

---

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA**

**Nabila Fitri Wulandari<sup>1</sup>, Lesi Agusria<sup>2</sup>, Amidi<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>) Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: [nabilaputri6132@gmail.com](mailto:nabilaputri6132@gmail.com)<sup>1</sup>, [lesi.agusria@gmail.com](mailto:lesi.agusria@gmail.com)<sup>2</sup>

Kontak: 085381253499

---

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Musi Hutan Persada. Penelitian ini berjenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 177 karyawan tetap, dengan sampel 64 responden yang ditarik menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Musi Hutan Persada. Hasil koefisien determinasi memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu menyebabkan perubahan terhadap loyalitas karyawan sebesar 44,5%.*

**Kata Kunci:** *Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas karyawan*

### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of leadership style and job satisfaction on employee loyalty at PT Musi Hutan Persada. This research is of associative type. The population in this study was 177 permanent employees, with a sample of 64 respondents drawn using the Slovin formula. The data used is primary and secondary data, with questionnaire and documentation data collection methods. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, f test, t test and coefficient of determination. The results of simultaneous hypothesis testing prove that there is an influence of leadership style and job satisfaction on employee loyalty. The partial hypothesis results prove that there is an influence of leadership style on employee loyalty, there is an influence of job satisfaction on employee loyalty at PT Musi Hutan Persada. The results of the coefficient of determination show that the contribution caused by the variables of leadership style and job satisfaction is able to cause changes in employee loyalty of 44,5%.*

**Keywords:** *Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Loyalty.*

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA***Nabila Fitri Wulandari<sup>1</sup>, Lesi Agusria<sup>2</sup>, Amidi<sup>3</sup>***PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan pekerja dan pekerjaan agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan perusahaan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mempertahankan loyalitas karyawan, yang menjadi kunci keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka Panjang.

Setiap perusahaan pasti mempunyai target dan tujuan yang akan di capai, tujuan tersebut bisa dicapai dengan memanfaatkan SDM didalam perusahaannya, maka dari itu perusahaan yang gampang berkembang dan gampang mencapai tujuan merupakan perusahaan yang mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat diandalkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang baik serta berkualitas maka perusahaan harus memperhatikan loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan menurut Kasmir (2022) loyalitas kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas memengaruhi karyawan untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Syaiyid (2013) gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Kasmir (2022) mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya. Jika seseorang merasa puas terhadap apa yang telah dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan memengaruhi kariernya.

PT Musi Hutan Persada (MHP) didirikan pada bulan Maret 1990. Perusahaan ini bergerak di bidang industri perkayuan dan memanfaatkan produk hutan tanaman industri di Sumatera Selatan, MHP berkomitmen untuk menjadi perusahaan hutan industri yang unggul di Indonesia dan bahkan internasional. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri kehutanan, menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawannya.

Berdasarkan pengamatan fenomena yang terjadi terkait dengan hasil riset dimana muncul keinginan karyawan untuk pindah kerja atau mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini mengacu pada sikap individu dan hasil evakuasinya terhadap kelangsungan hubungan dengan perusahaan.

Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Jika seseorang merasa puas terhadap apa yang telah dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan memengaruhi kariernya. Hal ini disebabkan seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya kariernya akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Loyalitas**

#### **Pengertian Loyalitas**

Menurut Kasmir (2022) loyalitas kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas memengaruhi karyawan untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya. Loyalitas dapat memengaruhi karier baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain (intervening).

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian Kurniawan (2019) ada empat faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan atau menimbulkan rasa loyalitas pada karyawan.

2) Stres Kerja

Stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, tingkat stress kerja diukur berdasarkan kepuasan kerja karyawan.

3) Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas namun karyawan akan tetap loyal jika kompensasi yang diberikan merasa tidak cukup.

4) Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan memberikan rasa loyalitasnya kepada perusahaan.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan sebagai berikut:

1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Disiplin kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

3) Kepuasan kerja

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA***Nabila Fitri Wulandari<sup>1</sup>, Lesi Agusria<sup>2</sup>, Amidi<sup>3</sup>*

---

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja.

4) Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

5) Karakteristik pekerjaan

Sifat atau tugas yang berupa job stress, tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi mental seorang karyawan.

6) Keselamatan dan kesehatan kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

7) Budaya organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

**Indikator loyalitas karyawan**

Menurut Susanti *et al.*, (2021:225) indikator loyalitas kerja sebagai berikut:

1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku dan mentaati perintah perusahaan yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diresahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri ciri tanggung jawab yaitu:

a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu

b) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang perusahaan dengan sebaik-baiknya.

c) Mengutamakan kepentingan perusahaan/organisasi dari kepentingan pribadi atau golongan.

d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau keselarasan antara perbuatan dengan kenyataan.

### **Gaya kepemimpinan**

#### **Pengertian Gaya kepemimpinan**

Menurut Syaifyid *et al.*, (2013) gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

#### **Indikator Gaya kepemimpinan**

Menurut Kartono dalam Herawati & Ranteallo (2020:5) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA***Nabila Fitri Wulandari<sup>1</sup>, Lesi Agusria<sup>2</sup>, Amidi<sup>3</sup>*

---

## 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

## 5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

## 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

**Kepuasan Kerja****Pengertian Kepuasan kerja**

Menurut Kasmir (2022) mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya.

**Indikator Kepuasan kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut Atmaja (2022) meliputi:

- 1) Pembayaran upah/gaji.
- 2) Lingkungan kerja, yang mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik.
- 3) Kelompok kerja.
- 4) Supervisi.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Musi Hutan Persada yang beralamat di Jalan PT. TEL Banuayu Kecamatan Empat Petulai, Dangku, kec. Rambang Niru, Kabupaten Muara Inim, Sumatera Selatan. Populasi PT. Musi Hutan Persada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 177 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan rumus slovin 10% berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 64 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Proportionat Stratified Random Sampling*. Data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari indikator-indikator yang tersaji dalam kuesioner. Analisis data

menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$  maka reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka tidak reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $> 0,60$ . Maka tiap indikator dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) loyalitas karyawan (Y) telah memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.803	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.827	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.842	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, februari 2025

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada PT. Musi Hutan Persada dengan hasil output sebagai berikut:

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	S ig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.168	1.394			3.708	.000
Gaya kepemimpinan	.348	.131	.379		2.668	.010
Kepuasan kerja	.290	.118	.348		2.446	.017

Sumber: Data yang diolah, februari 2025

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA**

Nabila Fitri Wulandari<sup>1</sup>, Lesi Agusria<sup>2</sup>, Amidi<sup>3</sup>

$$Y = 5,168 + 0,348 X_1 + 0,290 X_2$$

Nilai konstanta 5,168 bernilai positif yang berarti menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak ada atau bernilai 0, maka loyalitas karyawan akan tetap positif. 5,1.68

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,348 bernilai positif, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya apabila ada peningkatan pada gaya kepemimpinan maka loyalitas karyawan akan meningkat begitupula sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun maka loyalitas karyawan akan ikut menurun dengan asumsi kepuasan kerja tetap.

Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,290 bernilai positif, menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya apabila ada peningkatan pada kepuasan kerja maka loyalitas karyawan akan meningkat begitupula sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka loyalitas karyawan akan ikut menurun dengan asumsi gaya kepemimpinan tetap.

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Musi Hutan Persada. Dan dapat dilihat bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan PT Musi Hutan Persada lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan, oleh karena itu kepuasan kerja dianggap sebagai variabel paling berdampak terhadap kenaikan dan penurunan loyalitas karyawan.

**Uji F (bersama-sama)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	549.630	2	274.815	26.297	.000 <sup>b</sup>
	Residual	637.479	6	10.450		
	Total	1187.109	6			
			3			

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} 26,297 > f_{tabel} 2,39$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan PT Musi Hutan Persada.

### Uji t (parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	5.168	1.394		3.708	.000
	gaya_kepemimpinan	.348	.131	.379	2.668	.010
	kepuasan_kerja	.290	.118	.348	2.446	.017

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung}$ :  
<sup>(1)</sup>Berdasarkan tabel uji t untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pt musi hutan persada adalah  $t_{hitung}$  2,668 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,669 Dengan signifikan  $0,010 < 0,1$ , dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,669 artinya  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT. Musi Hutan Persada. <sup>(2)</sup> Berdasarkan tabel uji t untuk variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah  $t_{hitung}$  2,446 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,669 dengan signifikan  $0,017 < 0,1$  dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,669 artinya  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima ada pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Musi Hutan Persada.

### Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.445	3.23272

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel IV.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R.Square adalah 0,445 sehingga gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya sumbangan sebanyak 44,5% sisa nya 55,5% mempengaruhi loyalitas karyawan PT. Musi Hutan Persada. Dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA***Nabila Fitri Wulandari<sup>1</sup>, Lesi Agusria<sup>2</sup>, Amidi<sup>3</sup>***Pembahasan****Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui adanya pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Musi Hutan Persada. Artinya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan PT Musi Hutan Persada. Hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 44,5 % terhadap loyalitas karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Hidayat (2018:143) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dirancang untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan agar mendapatkan produktivitas yang tinggi. Dan sejalan dengan teori Kasmir (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh suatu karyawan dalam melakukan sesuatu yang dapat mempengaruhi karirnya. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan karirnya.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lala Melino Citra (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (Persero) IV” yang mendapatkan hasil bahwa Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.

Hasil penelitian tersebut membuktikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan aspek yang paling penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Sebagaimana yang dilihat dari tinjauan rendahnya loyalitas karyawan PT Musi Hutan Persada yang disebabkan rendahnya 2 faktor tersebut., Maka hal ini membuktikan bahwa karyawan mengakui kurangnya gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja PT Musi Hutan Persada sehingga berdampak pada loyalitas karyawan.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT Musi Hutan Persada. Hasil ini menandakan bahwa apabila gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif pada loyalitas karyawan. Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan dirancang untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan agar mendapatkan produktivitas yang tinggi. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardoni T, Riane J.P, Ventje T (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN (Persero) Halmahera Utara” mendapatkan hasil gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Halmahera Utara. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Bella G, Hammam Z, dan Rahayu S (2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas

Karyawan PT. Indomarco Prisma Tama Pekanbaru” dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Prisma Tama Cabang Pekanbaru.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan memberikan suatu gambaran bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sebab pemimpin yang efektif dapat menciptakan hubungan positif dengan karyawan, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Musi Hutan Persada. Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja suatu karyawan meliputi hubungan kekeluargaan, hubungan masyarakat, upah, pengawasan, kondisi dan lingkungan kerja.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Riska Dwi Rustikarini (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi PT. Home Industri Tikajaya Stainles Steel” mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Home Industri Tikajaya Stainles Steel. Namun hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Lala Melino Citra (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (Persero) IV” yang mendapatkan hasil bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa : <sup>(1)</sup>Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Musi Hutan Persada. Dibuktikan dengan hasil uji  $f_{hitung} 26,297 > f_{tabel} 2,39$  dan signifikan lebih kecil  $0,000 < 0,1$ . <sup>(2)</sup>Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT. Musi Hutan Persada. Dibuktikan dengan hasil uji  $f_{hitung} 2,668 > f_{tabel} 1,669$  dengan tingkat signifikan  $0,010 < 0,1$ . <sup>(3)</sup>Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Musi Hutan Persada. Dibuktikan dengan hasil uji  $f_{hitung} 2,446 > f_{tabel} 1,669$  dengan tingkat signifikan  $0,017 < 0,1$ .

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA**Nabila Fitri Wulandari<sup>1</sup>, Lesi Agusria<sup>2</sup>, Amidi<sup>3</sup>**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa. <https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/download/1015/754/2139> . Diakses pada tanggal 4 November 2024
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776> diakses pada tanggal 4 November 2024
- Gusnella, Bella; Zaki, Hammam; Setianingsih, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pt indomarco prisma tama pekan baru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, 278–289. [https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1124/337?\\_x\\_tr\\_sl=id&\\_x\\_tr\\_tl=en&\\_x\\_tr\\_hl=en&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1124/337?_x_tr_sl=id&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=en&_x_tr_pto=sc) diakses pada tanggal 4 November 2024.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPF. <https://jurnalmadani.org/index.php/madani/article/download/223/118> diakses pada tanggal 4 November 2024
- Herawati, Niken; Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt jms jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/133/90> ,1–14. diakses pada tanggal 5 November 2024.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*. [https://repository.ubharajaya.ac.id/3235/1/Paper JIAM Pengaruh Gaya.pdf](https://repository.ubharajaya.ac.id/3235/1/Paper%20JIAM%20Pengaruh%20Gaya.pdf) diakses pada tanggal 5 November 2024.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja*, [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=914128&val=11260&title=Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=914128&val=11260&title=Faktor-faktor%20yang%20mempengaruhi%20loyalitas%20karyawan), 85–97. diakses pada tanggal 5 November 2024.
- Rustikarini, R. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan melalui mploye engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (2621–6957), 94–107. <https://media.neliti.com/media/publications/424464-none-8a4009ae.pdf> diakses pada tanggal 7 November 2024
- Syaiyid, E., Utami, H. N., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). <https://media.neliti.com/media/publications/71707-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-moti.pdf> diakses pada tanggal 7 November 2024.
- Tawaris, Mardoni; Pio, Riane. j; Tatimu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas KaryawanPT. PLN (Persero) Halmahera Utara. *Productivity*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/44955/40686> diakses pada tanggal 3 januari 2025