



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^{1*}, Febyolla Presilawati², Sulfitra³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

sayidgerald.jr@gmail.com¹, febyolla.presilawati@unmuha.ac.id², sulfitrafeunmuha@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: sayidgerald.jr@gmail.com

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 questionnaires and documentation studies. Data processing was carried out using quantitative data analysis techniques. The statistical tool used to test the functional relationship between the dependent variable (bound variable) and the independent variable (free variable) was path analysis at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study indicate that leadership style influences employee loyalty among employees of PT PLN Nusantara Power Diesel Power Plant Service Unit (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Leadership style directly influences job satisfaction among employees of PT PLN Nusantara Power Diesel Power Plant Service Unit (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Job satisfaction has a significant influence on employee loyalty among employees of PT PLN Nusantara Power Diesel Power Plant Service Unit (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Leadership style also significantly influences employee loyalty among employees of PT PLN Nusantara Power Pulo Pisang Diesel Power Plant Service Unit (ULPLTD), Sigli, Aceh, through job satisfaction.*

Keywords: *Employee Loyalty; Job Satisfaction; Leadership Style; Path Analysis; Quantitative Research.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Alat statistik yang digunakan untuk menguji hubungan fungsional antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (*path analysis*) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Selain itu, gaya kepemimpinan juga secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Analisis Jalur; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Loyalitas Karyawan; Penelitian Kuantitatif*

1. LATAR BELAKANG

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.

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.

2. KAJIAN TEORITIS

Loyalitas Pegawai

Menurut Hasibuan (2022) 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.

Indikator Loyalitas Pegawai

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

- a. 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.

- b. 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.

- c. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi.

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

Gaya Kepemimpinan

Melnurut Lizawati (2021) “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”.

Melnurut Slamet (2021), “pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengarahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya ke arah yang telah ditentukan”.

Jika Anda mau, saya juga bisa membantu merapikan kalimatnya menjadi bahasa ilmiah yang lebih baik untuk skripsi/jurnal, karena masih ada pengulangan frasa “segala sesuatu yang terkait” yang bisa diperbaiki.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diukur menjadi empat indikator sebagai berikut (Gusmery & Susanti, 2023), yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan goal oriented (berorientasi tujuan).

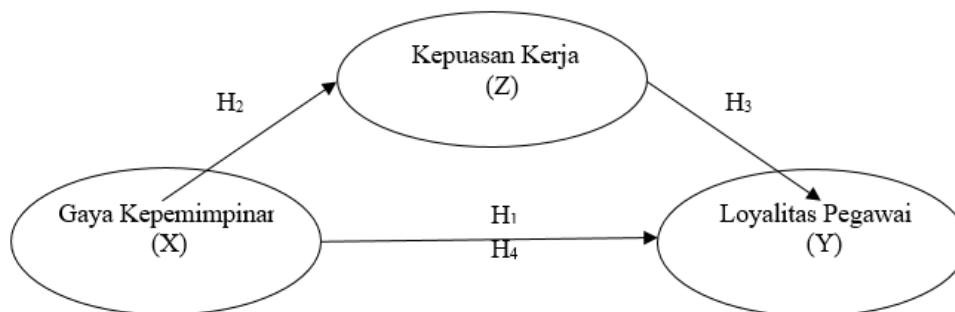
Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2022) 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”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Indikator

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Dewi, 2019), yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunity*), atasan (*supervision*), rekan kerja (*co-worker*), dan kondisi kerja (*working condition*).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 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.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

4. HASIL DAN 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 tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan (X), loyalitas pegawai (Y), dan 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 1. 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:

- 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.
- 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.
- 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 sebesar 48,8%, artinya terdapat nilai residu 51,2% dari variabel lainnya yang 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 2 berikut:

Tabel 2. 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, 2016 (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:

- 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 meningkat pula.
- 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.
- 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 sebesar 46,5%, artinya terdapat nilai residu 53,5% dari variabel lainnya yang 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 3 berikut.

Tabel 3. 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:

- Koefisien regresi beta pengaruh gaya kepemimpinan sebesar = 0,682 menjelaskan bahwa setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala Likert pada gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan 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 meningkat pula.
- 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.
- 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 sebesar 46,5%. Artinya, terdapat nilai residu sebesar 53,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, masih terdapat variabel lain yang ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. 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	0,512	0,091	0,521	5,626	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,398	0,101	0,432	3,941	0,000
R Square	0,699				
Konstanta	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 di atas menjelaskan sebagai berikut:

- 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. 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.

- b. 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 pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh sebesar 0,432. Dengan meningkatnya gaya kepemimpinan akan meningkatkan pula loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh.
- c. 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 sebesar 69,9%. Hubungan tersebut dinyatakan kuat.
- d. Koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) = 0,463 menunjukkan bahwa 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 di luar model penelitian ini.

Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu berperan 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, di mana 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:

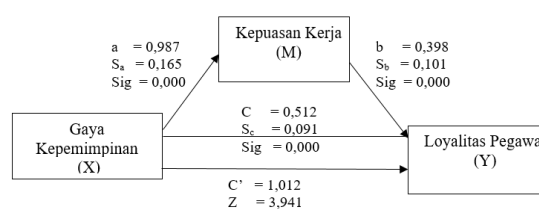
Tabel 5. Pengaruh Mediasi.

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 Variabel: 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 Pelgawai (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 error 0,165. Kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai 0,398 dengan standar error 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 2. 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 dihitung secara manual dengan menggunakan rumus Sobel test.

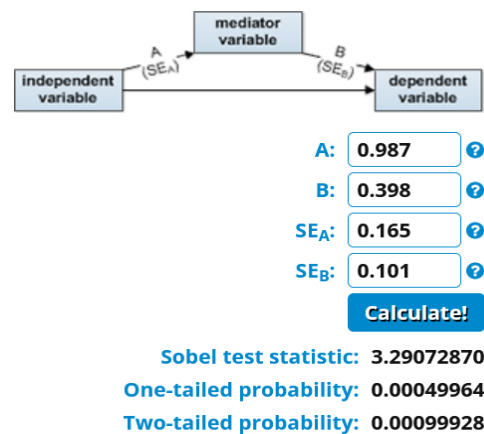
Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya serta hasil dari Sobel test untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, untuk menguji apakah kepuasan kerja

memang berperan sebagai mediator. Melalui model persamaan jalur tersebut akan terlihat pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur dan Sobe 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
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 3.



Gambar 3. 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 sebesar 0,699 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja 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. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja, kemudian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas pegawai, serta kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap meningkatnya loyalitas pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (Intervening Regression Analysis), maka akan ditunjukkan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak, serta untuk mengetahui dukungan variabel

independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen. Analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikansi serta untuk mengetahui 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 kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai, dan (4) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja.

Tabel 7. Pengujian Hipotesis.

N o	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 gaya kepemimpinan 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 7, maka dapat dijelaskan bahwa:

- 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.
- 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 dan menolak Ho. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 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.
- 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 Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, serta gaya kepemimpinan juga 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 mediation. Partial mediation berarti bahwa dengan melibatkan variabel mediator, baik secara langsung maupun tidak langsung variabel independen memengaruhi variabel dependen.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh 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 PT PLN Nusantara Power Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Pulo Pisang, Sigli, Aceh. Selain itu, 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.

Saran

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.

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.

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.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar tidak hanya meneliti variabel loyalitas pegawai, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja saja, melainkan juga menambahkan variabel lain seperti pengalaman kerja, kompensasi, dan prestasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
- Barus, Y. (2019). *Pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap loyalitas pegawai PT Emic Solusindo* (Skripsi). 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*, 6(6), 1–15.
- Dewi, I. S. (2019). *Pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)* (Skripsi). Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozaly, J., & Wibawa, F. W. (2021). Analisis kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai. *Jurnal Integra*, 1(1).
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 123–141.
- Handoko, H. T. (2022). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. 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)*, 7(1), 40–46.
- Hartatik, I. P. (2022). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Lizawati, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi melalui pengambilan keputusan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Nurrahman. (2016). *Hubungan masa kerja dan sikap kerja terhadap kejadian low back pain pada penenun di Kampoeng BNI Kabupaten Wajo* (Skripsi). Universitas Hasanuddin.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja nonfisik, 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 dan pengambilan keputusan etis*. EGC.
- Robbins, S. P. (2021). *Organizational behavior* (14th ed.). Prentice Hall.
- Runtu, J. (2020). *Indikator loyalitas pegawai*. Badan Diskusi MSDM II.
- Saydam, G. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Djambatan.
- Sitanjak, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*.
- Slamet, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Unnes Press.
- Sopiah. (2021). *Perilaku organisasi*. Andi.
- Steers, R. M. (2020). *Efektivitas organisasi*. Erlangga.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja pegawai, iklim organisasi, dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai CV Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal EMAS*, 1(1).
- 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(3).
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-8). Prenadamedia Group.
- Tawaris, M., Pio, R., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai PT PLN (Persero) Halmahera Utara. *Productivity*, 3(5), 452–457.
- Umar, H. (2018). *Metode riset perilaku konsumen jasa*. Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo. (2021). *Kepemimpinan yang efektif*. Balai Pustaka.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2024). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai Hotel X Bali. *Jurnal Program Manajemen Perhotelan*, 1(1), 328–341.
- Wibowo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Wijono, S. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. Kencana.