitati	Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Kepuasan Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja.	- Variabel gaya kepemimpinan, dan loyalitas Pegawai serta kepuasan kerja - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variable motivasi - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai

Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana pegawai diperlakukan, diarahkan, dan dihargai dalam organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, seperti komunikatif, adil, partisipatif, dan memberikan dukungan, cenderung menciptakan rasa nyaman serta kepercayaan pada pegawai. Kondisi tersebut mendorong pegawai merasa dihargai dan memiliki ikatan emosional dengan organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas mereka. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang perhatian, dan minim penghargaan dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

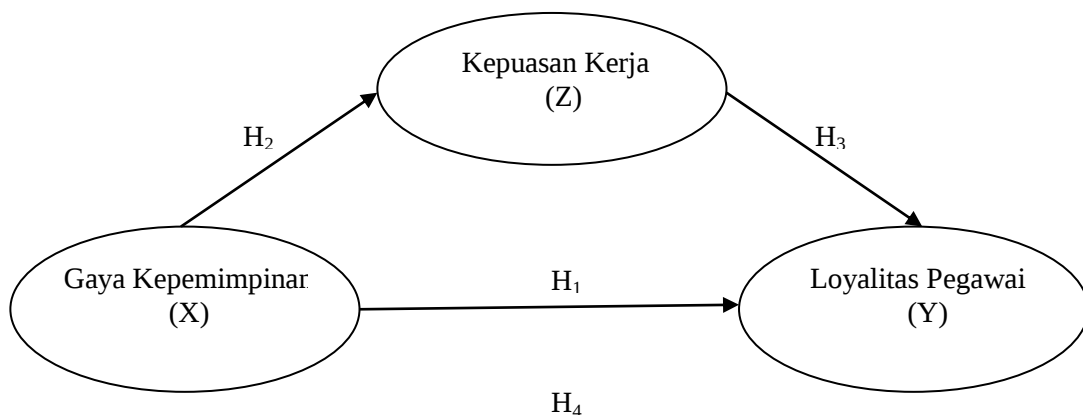
2.3.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan memengaruhi cara pemimpin berinteraksi, memberikan arahan, serta memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang demokratis, suportif, dan terbuka terhadap komunikasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa dihargai, serta memberikan kejelasan peran bagi pegawai, sehingga mendorong terciptanya kepuasan kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kaku, otoriter, dan kurang memperhatikan kesejahteraan pegawai dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres kerja, dan menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Hubungan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai sangat erat karena kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan keinginan pegawai terpenuhi oleh organisasi. pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem penghargaan, maupun peluang pengembangan karier, cenderung memiliki komitmen dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan. Kondisi ini mendorong pegawai untuk tetap bertahan, bekerja dengan sungguh-sungguh, serta menjaga nama baik organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas pegawai. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu ketidaknyamanan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain, yang pada akhirnya menurunkan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 1
Kerangka Penelitian

Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya (Baskara & Bangun, 2025) dan dikembangkan oleh peneliti (2025)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
- H2 : Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
- H3 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

H4 : Diduga Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Umar dalam Nurrahman (2016:60) “sebuah studi cross-sectional merupakan sebagai jenis penelitian observasional

yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau yang telah ditentukan”. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2025 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	September 2025	Oktober 2025	November 2025	Desember 2025	Januari 2026
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2025

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Sugiyono (2021:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh yaitu sebanyak 43 pegawai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Profil Pegawai Berdasarkan Unit Kerja dan Masa kerja

No	UNIT KERJA / BIDANG	JUMLAH
1	Officer ADM / Umum	11 Orang Pegawai
2.	Operasi	8 Orang Pegawai
3.	Pemeliharaan	11 Orang Pegawai
4.	K3 & Lingkungan	13 Orang Pegawai
TOTAL PEGAWAI		43 Orang Pegawai

Sumber: PT PLN ULPLTD Pulo Pisang, Sigli, Aceh (2025)

Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2021:62) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 Pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Menurut Sugiyono (2021:139) “sumber data yang digunakan antara lain:

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Loyalitas Pegawai (Y)	Loyalitas pegawai merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi. Pada dasarnya ada ikatan antar pegawai dengan organisasi tempat dimana bekerja, sehingga diantara keduanya tidak dapat dipisahkan (Barus, 2019:4)	1. Mampu bekerja dengan baik 2. Ketaatan dan kepatuhan 3. Bertanggung jawab 4. Pengabdian 5. Kejujuran (Barus, 2019:4).	1-5	Likert	A1-A5
Independen Variabel						
2.	Gaya kepemimpinan (X)	Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Wahjosumidjo, 2021:154)	1. Bersifat adil 2. Memberikan sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan rasa aman (Wahjosumidjo, 2021:154)	1-5	Likert	B1-B5
Mediasi Variabel						
3.	Kepuasan kerja (M)	Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Dewi, 2019:19)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Atasan/pimpinan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja (Dewi, 2019:19)	1-5	Likert	C1-C6

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh

para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat digunakan sobel test yang merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS versi 22. Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai

penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana: Z = Kepuasan kerja
 Y = Loyalitas Pegawai
 X = gaya kepemimpinan
 ρ = Koefisien jalur
 e_1, e_2 = *Structural error*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2021:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2021:172) adalah “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu”.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2021:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2021:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut;

3.7.1. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Umar, 2021).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : \beta \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

3.7.2. Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Likert* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Umar, 2021 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : \beta_i \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

3.7.3. Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2021:251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pngaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Gambaran Umum PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh

PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang berdiri pada tanggal 3 Oktober 1995. PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang merupakan salah satu unit operasional yang berada di bawah naungan PT PLN Nusantara Power UP Arun. Unit ini berperan strategis dalam mendukung penyediaan energi listrik di wilayah Aceh, khususnya kawasan Sigli dan sekitarnya. ULPLTD Pulo Pisang memiliki kapasitas daya terpasang sebesar 13,5 MW dengan daya mampu mencapai 8,2 MW, sehingga menjadi salah satu pembangkit penting dalam menjaga keandalan pasokan listrik regional. Pelanggan utama dari unit ini adalah Pusat Penyaluran dan Pengaturan Beban Sumatera (P3BS), yang berfungsi mengatur distribusi tenaga listrik di wilayah Sumatera.

Secara geografis, ULPLTD Pulo Pisang berlokasi di Jalan Jabal Ghafur–Sigli, Pulo Pisang, Kecamatan Pidie, Kabupaten Pidie, Aceh dengan luas area sekitar ± 2 hektare. Lokasi ini terhubung dengan sistem jaringan transmisi melalui Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT) 150 kV Gardu Induk Sigli, sehingga memungkinkan penyaluran daya listrik secara optimal ke sistem interkoneksi. Dalam operasionalnya, pembangkit ini menggunakan bahan bakar Bio Solar B35, yang sejalan dengan upaya pemerintah dan PLN dalam mendukung penggunaan

energi yang lebih ramah lingkungan. ULPLTD Pulo Pisang didukung oleh beberapa unit mesin pembangkit dengan spesifikasi dan kapasitas yang beragam, seperti SWD 6 TM 410R, NIGATA 8L40CX, DEUTZ BV8M, serta SWD 6 TM 410RR. Setiap mesin memiliki daya mampu yang berbeda-beda, sehingga memberikan fleksibilitas dalam pengoperasian sesuai dengan kebutuhan beban. Keberagaman mesin ini memungkinkan unit untuk tetap beroperasi secara andal meskipun terjadi gangguan pada salah satu mesin, sehingga kontinuitas pasokan listrik dapat tetap terjaga.

Keberadaan ULPLTD Pulo Pisang menjadi bagian penting dari sistem pembangkitan listrik di Aceh, yang terintegrasi dengan berbagai pembangkit lain seperti PLTA, PLTU, dan PLTMG di wilayah tersebut. Dengan perannya sebagai unit layanan pembangkit, ULPLTD Pulo Pisang tidak hanya berfungsi sebagai penyedia energi listrik, tetapi juga sebagai penopang stabilitas sistem kelistrikan daerah. Hal ini menjadikan unit ini memiliki nilai strategis dalam mendukung aktivitas ekonomi, sosial, dan pembangunan di Kabupaten Pidie serta wilayah Aceh secara umum.

4.1.2 Visi dan Misi PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh

Visi PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh yaitu visi unit layanan pembangkit yang andal, efisien, dan berkelanjutan dalam menyediakan energi listrik, guna mendukung keandalan sistem kelistrikan Aceh serta mendorong pembangunan daerah secara berkesinambungan. Sedangkan misinya yaitu sebagai berikut:

1. Menyediakan pasokan listrik yang aman, stabil, dan berkualitas melalui pengelolaan pembangkit yang profesional dan berstandar tinggi.
2. Meningkatkan kinerja operasional dengan mengutamakan efisiensi, keselamatan kerja, dan kepatuhan terhadap standar lingkungan.
3. Mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang unggul, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja.
4. Menerapkan budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berkelanjutan untuk mendukung keandalan operasional unit.
5. Berkontribusi aktif dalam mendukung program energi nasional, termasuk pemanfaatan energi yang lebih ramah lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka formal yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja antarbagian dalam suatu organisasi. Struktur ini menunjukkan bagaimana posisi, jabatan, dan unit kerja disusun secara sistematis agar setiap individu memahami peran dan fungsi masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Struktur Organisasi PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Sumber: PT PLN ULPLTD Pulo PisangSigli (2026)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan PT PLN ULPLTD Pulo Pisang Sigli

Berdasarkan struktur organisasi PT PLN Nusantara Power ULPLTD Pulo Pisang Sigli, setiap jabatan memiliki peran dan tanggung jawab yang saling terkait dalam mendukung kelancaran operasional pembangkit. Adapun pengertian masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. *Manager*

Manager merupakan pimpinan tertinggi di unit ULPLTD Pulo Pisang yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional, administrasi, serta pengelolaan sumber daya. Manager berperan dalam perencanaan, pengambilan keputusan strategis, pengawasan kinerja unit, serta memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan standar keselamatan kerja.

2. *Officer / Junior Officer Administrasi Umum*

Jabatan ini bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi unit, meliputi surat-menyurat, pengarsipan dokumen, pengelolaan data kepegawaian, serta mendukung kelancaran kegiatan operasional dari sisi administrasi. Peran ini menjadi penopang utama tertibnya tata kelola dan pelayanan internal unit.

3. *Team Leader K3L dan Keamanan*

Team Leader K3L dan Keamanan bertugas mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan, serta keamanan di area pembangkit. Jabatan ini memastikan seluruh pegawai mematuhi prosedur K3, meminimalkan risiko kecelakaan kerja, dan menjaga keamanan aset perusahaan.

4. *Junior Technician K3L dan Keamanan*

Junior Technician K3L dan Keamanan berperan sebagai pelaksana teknis di bidang keselamatan kerja dan keamanan. Tugasnya meliputi pemantauan kondisi lingkungan kerja, pelaksanaan prosedur keselamatan, serta membantu *Team Leader* dalam penerapan standar K3L di lapangan.

5. *Team Leader Operasi*

Team Leader Operasi bertanggung jawab mengoordinasikan kegiatan pengoperasian mesin pembangkit. Jabatan ini memastikan proses produksi listrik berjalan stabil, aman, dan sesuai dengan standar operasional, serta mengatur pembagian tugas teknisi operasi dalam menjaga keandalan pembangkit.

6. *Junior Technician* Operasi

Junior Technician Operasi bertugas menjalankan kegiatan operasional harian mesin pembangkit, seperti mengoperasikan peralatan, memantau parameter mesin, dan melaporkan kondisi operasi. Peran ini sangat penting dalam menjaga kontinuitas dan keandalan pasokan listrik.

7. *Team Leader* Pemeliharaan

Team Leader Pemeliharaan bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan perawatan serta perbaikan mesin dan peralatan pembangkit. Jabatan ini berperan dalam mencegah gangguan operasional melalui pemeliharaan yang terjadwal dan terkontrol.

8. *Junior Technician* Pemeliharaan Mesin dan Alat Bantu

Junior Technician Pemeliharaan Mesin dan Alat Bantu merupakan pelaksana teknis yang bertugas melakukan perawatan, pemeriksaan, dan perbaikan mesin serta peralatan pendukung. Peran ini memastikan seluruh fasilitas pembangkit selalu dalam kondisi siap operasi.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai identitas dan latar belakang subjek penelitian yang menjadi sumber data. Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja dengan jumlah responden sebanyak 43 karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh dan untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	3	7,0
	b. 26-31 Tahun	6	14,0
	c. 32-37 Tahun	15	34,9
	d. 38-43 Tahun	7	16,2
	e. 44-50 Tahun	11	25,6
	f. >51 Tahun	1	2,3
Total		43	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	36	83,7
	b. Wanita	7	16,3
Total		43	100,0
3	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	6	14,0
	b. Menikah	37	86,0
	c. Pernah Menikah	0	0
Total		43	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	13	30,3
	b. Diploma	9	20,9
	c. Sarjana	21	48,8
	d. Pasca Sarjana	0	0
Total		43	100,0
4	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	3	7,0
	b. 5-10 Tahun	8	18,6
	c. 11-15 Tahun	12	27,9
	d. 16-20 Tahun	12	27,9
	e. > 20 Tahun	8	18,6
Total		43	100,0

Sumber: Data diolah, 2026

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 20 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 7%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 14%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 34,9%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau

16,3%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 11 responden atau 25,6% dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 1 responden atau 2,3%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 36 responden atau 83,7% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 7 responden atau 16,3%. Kemudian karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dijelaskan sebanyak 6 responden atau 14% belum menikah dan sebanyak 37 responden atau 86% sudah menikah.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 13 responden atau 30,2%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 9 responden atau 20,9% dan yang berpendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 21 responden atau 48,8%.

Berdasarkan karakteristik responden masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 7% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 8 responden atau 18,6% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 12 responden atau 27,9% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 12 responden atau 27,9% dengan masa kerja antara 15 sampai 20 tahun dan sebanyak 8 responden atau 18,6% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 27. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	R hitung	R tabel	Ket
1	A1	Loyalitas Pegawai (Y)	0,937	0,301	Valid
2	A2		0,889	0,301	Valid
3	A3		0,873	0,301	Valid
4	A4		0,937	0,301	Valid
5	A5		0,869	0,301	Valid
6	B1	Gaya Kepemimpinan (X)	0,964	0,301	Valid
7	B2		0,945	0,301	Valid
8	B3		0,844	0,301	Valid
9	B4		0,964	0,301	Valid
10	B5		0,945	0,301	Valid
11	C1	Kepuasan Kerja (Z)	0,892	0,301	Valid
12	C2		0,869	0,301	Valid
13	C3		0,745	0,301	Valid
14	C4		0,864	0,301	Valid
15	C5		0,887	0,301	Valid
16	C6		0,892	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,301 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22.

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Loyalitas Pegawai (Y)	0,60	0,965	Handal
2.	Gaya Kepemimpinan (X)	0,60	0,977	Handal
5.	Kepuasan Kerja (Z)	0,60	0,953	Handal

Sumber : data diolah 2026

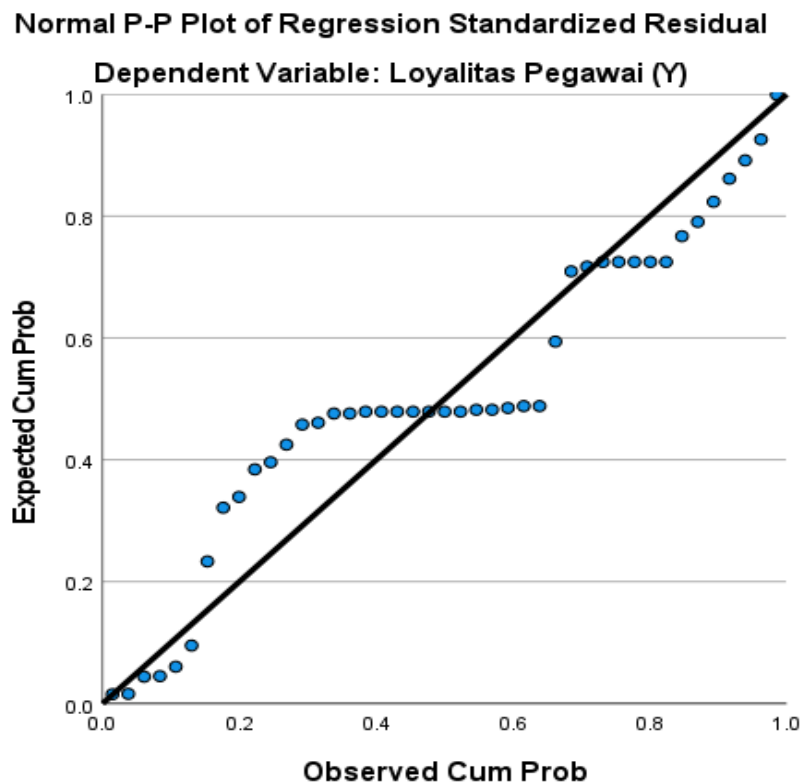
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan, loyalitas pegawai, kepuasan kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independent.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,535	1,868	Non Multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,535	1,868	Non Multikolinieritas

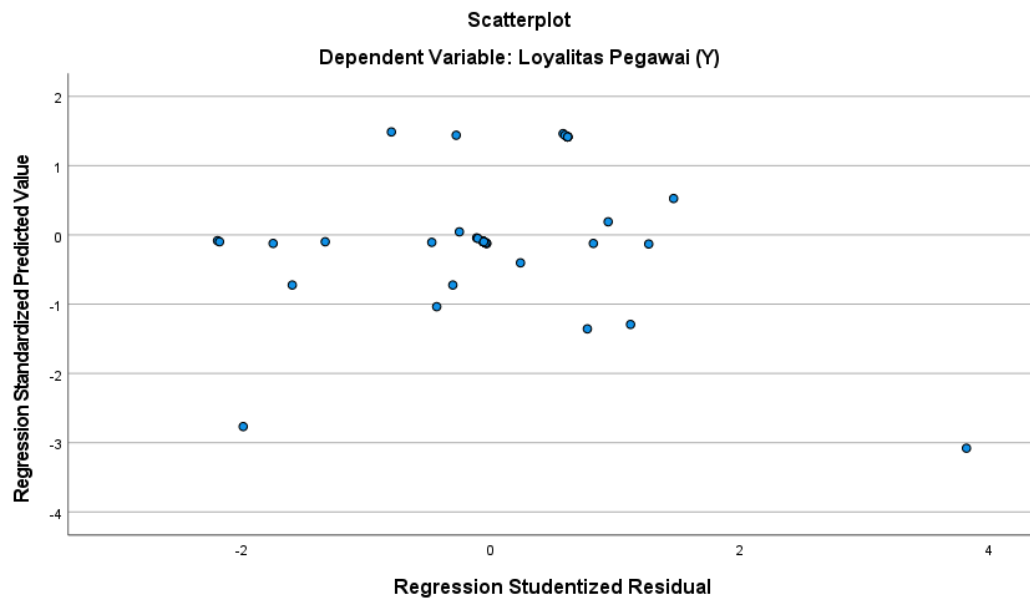
Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini

menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.3

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.3 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2016:268)”.

4.4 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kepuasan kerja (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, loyalitas pegawai.

4.4.1 Variabel Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel loyalitas pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu bekerja dengan baik	0	0	2	4,7	3	9,3	28	65,1	9	20,9	4,07
2	Saya berusaha untuk taat dan patuh terhadap peraturan di kantor	0	0	2	4,7	3	7,0	28	65,1	10	23,3	4,07
3	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebagaimana peraturan yang berlaku	0	0	1	2,3	3	7,0	29	67,4	10	23,3	4,12
4	Saya melakukan pengabdian kerja saya berdasarkan dorongan diri saya sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun	0	0	2	4,7	4	9,3	28	65,1	9	20,9	4,07
5	Saya jujur dalam menyelesaikan tugas tanpa melakukan kecurangan	0	0	2	4,7	3	7,0	28	65,1	10	23,3	4,02
Rerata												4,07

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa saya mampu bekerja dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07. Saya berusaha untuk taat dan patuh terhadap peraturan di kantor diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07. Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebagaimana peraturan yang berlaku diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12. Saya melakukan pengabdian kerja saya berdasarkan dorongan diri

saya sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07. Saya jujur dalam menyelesaikan tugas tanpa melakukan kecurangan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel loyalitas pegawai sebesar 4,07 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Penjelasan responden tentang variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan bersifat adil kepada pegawai	0	0	2	4,7	4	9,3	28	65,1	9	20,9	4,02
2	Pimpinan memberikan semangat kerja kepada pegawai	0	0	2	3,7	3	7,0	28	65,1	10	23,3	4,07
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik	0	0	1	2,3	3	7,0	29	67,4	10	23,3	4,12
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai	0	0	2	4,7	4	9,3	28	65,1	9	20,9	4,02
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman	0	0	2	4,7	3	7,0	28	65,1	10	23,3	4,07
Rerata												4,06

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan bersifat adil kepada pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02. Pimpinan memberikan

semangat kerja kepada pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07. Dukungan kerja yang diberikan sudah baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12. Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,06 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan angka 4.

4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini	4	9,3	0	0	2	4,7	26	60,5	11	25,6	3,93
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya	3	7,0	1	2,3	1	2,3	24	55,8	14	32,6	4,05
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi	5	11,6	1	2,3	1	2,3	27	62,8	9	20,9	3,79
4	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap Pegawai	3	7,0	1	2,3	3	7,0	24	55,8	12	27,9	3,95
5	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik	3	7,0	0	0	4	9,3	29	67,4	7	16,3	3,86

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
6	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas	4	9,3	0	0	2	4,7	26	60,5	11	25,6	3,93
Rerata												3,92

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93. Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05. Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79. Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,86. Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,92 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan mendekati angka 4.

4.5 Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai dengan kepuasan kerja PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh, dilakukan

analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan (X), loyalitas pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z). Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4.2
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap
Loyalitas pegawai

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,267	0,454		2,793	0,008
Gaya Kepemimpinan	0,690	0,521	0,699	6,257	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,699				
R Square	0,488				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,699X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh gaya kepemimpinan sebesar = 0,699 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan pula loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh sebesar 0,699. Dengan demikian, jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka loyalitas pegawai pada PT PLN

Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh akan meningkat pula.

2. Koefisien korelasi $R = 0,699$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X) terhadap loyalitas pegawai (Y) pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh dengan keeratan 69,9%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,488$ menjelaskan peran variabel gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh 48,8%, artinya terdapat nilai residu 51,2% dari variabel lainnya relatif tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

Hasil Analisis Regresi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	-0,089	0,680		-0,131	0,896
Gaya Kepemimpinan	0,987	0,165	0,682	5,967	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,682				
R Square	0,465				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,682X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh gaya kepemimpinan sebesar = 0,682 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh sebesar 0,682. Dengan demikian, jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kepuasan kerja PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh akan menurun pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,682$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan keeratan 68,2%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,465$ menjelaskan peran variabel gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh 46,5%, artinya terdapat nilai residu 53,5% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil

Analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja
Terhadap Loyalitas Pegawai

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	2,842	0,381		7,451	0,000
Kepuasan Kerja	0,313	0,095	0,459	3,312	0,002
Koefisien korelasi [R]	0,459				
R Square	0,211				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,459Z$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh kepuasan kerja sebesar = 0,459 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan pula gaya kepemimpinan pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh sebesar 0,459. Dengan demikian, jika kepuasan kerja ditingkatkan maka gaya kepemimpinan pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh akan meningkat pula.

2. Koefisien korelasi $R = 0,459$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (Y) terhadap loyalitas pegawai (Z) PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh dengan keeratan 45,9%. Hubungan tersebut tergolong cukup kuat atau sedang.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,211$ menjelaskan peran variabel kepuasan kerja dalam meningkatkan gaya kepemimpinan pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh 21,1%, artinya terdapat nilai residu 78,9% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,265	0,459		2,756	0,009
Kepuasan Kerja (Z)	0,512	0,091	0,521	5,626	0,000
Gaya Kepemimpinan (X)	0,398	0,101	0,432	3,941	0,000
Koefisien korelasi	0,699				
Adjusted R Square	0,463				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0,521X + 0,432Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi beta pengaruh kepuasan kerja sebesar = 0,521 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan pula loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh sebesar 0,521. Maka, dengan meningkatnya kepuasan kerja akan menurunkan pula gaya kepemimpinan pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
2. Koefisien Regresi beta pengaruh gaya kepemimpinan sebesar = 0,432 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan pula loyalitas pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh sebesar 0,432. Maka, dengan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan pula loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
3. Koefisien Korelasi $R = 0,699$ menjelaskan hubungan positif gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas pegawai (Y) PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD)

Pulo Pisang, Sigli, Aceh, dengan keeratan hubungan 69,9%. Hubungan tersebut dinyatakan kuat.

4. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) = 0,463 peran variabel gaya kepemimpinan (X) bersama-sama dengan variabel kepuasan kerja (Z) dalam meningkatkan loyalitas pegawai (Y) PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh sebesar 46,3%. Sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

S_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

S_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

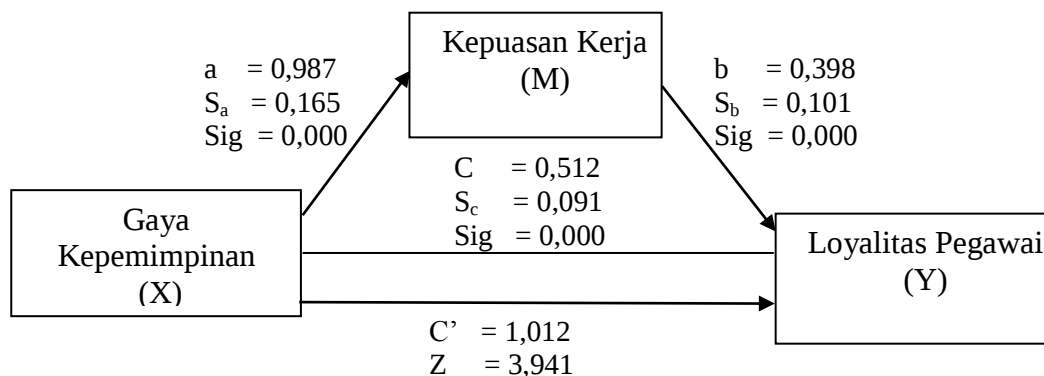
Tabel 4.6
Pengaruh Mediasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,089	0,680		-0,131	0,896
	Gaya Kepemimpinan (X)	0,987	0,165	0,682	5,967	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Z)						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,265	0,459		2,756	0,009
	Gaya Kepemimpinan (X)	0,512	0,091	0,521	5,626	0,000
	Kepuasan Kerja (Z)	0,398	0,101	0,432	3,941	0,000
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)						

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,987 dengan standar eror 0,165. Kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai 0,398 dengan standar eror 0,101 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga gaya kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja demikian juga kepuasan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.



Gambar 4.4
Model Persamaan Jalur

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test.

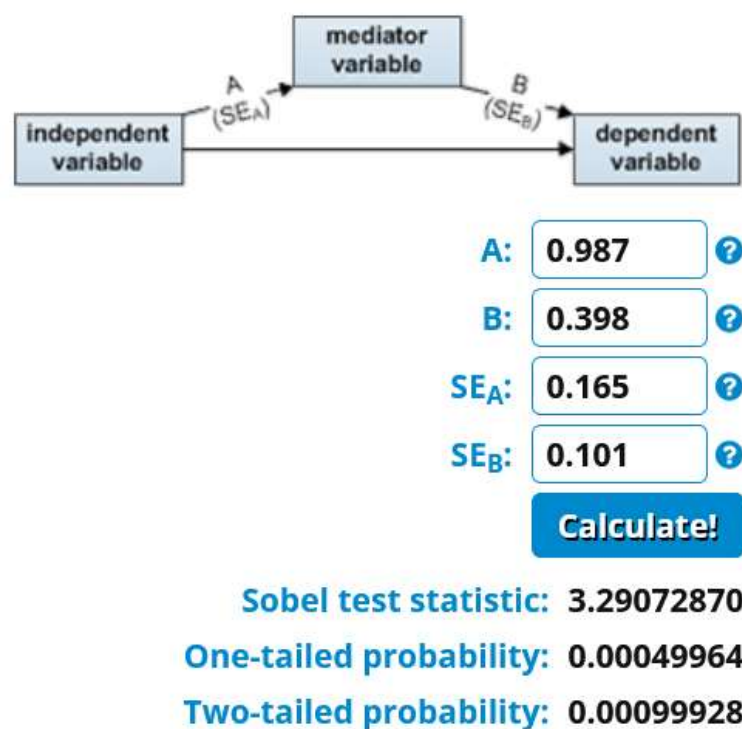
Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada melalui kepuasan kerja, atas dengan kata lain, untuk menguji apakah kepuasan kerja memang berperan. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai (ρ_1)	X-Y	0,699	0,000
2	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (ρ_2)	X-Z	0,682	0,000

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai (ρ_3)	Z-Y	0,459	0,002
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja	X-Z-Y	0,225	0,000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			1,012	0,000
Sobel Test			3,29072870	0,000
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5
Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai 0,699 lebih besar dari tidak langsung

gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan yang sebesar 0,225. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.10 hasil *screenshot sobel test online* sebesar 3,29072870 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,05$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, kemudian gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap peningkatan gaya kepemimpinan selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap meningkatnya gaya kepemimpinan.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (*Intervening Regression Analysis*) maka ini akan menunjukan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak atau untuk mengetahui dukungan variabel independen dan variabel pemediasi terhadap variabel dependen. analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apakah koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negatif berarti tidak ada pengaruh. Peran mediasi juga perlu dibuktikan keabsahannya.

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai (3) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan (4) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja.

Tabel 4.8
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai	0,699	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	0,682	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai	0,459	0,002	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja	0,225	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.14, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai dengan nilai beta 0,699 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,682 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima diterima dan menolak Ho. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai beta 0,459 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh melalui kepuasan kerja dengan nilai beta

0,225 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o . Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa jalur A, B, C dan C' adalah signifikan atau sering disebut dengan istilah *partial* mediasi. *partial* mediasi, artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Kurniawati & Suharnomo Chieza (2025) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Implikasi hasil penelitian ini yaitu pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menunjukkan dukungan emosional, serta memberikan penghargaan atas kinerja pegawai akan membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Suasana kerja yang demikian membuat pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki peran penting dalam organisasi. Perasaan tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja, karena pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan tugas, tetapi juga merasakan makna dan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baskara dan Bangun (2025), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Keselarasan hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi memainkan peran strategis dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta penghargaan terhadap kinerja pegawai, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kepuasan kerja tersebut selanjutnya mendorong pegawai untuk menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, rasa memiliki terhadap organisasi, serta keinginan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai, sehingga semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan loyalitas pegawai yang dihasilkan.

Selain itu kepuasan kerja yang terbentuk kemudian berperan sebagai faktor mediasi yang memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hal ini tercermin dari meningkatnya komitmen, kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, serta kemauan memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan loyalitas mereka terhadap organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada pegawai maupun instansi adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan diharapkan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan suportif. Pimpinan perlu memberikan arahan yang jelas, membuka ruang dialog dua arah, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan

keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, pemberian apresiasi atas kinerja, baik secara verbal maupun dalam bentuk penghargaan formal, perlu ditingkatkan agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi.

2. Perusahaan disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, khususnya mengingat karakteristik pekerjaan di unit pembangkit yang memiliki risiko tinggi. Perbaikan fasilitas kerja, kejelasan pembagian tugas, serta sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan akan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya.
3. Untuk meningkatkan loyalitas, perusahaan perlu membangun ikatan emosional antara pegawai dan organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan budaya kerja yang positif, penanaman nilai-nilai kebersamaan, serta penciptaan rasa bangga menjadi bagian dari PT PLN Nusantara Power. Kegiatan kebersamaan, komunikasi internal yang efektif, serta perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi pegawai akan membuat mereka merasa memiliki organisasi, sehingga terdorong untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variable loyalitas pegawai, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja saja, melainkan menambahkan variable lainnya seperti pengalaman kerja, kompensasi dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Barus, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Emic Solusindo. *Skripsi Program Studi Akuntansi Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam*.
- Baskara, M.F., & Bangun, W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Bank Mandiri di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 1 (1), 136-149.
- Chieza, P. E. (2025). Pengaruh Hubungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT XYZ di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 6, 1-15.
- Dewi, I. S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawam PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. (2022). *Manajemen Sumber Daya manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Gozaly,J dan Wibawa, F.W. (2021). Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai. *Jurnal Integra*, Vol. 1, No. 1,
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan kerja Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang*. 1(2), 123–141.
- Handoko, Hani T. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hariyanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* 7(1):40-46
- Hartatik, Indah Puji. (2022). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Lizawati, Ita. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*
- Mangkunegara A. A. (2022). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika Aditama
- Mangkunegara A. A. (2022). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Nurrahman. (2016). Hubungan Masa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kejadian Low Back Pain pada Penenun di Kampoenng BNI Kab.Wajo. *Skripsi. Program Studi Fisioterapi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 10*, 439-454.
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2021). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Robbins, S. (2021). *Organizational Behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Runtu, J. (2020). *Indikator Loyalitas Pegawai*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Sitanjak, Shinta. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrtik Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*,
- Slamet, Achmad. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Sopiah. (2021). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi

- Steers, Richard M. (2020). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti. (2021). ‘Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai, Iklim organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sanitary Bali Pinangia’, *Jurnal EMAS*, Vol. 1, No.1, 2774-3020.
- Susanto, A., Pada, S., Direktorat, K., & Pajak, J. (2022). Pengaruh Gaya Servant Leadership Terhadap Loyalitas pegawai Dengan Mediasi Kepuasan kerja Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03).
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tawaris, M., Pio, R., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai PT. PLN (Persero) Halmahera Utara. *Productivity*, Vol. 3, No. 5, 452-457.
- Umar, H. (2018) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wahjosumidjo. (2021). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2024). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Hotel X Bali. *Jurnal Program Manajemen Perhotelan*, Vol. 1, No. 1, 328-341.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wijono, S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana .

Lampiran 1 Kuesioner

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN NUSANTARA POWER UNIT LAYANAN PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA DIESEL (ULPLTD) PULO PISANG, SIGLI, ACEH, SIGLI, ACEH

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Saya **Sayid Gerald Rasyidi Alhaddad**, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyusun Skripsi. Maka dari itu, untuk memenuhi keperluan penelitian ini, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang terlampir di surat pengantar ini.

Kegiatan ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, sehingga identitas Bapak/Ibu akan dirahasiakan. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Selamat mengerjakan dan terima kasih atas partisipasinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Sayid Gerald Rasyidi Alhaddad

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. ≥ 51 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Status Pernikahan
 - a. Belum Menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah Menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
5. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (v) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

VARIABEL LOYALITAS PEGAWAI

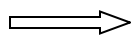
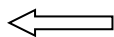
No	A. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu bekerja dengan baik					
2	Saya berusaha untuk taat dan patuh terhadap peraturan di kantor					
3	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebagaimana peraturan yang berlaku					
4	Saya melakukan pengabdian kerja saya berdasarkan dorongan diri saya sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun					
5	Saya jujur dalam menyelesaikan tugas tanpa melakukan kecurangan					

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

	B. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan bersifat adil kepada pegawai					
2	Pimpinan memberikan semangat kerja kepada pegawai					
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik					
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai					
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman					

VARIABEL KEPUASAN KERJA

	C. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi					
4	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap Pegawai					
5	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik					
6	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas					


TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA DAN BANTUAN ANDA


Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner

NO	Identitas Responden					Pernyataan					Y	Pernyataan					X	Pernyataan						M
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4	3	4	3,83
2	3	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	5	4,50
3	4	1	2	3	4	5	4	4	5	5	4,60	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	5	5	4	4,50
4	3	2	2	1	3	3	4	4	3	4	3,60	3	4	4	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4	4,00
5	3	1	2	3	3	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	5	5	4,67
6	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3	3,20	3	2	4	2	3	3	2,83
7	3	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4,00
8	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
9	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
10	3	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3,40	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
11	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
12	2	1	1	2	2	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	3	5	4,50
13	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	1	3	3	3	2,83
14	5	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
15	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00	4	3	2	5	4	4	3,67
16	6	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
17	4	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
18	4	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
19	5	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
20	5	1	2	2	4	3	3	4	3	4	3,40	3	4	3	3	4	3,40	4	5	4	3	4	4	4,00
21	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4,17
22	3	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4	4	4,50
23	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	5	4,50
24	5	2	2	1	5	5	5	4	5	4	4,60	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4	4	4,50
25	3	1	2	1	3	4	4	5	4	5	4,40	5	5	5	5	5	5,00	4	4	1	4	4	4	3,50
26	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
27	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
28	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
29	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
30	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	3,83
31	3	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3,80	3	3	4	3	3	3,20	4	4	5	4	4	4	4,17
32	5	1	2	3	5	3	3	4	3	3	3,20	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	5	4,50
33	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3,83
34	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2,00	2	2	3	2	2	2,20	1	1	1	1	1	1	1,00
35	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	1	4	4	4	4	1	3,00
36	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1	1	1,00
37	5	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
38	5	1	2	3	5	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	4	3	3,60	4	4	4	4	4	4	4,00
39	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	5	4,33
40	5	1	2	2	5	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
41	5	1	2	3	5	4	5	4	4	4	4,20	2	2	2	2	2	2,00	1	1	1	1	1	1	1,00
42	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
43	4	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00

Lampiran 3 Karakteristik Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	3	7.0	7.0	7.0
	26-31 tahun	6	14.0	14.0	20.9
	32-37 tahun	15	34.9	34.9	55.8
	38-43 tahun	7	16.3	16.3	72.1
	44-50 tahun	11	25.6	25.6	97.7
	> 51 tahun	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	36	83.7	83.7	83.7
	Wanita	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		Status Pernikahan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	6	14.0	14.0	14.0
	Menikah	37	86.0	86.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	13	30.2	30.2	30.2
	Diploma	9	20.9	20.9	51.2
	Sarjana	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	3	7.0	7.0	7.0
	5-10 Tahun	8	18.6	18.6	25.6
	11-15 Tahun	12	27.9	27.9	53.5
	15-20Tahun	12	27.9	27.9	81.4
	> 20 Tahun	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Table Loyalitas Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	KS	7	16.3	16.3	18.6
	S	23	53.5	53.5	72.1
	SS	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	KS	5	11.6	11.6	14.0
	S	27	62.8	62.8	76.7
	SS	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	KS	3	7.0	7.0	9.3
	S	29	67.4	67.4	76.7
	SS	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	KS	7	16.3	16.3	18.6
	S	23	53.5	53.5	72.1
	SS	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	KS	7	16.3	16.3	18.6
	S	25	58.1	58.1	76.7
	SS	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Table Gaya Kepemimpinan (X)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.7	4.7	4.7
	KS	4	9.3	9.3	14.0
	S	28	65.1	65.1	79.1
	SS	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.7	4.7	4.7
	KS	3	7.0	7.0	11.6
	S	28	65.1	65.1	76.7
	SS	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	KS	3	7.0	7.0	9.3
	S	29	67.4	67.4	76.7
	SS	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.7	4.7	4.7
	KS	4	9.3	9.3	14.0
	S	28	65.1	65.1	79.1
	SS	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.7	4.7	4.7
	KS	3	7.0	7.0	11.6
	S	28	65.1	65.1	76.7
	SS	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Table Kepuasan Kerja (Z)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9.3	9.3	9.3
	KS	2	4.7	4.7	14.0
	S	26	60.5	60.5	74.4
	SS	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.0	7.0	7.0
	TS	1	2.3	2.3	9.3
	KS	1	2.3	2.3	11.6
	S	24	55.8	55.8	67.4
	SS	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	11.6	11.6	11.6
	TS	1	2.3	2.3	14.0
	KS	1	2.3	2.3	16.3
	S	27	62.8	62.8	79.1
	SS	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.0	7.0	7.0
	TS	1	2.3	2.3	9.3
	KS	3	7.0	7.0	16.3
	S	24	55.8	55.8	72.1
	SS	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.0	7.0	7.0
	KS	4	9.3	9.3	16.3
	S	29	67.4	67.4	83.7
	SS	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9.3	9.3	9.3
	KS	2	4.7	4.7	14.0
	S	26	60.5	60.5	74.4
	SS	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Loyalitas Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.07	.737	43
A2	4.07	.669	43
A3	4.12	.625	43
A4	4.07	.737	43
A5	4.02	.707	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16.28	6.539	.937	.950
A2	16.28	7.016	.889	.958
A3	16.23	7.278	.873	.961
A4	16.28	6.539	.937	.950
A5	16.33	6.891	.869	.961

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		89.153	42	2.123		
Within People	Between Items	.186	4	.047	.619	.649
	Residual	12.614	168	.075		
	Total	12.800	172	.074		
Total		101.953	214	.476		

Grand Mean = 4.07

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.02	.707	43
B2	4.07	.704	43
B3	4.12	.625	43
B4	4.02	.707	43
B5	4.07	.704	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16.28	6.825	.964	.966
B2	16.23	6.897	.945	.969
B3	16.19	7.584	.844	.984
B4	16.28	6.825	.964	.966
B5	16.23	6.897	.945	.969

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		91.414	42	2.177		
Within People	Between Items	.260	4	.065	1.281	.279
	Residual	8.540	168	.051		
	Total	8.800	172	.051		
Total		100.214	214	.468		

Grand Mean = 4.06

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.93	1.078	43
C2	4.05	1.045	43
C3	3.79	1.166	43
C4	3.95	1.045	43
C5	3.86	.941	43
C6	3.93	1.078	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	19.58	22.535	.892	.940
C2	19.47	23.017	.869	.943
C3	19.72	23.111	.745	.958
C4	19.56	23.062	.864	.943
C5	19.65	23.804	.887	.942
C6	19.58	22.535	.892	.940

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		229.791	42	5.471		
Within People	Between Items	1.616	5	.323	1.260	.283
	Residual	53.884	210	.257		
	Total	55.500	215	.258		
Total		285.291	257	1.110		

Grand Mean = 3.92

Lampiran 10 Persamaan 1 (X terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.476	.47167

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.709	1	8.709	39.147	.000 ^b
	Residual	9.121	41	.222		
	Total	17.831	42			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.267	.454		2.793	.008
	Gaya Kepemimpinan (X)	.690	.110	.699	6.257	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Lampiran 11 Persamaan 2 (X terhadap Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.452	.70729

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.812	1	17.812	35.605	.000 ^b
	Residual	20.510	41	.500		
	Total	38.322	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.089	.680		-.131	.896
	Gaya Kepemimpinan (X)	.987	.165	.682	5.967	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Lampiran 12 Persamaan 3 (Z terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.211	.192	.58576

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.763	1	3.763	10.966	.002 ^b
	Residual	14.068	41	.343		
	Total	17.831	42			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.842	.381		7.451	.000
	Kepuasan Kerja (Z)	.313	.095	.459	3.312	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Lampiran 13 Persamaan 4 (X terhadap Y Melalui Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (Z), Gaya Kepemimpinan (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.463	.47728

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Gaya Kepemimpinan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.719	2	4.359	19.138	.000 ^b
	Residual	9.112	40	.228		
	Total	17.831	42			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Gaya Kepemimpinan (X)

Coefficients^a

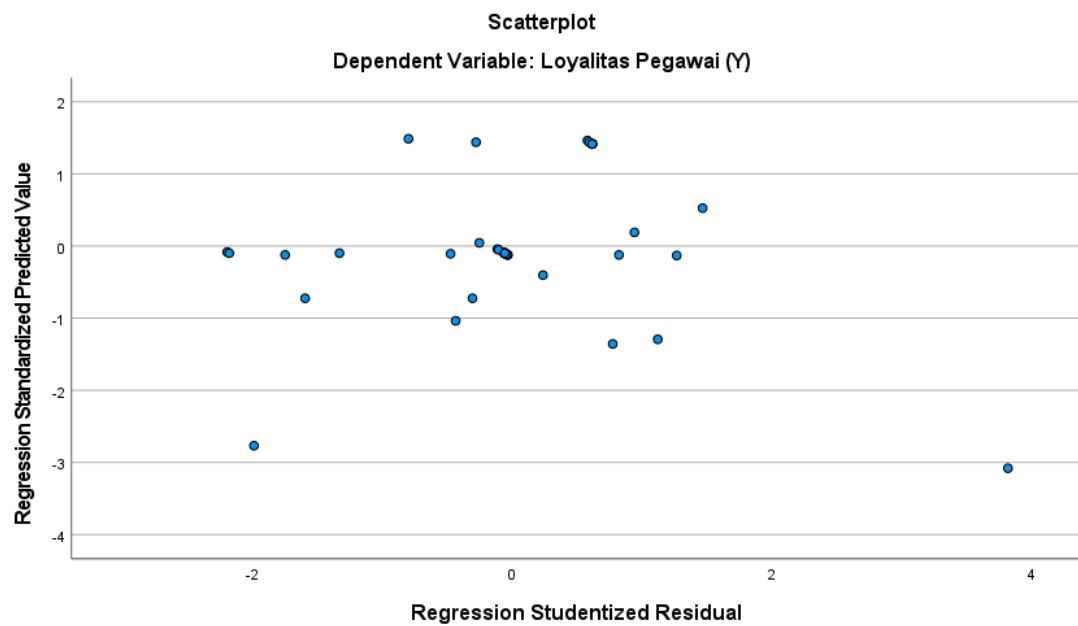
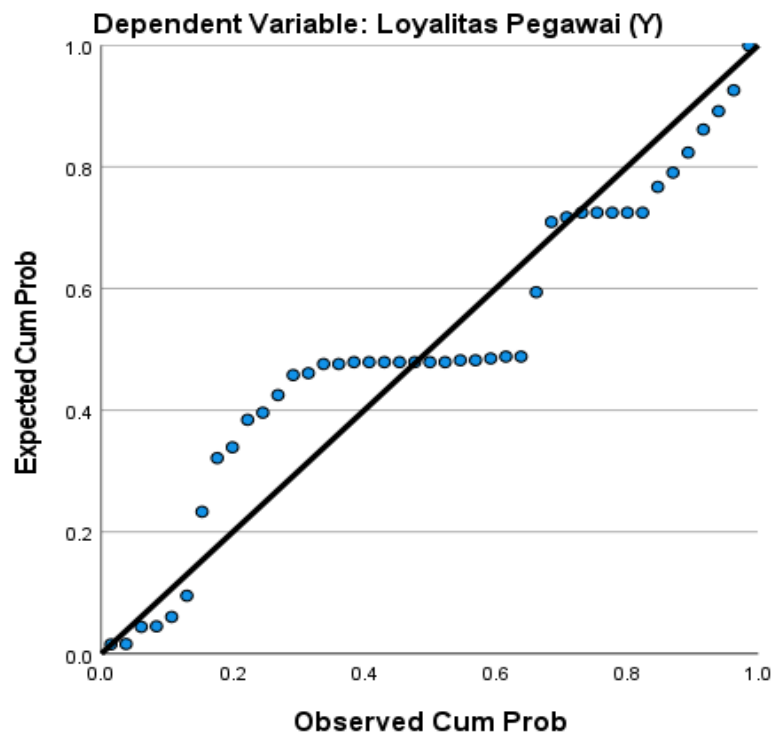
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.265	.459		2.756	.009
	Gaya Kepemimpinan (X)	.512	.091	.521	5.626	.000
	Kepuasan Kerja (Z)	.398	.101	.432	3.941	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X)	.535	1.868
	Kepuasan Kerja (Z)	.535	1.868

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel