Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 338-349

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. KURNIA MITRA SAWIT KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Rani Mukerjee, Hammam Zaki , Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304280@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 111 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh (sensus). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun sumber daya fisik, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Hasibuan, 2019).

Pada industri perkebunan kelapa sawit yang bersifat padat karya, loyalitas karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga stabilitas operasional dan produktivitas perusahaan. Tingkat loyalitas yang tinggi dapat membantu perusahaan

mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan akibat tingginya pergantian tenaga kerja, sekaligus meningkatkan efektivitas pencapaian target produksi. Sebaliknya, rendahnya loyalitas karyawan dapat memicu meningkatnya tingkat *turnover* yang berdampak pada terganggunya proses operasional perusahaan (Puspita *et al*., 2021). PT. Kurnia Mitra Sawit merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sebagai perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Tingkat loyalitas karyawan dapat tercermin melalui tingkat *turnover* yang terjadi dalam perusahaan.

Tabel 1. *Data Turnover* Karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit

No.	Tahun	Jumlah Karyawan				Rata-rata Karyawan	*Turnover* (%)
		Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun		
1	2021	110	9	11	108	109	**10.10**
2	2022	108	23	15	116	112	**13,40**
3	2023	116	14	25	105	111	**22,52**
4	2024	105	13	18	100	103	**17,48**
5	2025	100	21	10	111	106	**9,43**

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan data *turnover* karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit periode 2021–2025, tingkat *turnover* mengalami fluktuasi setiap tahunnya. *Turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2023 sebesar 22,52%, sedangkan pada tahun 2021 sebesar 10,10%, tahun 2022 sebesar 13,40%, tahun 2024 sebesar 17,48%, dan tahun 2025 sebesar 9,43%. Tingkat *turnover* yang relatif tinggi menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas karyawan sehingga perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Selain *turnover*, loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari masa kerja karyawan. Semakin lama masa kerja seorang karyawan, maka semakin besar kemungkinan terbentuknya keterikatan emosional, komitmen, dan loyalitas terhadap perusahaan (Pratiwi & Mohammad, 2024).

Tabel 2. Jumlah dan Masa Kerja Karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1	<1 – 3	48	**43**
2	4 – 6	30	**27**
3	7 – 9	33	**30**
	Total	**111**	**100**

Sumber: Data Diolah,2026

Data masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit memiliki masa kerja kurang dari tiga tahun, yaitu sebanyak 48 orang atau 43% dari total karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa proporsi karyawan dengan masa kerja relatif pendek masih cukup dominan sehingga menjadi indikasi bahwa loyalitas karyawan belum sepenuhnya optimal.

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan

organisasional, di antaranya kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk aspek kompensasi, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja. Karyawan yang merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih kuat untuk tetap berada dalam organisasi (Kasmir, 2022). Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap imbalan maupun peluang promosi dapat menurunkan loyalitas dan meningkatkan niat berpindah kerja.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memperoleh penghargaan, pengakuan, serta dukungan terhadap pencapaian kerjanya akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan menentukan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang komunikatif, partisipatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan loyalitas karyawan. Fenomena di PT. Kurnia Mitra Sawit menunjukkan masih adanya keluhan terkait kompensasi, keterbatasan promosi, minimnya apresiasi, serta rendahnya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, yang diduga menjadi faktor penyebab belum optimalnya loyalitas karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan bentuk keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, maupun organisasi yang tercermin melalui keterlibatan aktif dalam menggunakan gagasan, waktu, serta kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan wujud keterlibatan aktif anggota organisasi dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan, tetapi juga melalui ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap organisasi, kesediaan bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi, dan kecintaan terhadap pekerjaan (Juwita & Khalimah, 2021). Dengan demikian, loyalitas karyawan dapat dipahami sebagai sikap kesetiaan yang mendorong karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya sekaligus memberikan kontribusi secara optimal bagi keberlangsungan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi ketika karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, baik yang tercermin melalui perasaan maupun perilakunya. Afandi (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif tenaga kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang terbentuk melalui penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang diterimanya. Kepuasan tersebut dapat tercermin dari

pekerjaan yang dilakukan, upah yang diterima, kesempatan memperoleh promosi, pengawasan dari atasan, serta hubungan dengan rekan kerja (Afandi, 2018). Karyawan yang memperoleh kesesuaian antara harapan dan kondisi pekerjaan cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap organisasi, sehingga kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam membangun keterikatan dan mempertahankan karyawan dalam perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari sikap dan nilai-nilai individu yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang selaras dengan tujuan pribadi maupun organisasi. Menurut Afandi (2018), motivasi merupakan sekumpulan sikap dan nilai yang memengaruhi seseorang dalam mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dalam konteks pekerjaan, motivasi dapat tercermin melalui dorongan untuk memperoleh prestasi kerja, adanya pengakuan dari atasan, serta tersedianya fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas (Marwanto & Hasyim, 2022). Motivasi yang baik mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih aktif dan memberikan hasil terbaik, sehingga keberadaan motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan loyalitasnya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola atau cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya agar bersedia bekerja sama dan melaksanakan tugas secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2019) memandang gaya kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin memengaruhi bawahan agar bersedia bekerja sama dan menjalankan tugas secara produktif. Dalam pelaksanaannya, gaya kepemimpinan dapat tercermin melalui kemampuan pemimpin dalam memberitahu, menawarkan atau melatih, mengikutsertakan, serta mendelegasikan tugas kepada bawahan (Wibowo, 2019). Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik, memberikan kejelasan dalam pelaksanaan tugas, serta membuka ruang bagi karyawan untuk memperoleh arahan dan dukungan dari pimpinan, sehingga pada akhirnya dapat memperkuat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit. Populasi penelitian berjumlah 111 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala *Likert* serta dokumentasi perusahaan, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap loyalitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	**Minimum**	**Maximum**	**Mean**	**Std. Deviation**
Kepuasan Kerja	111	17	74	44.34	12.97
Motivasi Kerja	111	11	44	27.64	8.136
Gaya Kepemimpinan	111	15	60	35.28	10.96
Loyalitas Karyawan	111	26	59	45.18	8.670
Valid N (listwise)	111				

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 1, variabel kepuasan kerja memiliki nilai mean sebesar 44,34 dengan standar deviasi 12,970, motivasi kerja memiliki mean sebesar 27,64 dengan standar deviasi 8,136, gaya kepemimpinan memiliki mean sebesar 35,28 dengan standar deviasi 10,960, sedangkan loyalitas karyawan memiliki mean sebesar 45,18 dengan standar deviasi 8,670. Nilai mean pada seluruh variabel lebih besar dibandingkan standar deviasinya, sehingga menunjukkan bahwa penyebaran data relatif baik dan tidak menunjukkan variasi yang terlalu tinggi.

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig.	Kategori
1	Kepuasan kerja (X1)	X1.1	0,587	0,1865	0,000	Valid
		X1.2	0,469	0,1865	0,000	Valid
		X1.3	0,456	0,1865	0,000	Valid
		X1.4	0,606	0,1865	0,000	Valid
		X1.5	0,559	0,1865	0,000	Valid
		X1.6	0,728	0,1865	0,000	Valid
		X1.7	0,607	0,1865	0,000	Valid
		X1.8	0,604	0,1865	0,000	Valid
		X1.9	0,561	0,1865	0,000	Valid
		X1.10	0,569	0,1865	0,000	Valid
		X1.11	0,665	0,1865	0,000	Valid
		X1.12	0,528	0,1865	0,000	Valid
		X1.13	0,517	0,1865	0,000	Valid
		X1.14	0,522	0,1865	0,000	Valid
		X1.15	0,649	0,1865	0,000	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,517	0,1865	0,000	Valid
		X2.2	0,626	0,1865	0,000	Valid
		X2.3	0,601	0,1865	0,000	Valid
		X2.4	0,679	0,1865	0,000	Valid
		X2.5	0,597	0,1865	0,000	Valid
		X2.6	0,529	0,1865	0,000	Valid
		X2.7	0,586	0,1865	0,000	Valid

No	Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig.	Kategori
		X2.8	0,654	0,1865	0,000	Valid
		X2.9	0,625	0,1865	0,000	Valid
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,614	0,1865	0,000	Valid
		X3.2	0,636	0,1865	0,000	Valid
		X3.3	0,611	0,1865	0,000	Valid
		X3.4	0,598	0,1865	0,000	Valid
		X3.5	0,583	0,1865	0,000	Valid
		X3.6	0,626	0,1865	0,000	Valid
		X3.7	0,581	0,1865	0,000	Valid
		X3.8	0,564	0,1865	0,000	Valid
		X3.9	0,595	0,1865	0,000	Valid
		X3.10	0,572	0,1865	0,000	Valid
		X3.11	0,475	0,1865	0,000	Valid
		X3.12	0,637	0,1865	0,000	Valid
4	Loyalitas Karyawan (Y)	Y1.1	0,562	0,1865	0,000	Valid
		Y1.2	0,513	0,1865	0,000	Valid
		Y1.3	0,632	0,1865	0,000	Valid
		Y1.4	0,577	0,1865	0,000	Valid
		Y1.5	0,626	0,1865	0,000	Valid
		Y1.6	0,591	0,1865	0,000	Valid
		Y1.7	0,588	0,1865	0,000	Valid
		Y1.8	0,614	0,1865	0,000	Valid
		Y1.9	0,456	0,1865	0,000	Valid
		Y1.10	0,442	0,1865	0,000	Valid
		Y1.11	0,606	0,1865	0,000	Valid
		Y1.12	0,624	0,1865	0,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan memiliki nilai *r* hitung > *r* tabel 0,1865 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05**.** Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Standar Alpha	Cronbach's Alpha	Kategori
Kepuasan Kerja (X1)	15	0,60	0,855	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	9	0,60	0,780	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	12	0,60	0,830	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	12	0,60	0,812	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepuasan kerja sebesar 0,855, motivasi kerja 0,780**,** gaya kepemimpinan 0,830**,** dan loyalitas

karyawan 0,812. Seluruh nilai tersebut > 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas yang tinggi.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5,31214040
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,041
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.156[c]**

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,156 > 0,05. Dengan demikian, residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal**,** sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.	*Collinearity Statistics*	
		B	Std. *Error*	Beta			*Tolerance*	VIF
1	*(Constant)*	12,357	2,584		4,782	,000		
	Kepuasan kerja	,353	,040	,553	8,924	,000	**,914**	**1,094**
	Motivasi kerja	,298	,067	,280	4,452	,000	**,887**	**1,127**
	Gaya kepemimpinan	,252	,048	,319	5,297	,000	**,968**	**1,033**

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	5,229	1,590		3,288	,001		
	Kepuasan kerja	-,038	,024	-,155	-1,563	**,121**	,914	1,094
	Motivasi kerja	,065	,041	,158	1,579	**,117**	,887	1,127
	Gaya kepemimpinan	-,035	,029	-,114	-1,187	**,238**	,968	1,033

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,121**,** motivasi kerja 0,117, dan gaya kepemimpinan 0,238**.** Seluruh nilai Sig. > 0,05**,** sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas**.**

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.	*Collinearity Statistics*	
		B	Std. Error	Beta			*Tolerance*	VIF
1	*(Constant)*	**12,357**	2,584		4,782	,000		
	Kepuasan kerja	**,353**	,040	,553	8,924	,000	,914	1,094
	Motivasi kerja	**,298**	,067	,280	4,452	,000	,887	1,127
	Gaya kepemimpinan	**,252**	,048	,319	5,297	,000	,968	1,033

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Data Diolah SPPS, 2026

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan **Y = 12,357 + 0,353X_1 + 0,298X_2 + 0,252X_3 + *e***. Koefisien regresi seluruh variabel bernilai positif, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Nilai koefisien terbesar terdapat pada kepuasan kerja (0,353), diikuti motivasi kerja (0,298) dan gaya kepemimpinan (0,252).

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,357	2,584		4,782	,000		
	Kepuasan kerja	,353	,040	,553	**8,924**	**,000**	,914	1,094
	Motivasi kerja	,298	,067	,280	**4,452**	**,000**	,887	1,127
	Gaya kepemimpinan	,252	,048	,319	**5,297**	**,000**	,968	1,033

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai *t* hitung 8,924 dan Sig. 0,000 < 0,05**.**

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan *t* hitung 4,452 dan Sig. 0,000 < 0,05**.** Sementara itu**,** gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan *t* hitung 5,297 dan Sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H1, H2, dan H3 diterima**,** yang menunjukkan bahwa ketiga variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5164,324	3	1721,441	**59,340**	**.000[b]**
	Residual	3104,072	107	29,010		
	Total	8268,396	110			

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 59,340 > F tabel 3,08 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05**.** Dengan demikian, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan**,** sehingga H4 diterima dan model regresi dinyatakan layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	Std. *Error of the Estimate*
1	,790[a]	,625	,614	5,38609

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,625**,** yang berarti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,5% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 37,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,614 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model mampu menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 61,4%**.**

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai *t* hitung 8,924 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,353 menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa

kesesuaian kondisi pekerjaan dengan harapan karyawan dapat mendorong komitmen, kepatuhan, dan keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Satoding *et al*. (2026) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta sesuai dengan pandangan Munib (2024) bahwa semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai *t* hitung 4,452 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,298 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pengakuan, penghargaan, serta dorongan untuk mencapai tujuan kerja dapat membuat karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan Wicaksono *et al.* (2025) dan Ananda *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta sejalan dengan teori Maslow (2021) mengenai pemenuhan kebutuhan sebagai pendorong perilaku individu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai *t* hitung 5,297 dan signifikansi 0,000 < 0,05**.** Koefisien regresi sebesar 0,252 menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi loyalitas karyawan. Pengaruh tersebut tercermin melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, melatih, melibatkan karyawan, dan mendelegasikan tugas secara tepat sehingga tercipta komunikasi dan hubungan kerja yang lebih positif. Temuan ini sejalan dengan Tawaris *et al.* (2025) serta teori Adyta (2022) yang menyatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai kebutuhan organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai *F* hitung 59,340 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai *R Square* sebesar 0,625 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 62,5% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 37,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terbentuk dari kombinasi kepuasan terhadap pekerjaan, dorongan untuk bekerja, serta kualitas kepemimpinan yang diterima karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan Maulidana *et al.* (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta mendukung pandangan Hasibuan (2019) mengenai pentingnya kepuasan, motivasi, dan kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. kurnia mitra sawit kabupaten labuhanbatu utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit. Peningkatan motivasi melalui dorongan, penghargaan, dan dukungan kerja dapat meningkatkan semangat serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit. Penerapan kepemimpinan yang efektif dan mampu memberikan arahan serta melibatkan karyawan dapat meningkatkan loyalitas.
4. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 62,5% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 37,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
   a. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kesesuaian antara gaji yang diterima dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan karyawan, mengingat pernyataan tersebut memperoleh nilai mean terendah. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sehingga terbentuknya loyalitas karyawan yang lebih tinggi.
   b. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan dukungan dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan karena pernyataan tersebut memperoleh nilai mean terendah. Hal ini dapat dilakukan memberikan arahan, bantuan, dan perhatian terhadap kesulitan yang dihadapi karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi dan meningkatkan loyalitas karyawan.
   c. Pimpinan disarankan untuk meningkatkan komunikasi dua arah dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan kesiapan, pendapat, atau pilihan pekerjaan sebelum tugas diberikan guna menjaga penerapan gaya kepemimpinan yang optimal. Hal ini berdasarkan nilai mean terendah pada pernyataan mengenai “pimpinan menawarkan pekerjaan kepada karyawan sebelum pekerjaan diserahkan”.
   d. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan ketepatan waktu peyelesaian pekerjaan melalui pembagian tugas yang jelas, penetapan target kerja, serta

pengawasan secara berkala sehingga loyalitas karyawan tetap terjaga. Hal ini dikarenakan pernyataan "pekerjaan saya selalu selesai tepat waktu" memperoleh nilai mean terendah meskipun masih termasuk kategori tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan, seperti budaya organisasi, kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, atau pengembangan karier. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasilpenelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adyta. (2022). *(Sumber mengenai gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan)*.

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.

Ananda, A., et al. (2025). *[Artikel mengenai motivasi kerja dan loyalitas karyawan]*.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*.

Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan Jilid II*. Literasi Nusantara Abadi.

Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *IKRAITH-EKONOMIKA, 6*(1).

Maslow, A. (2021). *Teori perilaku konsumen*. NEM.

Maulidana, H., & Muhammad, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *MES Management Journal, 3*(3).

Munib, F. A. (2024). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi* [Skripsi, Universitas Jambi].

Pratiwi, R. D., & Mohammad, F. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5*(1).

Puspita, D., Selvi, Y. S., & Olandari, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan komunikasi internal sebagai intervening di PT Sawit Sukses Maju Abadi. *Inovasi dan Kreativitas dalam Ekonomi, 9*(2).

Satoding, Y., Mira, L. B., & Djusniati, R. (2026). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Ritel Top Mode di Kota Makassar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 4*(4).

Tawaris, M., Riane, J. P., & Ventje, T. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. *Productivity*.

Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.

Wicaksono, I., Dicky, S., & Karnadi. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan). *Jurnal USK*.