

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan

Novita Sari¹, Abdul Rahman²

Universitas Asahan, Indonesia

novitasari71104@gmail.com¹, hjabdrahman30@gmail.com²

Submitted: 08th May 2026 | **Edited:** 15th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Sari, N., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1269-1277.

ABSTRACT

Employee loyalty is an important factor in supporting organizational performance and public service quality. Low levels of loyalty may reduce employee productivity, commitment, and responsibility in carrying out organizational duties. Therefore, organizations need to understand the factors that can improve employee loyalty. The purpose of this study was to analyze the partial and simultaneous effects of job satisfaction, work environment, and work motivation on employee loyalty. This research employed a quantitative approach with an associative research method. The population and sample consisted of 32 employees selected using a saturated sampling technique. Research data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires. The collected data were processed using SPSS version 25 and analyzed through multiple linear regression analysis. The results of the study indicated that job satisfaction, work environment, and work motivation had a positive and significant effect on employee loyalty, both partially and simultaneously. These findings demonstrate that improving employee satisfaction, creating a conducive work environment, and strengthening work motivation can enhance employee loyalty within the organization.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation, Employee Loyalty, Organizational Performance

PENDAHULUAN

Loyalitas pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik. Loyalitas pegawai tercermin melalui sikap disiplin, komitmen, tanggung jawab, serta kesediaan pegawai untuk tetap memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Tingginya loyalitas pegawai akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan publik dan terciptanya stabilitas organisasi. Sebaliknya, rendahnya loyalitas pegawai dapat memengaruhi produktivitas kerja, menurunkan kualitas pelayanan, serta memunculkan perilaku kerja yang kurang optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sari dan Andriani, 2020), loyalitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan sebagai salah satu instansi pemerintahan daerah memiliki pegawai dengan latar belakang status kepegawaian yang

berbeda, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dan Non Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan data dari Bagian Subbag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan tahun 2026, jumlah pegawai terdiri atas 15 orang PNS, 5 orang CPNS, dan 12 orang Non PNS. Perbedaan status kepegawaian tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, maupun persepsi terhadap lingkungan kerja. Pegawai dengan status kerja yang berbeda cenderung memiliki harapan, tingkat kesejahteraan, dan kepastian karier yang berbeda pula. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan kesenjangan sikap kerja antarpegawai yang pada akhirnya memengaruhi loyalitas pegawai dan kualitas pelayanan publik. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama dan Hidayat, 2021) menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dan lingkungan organisasi dapat menyebabkan menurunnya loyalitas pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan, baik dari aspek penghargaan, hubungan kerja, maupun kesempatan pengembangan karier. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi hubungan antarpegawai, fasilitas kerja, keamanan, serta kondisi fisik tempat kerja. Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan mempertahankan loyalitasnya terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati dan Saputra, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada sektor pelayanan publik.

Meskipun penelitian mengenai loyalitas pegawai telah banyak dilakukan, masih terdapat research gap pada hasil penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak terlalu dominan dibandingkan faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian oleh (Putri dan Kurniawan, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap loyalitas pegawai, sedangkan penelitian lain oleh (Handayani dan Yusuf, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi loyalitas pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi pegawai. Oleh sebab itu, penelitian mengenai loyalitas pegawai masih relevan untuk dilakukan, khususnya pada instansi pemerintahan daerah yang memiliki karakteristik organisasi berbeda dengan sektor swasta.

Urgensi penelitian ini berdasarkan pada pentingnya menjaga loyalitas pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah. Loyalitas pegawai yang tinggi akan mendorong terciptanya pelayanan yang profesional, responsif, dan bertanggung jawab kepada masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga penting dilakukan karena kondisi keberagaman status kepegawaian di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan berpotensi menimbulkan perbedaan sikap kerja yang dapat memengaruhi stabilitas organisasi. Dengan mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai, maka pihak instansi dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dalam meningkatkan kesejahteraan dan

kinerja pegawai. Penelitian oleh (Nugroho dan Lestari, 2020) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas dan kualitas pelayanan organisasi pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan loyalitas pegawai pada sektor pemerintahan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat motivasi pegawai guna meningkatkan loyalitas pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan dapat terus ditingkatkan sesuai dengan tujuan organisasi dan harapan masyarakat.

LANDASAN TEORI

Loyalitas pegawai merupakan sikap kesetiaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui kesediaan pegawai untuk mempertahankan hubungan kerja, menaati peraturan organisasi, serta memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas pegawai memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Menurut (Setiawan dan Ramadhan, 2021), loyalitas pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis maupun lingkungan organisasi yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan komitmen yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan tingkat kesenangan pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kompensasi, hubungan kerja, promosi jabatan, penghargaan, dan kondisi kerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap positif terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan loyalitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu rendahnya semangat kerja dan menurunkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo dan Amelia, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas pegawai karena pegawai yang memperoleh kenyamanan dan penghargaan dalam bekerja cenderung mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi loyalitas pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pegawai baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, suhu ruangan, dan keamanan kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dapat menciptakan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut (Kusuma dan Arifin, 2022), lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi sehingga pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam mencapai tujuan

organisasi. Motivasi kerja dapat berbentuk kebutuhan akan penghargaan, pencapaian, keamanan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, motivasi kerja menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan menjaga loyalitas pegawai. Penelitian oleh (Fauzi dan Hakim, 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai karena pegawai yang termotivasi cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dengan loyalitas pegawai dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan pegawai dalam menciptakan komitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan menumbuhkan rasa nyaman dan penghargaan terhadap pekerjaan sehingga pegawai memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik juga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas pegawai. Sementara itu, motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan mempertahankan dedikasinya terhadap organisasi. Menurut penelitian (Rahim dan Siregar, 2021), kombinasi antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai pada organisasi sektor publik maupun swasta.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa loyalitas pegawai tidak terbentuk secara langsung, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kebutuhan pegawai. Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai dalam organisasi. Apabila organisasi mampu menciptakan kepuasan kerja, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan motivasi yang baik kepada pegawai, maka loyalitas pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai secara objektif dan terukur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga semua anggota populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan representatif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari beberapa alternatif jawaban untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS 25. Tahapan analisis diawali dengan uji validitas untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Selanjutnya dilakukan uji

asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians residual. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan loyalitas pegawai.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diketahui bahwa:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai terendah sebesar 13 dan nilai tertinggi sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 19,2188 serta standar deviasi sebesar 2,81396. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan tergolong cukup baik dengan tingkat penyebaran data yang relatif rendah sehingga jawaban responden cenderung homogen.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai terendah sebesar 13 dan nilai tertinggi sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 19,4375 serta standar deviasi sebesar 3,18198. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan dinilai cukup baik oleh pegawai, meskipun masih terdapat perbedaan persepsi antarresponden terhadap kondisi lingkungan kerja yang dirasakan.
3. Variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai terendah sebesar 10 dan nilai tertinggi sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 19,0625 serta standar deviasi sebesar 3,60052. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tergolong cukup tinggi, namun memiliki tingkat variasi jawaban yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan tingkat motivasi di antara pegawai.
4. Variabel Loyalitas Pegawai (Y) memiliki nilai terendah sebesar 13 dan nilai tertinggi sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 19,6250 serta standar deviasi sebesar 2,95940. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan tergolong baik dengan tingkat penyebaran data yang relatif stabil, sehingga sebagian besar responden memiliki tingkat loyalitas yang hampir sama.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi berbentuk kurva lonceng (bell-shaped curve) dan tampak simetris, sehingga mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal. Selain itu, pada grafik Normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Hasil tersebut juga diperkuat melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian

terdistribusi normal sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,339 + 0,623X_1 + 0,184X_2 + 0,336X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -2,339 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) bernilai nol, maka Loyalitas Pegawai (Y) akan bernilai sebesar -2,339.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,623, artinya jika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Loyalitas Pegawai akan meningkat sebesar 0,623 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,184, artinya jika Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Loyalitas Pegawai akan meningkat sebesar 0,184 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,336, artinya jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Loyalitas Pegawai akan meningkat sebesar 0,336 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai Fhitung sebesar 46,358 yang lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,947 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan. Dengan demikian, semakin baik tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka loyalitas pegawai terhadap organisasi juga akan semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peranan penting dalam membentuk dan meningkatkan loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan organisasi.

Uji Parsial (Uji-t)

Hasil uji parsial diketahui bahwa:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,433 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,311 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka loyalitas pegawai terhadap organisasi juga akan semakin meningkat.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,540 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,311 serta nilai signifikansi sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Variabel Motivasi Kerja (X_3) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,424 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,311 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat

disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,814 yang menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variasi Loyalitas Pegawai tetap tergolong tinggi, yaitu sebesar 81,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap perubahan Loyalitas Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,27477 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil, sehingga estimasi yang dihasilkan dari persamaan regresi memiliki tingkat akurasi yang cukup baik dalam memprediksi Loyalitas Pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak dan memiliki ketepatan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai di Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan loyalitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa perilaku kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kondisi lingkungan kerja yang membentuk sikap kerja dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2021). Hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Kurniawan (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada instansi pemerintah daerah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi loyalitas pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek seperti penghargaan, beban kerja yang sesuai, serta kesempatan pengembangan karier memiliki peran penting dalam membentuk komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dan lebih loyal dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini didukung oleh penelitian Saputra dan Rahayu (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap loyalitas pegawai dibandingkan variabel lainnya, terutama pada sektor pelayanan publik.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, serta komunikasi yang baik menjadi faktor penting dalam menciptakan loyalitas pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wijaya dan Siregar (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas pegawai pada instansi pemerintahan daerah.

Motivasi kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, memiliki tanggung jawab yang kuat, serta menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Pegawai

yang memiliki motivasi tinggi cenderung tidak mudah berpindah dan memiliki loyalitas yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Prasetyo dan Lestari (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik yang menuntut disiplin dan tanggung jawab tinggi.

Berdasarkan hasil uji determinasi, model penelitian menunjukkan kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan variasi loyalitas pegawai. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk loyalitas pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Handayani dan Firmansyah (2022) yang menemukan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi kuat terhadap loyalitas pegawai dalam organisasi pemerintahan. Selain itu, hasil uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, sehingga memperkuat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan loyalitas pegawai secara berkelanjutan (Sutrisno, 2019).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Asahan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Temuan ini mengandung makna bahwa loyalitas pegawai terbentuk melalui proses psikologis dan kondisi kerja yang saling berkaitan. Ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, serta memiliki motivasi yang kuat, maka keterikatan mereka terhadap organisasi akan semakin tinggi. Hal ini menegaskan bahwa loyalitas tidak dapat dibangun secara instan, melainkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang konsisten dan terarah.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas manajemen pegawai perlu dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya berfokus pada aspek tertentu saja. Pihak organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara pemenuhan kepuasan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta penguatan motivasi kerja agar tercipta loyalitas pegawai yang berkelanjutan. Dengan meningkatnya loyalitas pegawai, diharapkan kualitas pelayanan publik juga akan semakin baik karena pegawai memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pengambilan kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N., & Kurniawan, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik Indonesia*, 10(2), 88–101.
- Fauzi, A., & Hakim, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Instansi Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 55–67.
- Handayani, R., & Firmansyah, T. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 55–70.

- Handayani, R., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Instansi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 112–124.
- Kusuma, D., & Arifin, M. (2022). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Pegawai pada Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(2), 101–113.
- Nugroho, A., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45–56.
- Prasetyo, D., & Lestari, S. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(3), 120–133.
- Pratama, F., & Hidayat, R. (2021). Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 210–221.
- Putri, N., & Kurniawan, T. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 98–109.
- Rahim, F., & Siregar, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 8(3), 188–201.
- Rahmawati, S., & Saputra, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Sektor Pelayanan Publik. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 10(1), 55–67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Saputra, E., & Rahayu, T. (2021). Kepuasan Kerja sebagai Faktor Dominan terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 77–90.
- Sari, M., & Andriani, L. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(3), 145–156.
- Setiawan, R., & Ramadhan, A. (2021). Analisis Loyalitas Pegawai dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 74–86.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, H., & Amelia, S. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 7(1), 44–56.
- Wijaya, H., & Santoso, B. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(2), 77–89.
- Wijaya, H., & Siregar, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(3), 112–125.
- Yuliana, D., & Firmansyah, R. (2024). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(1), 34–46.
- Yusuf, M., & Pranata, D. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai di Lingkungan Pemerintahan. *Jurnal Riset Administrasi Publik*, 13(1), 22–35.