



## **The Influence of Leadership Style: Job Satisfaction, Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri**

**Dian Sudiantini<sup>1\*</sup>, Farhan Saputra<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>2</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta  
Raya

**ABSTRACT:** Article The Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment to Leadership Style at PT Lens Portrait Mandiri. This research method uses quantitative methods, carried out using path analysis models and Structural Equation Model (SEM) analysis techniques based on Partial Least Square (PLS). The researcher used the SmartPLS 3.2.9 analysis tool to test the hypothesis. In conducting the research, the researcher used accidental sampling as many as 100 employee respondents who worked at PT Lens Portrait Mandiri. The research instrument in this study is the validity test and the reliability test for the Outer Model (Measurement Model) and Inner Model (Structural Model) tests that are sourced from SEM PLS. Data analysis techniques with descriptive analysis and path analysis. The results of this study are: 1) Job Satisfaction has no and no significant effect on Leadership Style; 2) Employee Loyalty has a positive and significant effect on Leadership Style; 3) Employee Commitment has no and no significant effect on Leadership Style.

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

**Corresponding Author:** [dian.sudiantini@gmail.com](mailto:dian.sudiantini@gmail.com)

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri**

**Dian Sudiantini<sup>1\*</sup>, Farhan Saputra<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>2</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**ABSTRAK:** Artikel Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan di PT Lensa Potret Mandiri. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) dan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Peneliti menggunakan alat analisis SmartPLS 3.2.9 untuk menguji hipotesis. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *accidental sampling* sebanyak 100 responden pegawai yang bekerja di PT Lensa Potret Mandiri. Instrument penelitian dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk uji *Outer Model* (Model Pengukuran) dan *Inner Model* (Model Struktural) yang bersumber dari SEM PLS. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif dan analisis path. Hasil dari Penelitian ini yaitu: 1) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan; 2) Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan; 3) Komitmen Pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan.

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

*Submitted: 6 August; Revised: 19 August; Accepted: 26 August*

**Corresponding Author:** [dian.sudiantini@gmail.com](mailto:dian.sudiantini@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Pada era disrupsi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk unggul dan mampu meraih pasar demi menjaga keberlangsungan usaha terutama dalam sektor media informasi. Untuk menjadi perusahaan yang unggul perlunya pemimpin yang mengatur dan menjalankan rencana perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain seorang pemimpin, perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul perlu diperhatikan berbagai indikator agar perusahaan mampu bersaing di era disruptif saat ini. Dimana perlunya peningkatan kemampuan pegawai dan penghargaan kepada pegawai agar tercapai kepuasan pegawai di tengah perkembangan media informasi yang sangat masif. Fenomena yang terjadi pada PT Lensa Potret Mandiri yaitu kurangnya Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai yang tidak baik. Berdasarkan hal tersebut Kinerja Perusahaan kurang efektif dan perlu perhatian bagi pihak manajemen PT Lensa Potret Mandiri dalam merekrut pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan ?; Apakah Loyalitas Pegawai berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan ?; Apakah Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan ?.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, agar bawahan atau anak buahnya dapat dipengaruhi. Dengan Gaya Kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya. (Sudirno & Utama, 2017)

Pemimpin memberikan motivasi kepada para bawahannya agar mereka ikut memiliki perusahaan dan meningkatkan loyalitas pekerja. Selain mengatur perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk melayani bawahan, dan bawahan dituntut untuk aktif dalam berpartisipasi untuk pengambilan keputusan dengan menyampaikan informasi, saran dan pertimbangan.

Adapun indikator-indikator Gaya Kepemimpinan seseorang menurut Kartono (2008), sebagai berikut: a) Kemampuan Memotivasi; b) Kemampuan Komunikasi; c) Kemampuan Mengambil Keputusan; d) Kemampuan Mengendalikan Emosi; dan e) Tanggung Jawab.

Gaya Kepemimpinan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (Mahaputra & Saputra, 2021), (Anas, 2020), (Sudiantini, 2020).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sebuah indikator evaluasi yang menggambarkan kondisi seseorang atas persanaan dan sikapnya mengenai pengalamannya saat bekerja. Menurut Hasibuan (2013) Kepuasan Kerja

merupakan sikap emosional yang menjelaskan dimana seseorang menyukai pekerjaannya, dimana sikap tersebut dapat dilihat dari moral kerja, prestasi dan kedisiplinannya. (Jufrizen, 2017)

Adapun indikator-indikator Kepuasan Kerja menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241), sebagai berikut: gaji, promosi, penghargaan, peraturan Kerja dan rekan kerja.

Kepuasan Kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (P. B. Sianipar, 2019), (F. Saputra & Mahaputra, 2022),(Andrian et al., 2021).

### Loyalitas Pegawai

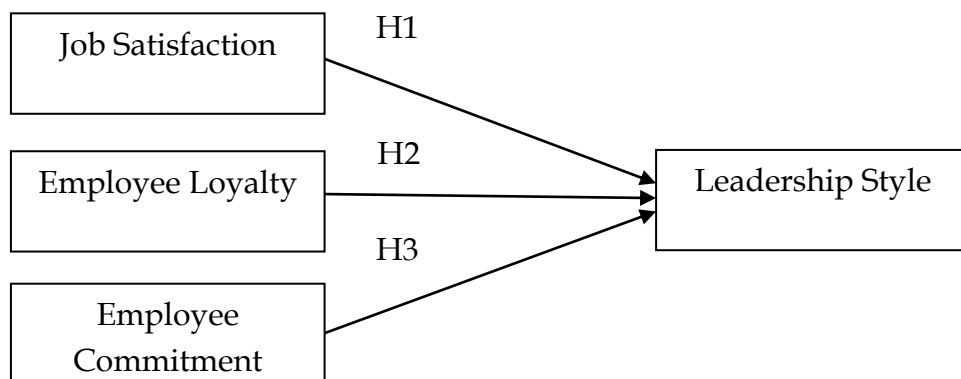
Loyalitas pegawai merupakan kesetiaan seorang karyawan kepada sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat dilihat pada komitmennya untuk memberikan usaha yang terbaik bagi organisasi atau perusahaannya. (Valentino & Haryadi, 2016)

Loyalitas pegawai dikelompokkan menjadi tiga kategori: 1) Loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan; 2) Loyalitas pegawai terhadap pemimpin dan 3) Loyalitas pegawai terhadap sebuah pekerjaannya. Adapun indikator-indikator Loyalitas Pegawai menurut Jun Cai & Shin (2006) , sebagai berikut: Ketaatan dan kepatuhan, dedikasi, tanggung jawab, kesanggupan menaati dan kejujuran.

Loyalitas Pegawai telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (Anas, 2019), (Y. Saputra et al., 2022), (P. B. H. Sianipar, 2022).

### Komitmen Pegawai

Menurut Sopiah (2008: 155) Komitmen merupakan kondisi dimana seseorang bertahan pada sebuah organisasi dan bersedia untuk bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi. Apabila seorang pegawai memperoleh apa yang dia inginkan dari organisasi tersebut, maka motivasi kerja pegawai tersebut akan meningkat dan ketidaknyamanan pegawai diakibatkan karena pekerjaan yang mereka lakukan membosankan dan kompensasi yang diberikan tidak mencukupi untuk kebutuhannya. (Angelliza Chantica et al., 2022). Adapun indikator-indikator Komitmen Pegawai menurut Kaswara dan Santoso (2008) sebagai berikut: Disiplin, tanggung jawab, loyalitas dan meningkatkan kemampuan. Komitmen Pegawai telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (Pangkey et al., 2019), (Iksan et al., 2022).



Gambar 1. Conceptual Framework

## METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan kajian pustaka (*library research*). Mengkaji teori dan hubungan pengaruh antar variabel dari jurnal secara online bersumber dari *Google Scholar* dan menggunakan *Mendeley* sebagai rujukan referensi. Salah satu alasan utama dalam melakukan penelitian kuantitatif yaitu dalam penelitian ini bersifat menggambarkan atau melakukan analisa data. Tujuan dari penelitian ini untuk mengklasifikasikan data menjadi bentuk angka kemudian melakukan uji coba dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner.

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*) dan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi SMARTPLS 3.2.9 guna menguji hipotesis penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling* sebanyak 109 responden pegawai yang bekerja di PT Lensa Potret Mandiri. Instrument penelitian dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk uji *Outer Model* (Model Pengukuran) dan *Inner Model* (Model Struktural) yang bersumber dari SEM PLS. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif dan analisis path.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, kajian teori, *conceptual framework*, dan penelitian terdahulu yang relevan, maka pembahasan penelitian ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain:

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan kondisi untuk menggaambarkan tingkat instrument yang berhubungan atau mengukur apa yang diukur. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang diperoleh dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. (Hernikasari et al., 2022)

Uji reliabilitas merupakan suatu instrument cukup yang diyakini untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut baik. (Hernikasari et al., 2022)

Dibawah ini merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel 2. Sebagai berikut:

Tabel 2. *Outer Model (Cross Loading Validity Discriminant)*

Indicator	Variable			
	Job Satisfaction	Employee Loyalty	Employee Commitment	Leadership Style
EC3	0.170	-0.207	1.000	-0.248
EL3	-0.184	0.473	-0.081	0.160
EL4	-0.155	0.977	-0.206	0.663
JS1	0.676	-0.122	0.304	-0.146
JS2	0.863	-0.159	0.017	-0.213
LS2	-0.224	0.646	-0.263	0.984
LS4	-0.240	0.618	-0.223	0.982

Berdasarkan pada tabel diatas yang menunjukkan nilai *Cross Loading*, dapat diketahui bahwa masing-masing item indikator telah memiliki nilai *cross loading* yang besar dibandingkan dengan item indikator pada variabel lainnya. Seperti pada Komitmen Pegawai telah memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Gaya Kepemimpinan. Maka, hasil dari pengujian ini dinyatakan valid secara diskriminan.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variable	Composite Reliability	Description
Job Satisfaction	0.748	high reliability
Employee Loyalty	0.719	high reliability
Employee Commitment	1.000	high reliability
Leadership Style	0.983	high reliability

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai, Komitmen Pegawai dan Gaya Kepemimpinan memiliki hasil nilai yang dapat dinyatakan reliabilitas tinggi.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural pada SEM dengan PLS dilakukan pada uji R Square ( $R^2$ ) dan Uji Q-Square ( $Q^2$ ) melalui estimasi koefisien jalur.

### Uji Determinasi (R-Square)

Pada penelitian ini analisis bertujuan untuk menilai adanya seberapa besar kontruk variabel endogen terhadap variabel exogen terhadap hasil pengujian yang telah dilakukan.

Tabel 4. *Inner Model* (Uji R-Square)

Variable	R Square (R <sup>2</sup> )	Adjusted R Square
Leadership Style	0.439	0.421

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel endogen (Gaya Kepemimpinan) dengan nilai R Square sebesar 0.439 artinya variabel kepuasan kerja (x1) loyalitas (x2) dan komitmen (x3) mampu menjelaskan Gaya kepemimpinan (y) sebesar 43,9 persen. Dimana sebesar 56,1 persen di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

#### Uji Q-Square (Q<sup>2</sup>)

Uji Q Square merujuk pada nilai *Goodness of Fit (GoF) Index*, berdasarkan kriteria Nilai Stone Geisser Q<sup>2</sup>. Jika nilai Q Square berada di atas 0, maka dapat dikatakan model penelitian yang dibangun memiliki predictive relevance , sedangkan apabila nilai Q-square < 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. (Ghozali & Hengky, 2015)

Tabel 5. *Inner Model* (Q-Square Predictive Relevance)

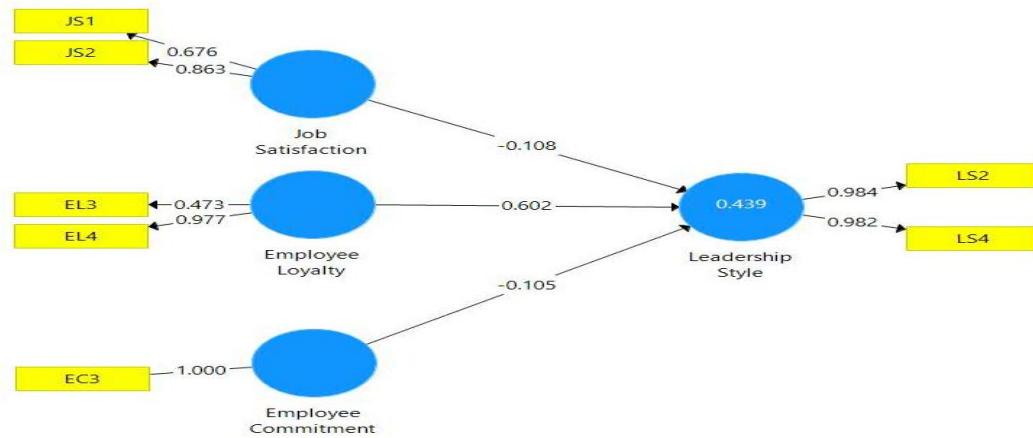
Variable	Q Square (Q <sup>2</sup> )
Leadership Style	0.404

Berdasarkan pada hasil pengolahan data, diperoleh nilai pada Q<sup>2</sup> pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.404 yang diukur menggunakan pengukuran yang diolah menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2.9, sehingga diperoleh nilai Q-Square sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - (1 - Q^2) \quad (1) \\
 \text{Q}^2 \text{ Leadership Style:} \\
 &= 1 - (1 - 0.404) \\
 &= 1 - 0,596 \\
 &= 0.404
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai pada Q Square dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0.404. Nilai tersebut menunjukkan persentase dari penelitian ini yaitu kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (y) adalah sebesar 40,4%. Sedangkan hasil 59,6% lainnya berada diluar dari hasil penelitian ini. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Setelah melakukan pengujian tersebut, dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi atau bootstrapping yang memberikan nilai signifikansi dari masing-masing indikator dari konstruk variabel dependent yakni Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen Pegawai yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Outer Model

**Analisis Hasil Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dasar hasil pengujian Inner Model yang meliputi output R-Square, Koefisien Parameter dan T-Statistik. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak adalah dengan memperhatikan nilai signifikansi antar kontrak, T-statistik, dan p-values. Rules of Thumb yang dipakai dalam penelitian ini adalah T-Statistik > 1.96. Dengan tingkat signifikansi p-value 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hip	Variable	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Description
H <sub>1</sub>	Kepuasan Kerja -> Gaya Kepemimpinan	1.363	0.174	Tidak berpengaruh dan tidak signifikan
H <sub>2</sub>	Loyalitas Karyawan -> Gaya Kepemimpinan	10.069	0.000	Berpengaruh dan signifikan
H <sub>3</sub>	Komitmen Pegawai -> Gaya Kepemimpinan	1.477	0.140	Tidak berpengaruh dan tidak signifikan

Berdasarkan table 6 di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Hipotesis 1 ditolak dimana t\_statistic 1,363 < 1,98 dan p\_value 0,174 > 0,005 berarti Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan.
- 2) Hipotesis 2 diterima dimana t statistic 10.069 > 1,98 dan p value 0.000 < 0.000 berarti Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan.
- 3) Hipotesis 3 ditolak dimana t statistic 1.477 < 1,98 dan p value 0,140 > 0,005 berarti Komitmen Pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Gaya Kepemimpinan**

Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. Dimana untuk mencapai Kepuasan Kerja tidak bergantung terhadap Gaya Kepemimpinan. Untuk mempengaruhi Kepuasan Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan, maka pihak manajemen PT Lensa Potret Mandiri tidak perlu melakukan perlakuan khusus terhadap Gaya Kepemimpinan khususnya pada indikator variabel Kepuasan Kerja yaitu: 1) Penghargaan, dimana memberikan penghargaan kepada pegawai dengan kinerja terbaik dan 2) Promosi, dimana memberikan kenaikan jabatan di perusahaan.

### **2. Pengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan**

Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. Untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen PT Lensa Potret Mandiri yaitu: 1) Dedikasi, dimana memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah memberikan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan 2) Promosi, dimana memberikan kenaikan jabatan kepada seseorang yang telah melakukan pekerjaan dengan baik, jujur dan patuh.

### **3. Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan**

Komitmen Pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. Bahwa Komitmen Pegawai tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap Gaya Kepemimpinan. Untuk mempengaruhi Komitmen Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan, maka pihak manajemen PT Lensa Potret Mandiri tidak perlu melakukan perlakuan khusus terhadap Gaya Kepemimpinan khususnya pada variabel Komitmen Pegawai yaitu: 1) Disiplin, dimana harus menjalankan aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan 2) Meningkatkan Kemampuan, dimana harus melakukan peningkatan kemampuan dan pengetahuan agar siap bersaing dengan orang lain. Bagian ini memungkinkan Anda untuk menguraikan temuan hasil penelitian secara akademis. Anda tidak boleh memasukkan angka-angka yang berhubungan dengan pengujian statistik Anda di sini; sebagai gantinya, Anda harus menjelaskan angka-angka itu di sini. Anda harus menyusun diskusi Anda dengan dukungan akademis untuk studi Anda dan penjelasan yang baik sesuai dengan bidang spesifik yang Anda selidiki.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis hasil penelitian diatas dan pembahasan, maka peneliti menentukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang didalamnya terdapat Gaji dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan, maka Gaya Kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh Gaji dan Kompensasi yang diberikan untuk mencapai Kepuasan Kerja.
2. Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Loyalitas Pegawai, maka akan semakin baik Gaya Kepemimpinan yang dia miliki.
3. Komitmen Pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa aturan yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan pegawai

### Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, pihak manajemen PT Lensa Potret Mandiri perlu memperhatikan gaya kepemimpinan guna tercapainya kepuasan kerja dan komitmen pegawai.

## PENELITIAN LANJUTAN

Terdapat variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, yaitu komunikasi, kemampuan dan motivasi pegawai yang dapat digunakan untuk riset selanjutnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak Manajemen PT Lensa Potret Mandiri yang telah mengizinkan kami melakukan penelitian di perusahaanya dan rekan peneliti atas kerjasamanya dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Anas, H. (2019). ANALISIS PERSEPSI DAN SIKAP KONSUMEN DALAM MEMPREDIKSI KEINGINAN MEMBELI PRIVATE BRAND PADA HYPERMARKET CARREFOUR DI JAKARTA DAN DEPOK. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 16–27.

Anas, H. (2020). Hasil Penilaian Sejawat Sebidang atau Peer Review karya ilmiah. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*.

Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>

- Angelliza Chantica, J., Cahyani, R., & Romadhon, A. (2022). Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 247–256. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.829>
- Ghozali, & Hengky. (2015). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Undip.
- Hernikasari, I., Ali, H., & Hadita, H. (2022). Model Citra Merek Melalui Kepuasan Pelanggan Bear Brand: Harga Dan Kualitas Produk. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 329–346. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.837>
- Iksan, N., Imaddudin, & Athalarik, F. M. (2022). Komunikasi Nusantara Komunikasi Pemasaran sebagai Upaya Rebuilding Image Pizza Hut Restoran di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 4(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Pangkey, J. L., Irfana, T. B., & Irsan, K. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA STAFF ADMIN PT MANDARIN EXPERT. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(2), 14–34.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE ( HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY ). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Saputra, Y., Rosihan, R. I., Spalanzani, W., Kumalasari, R., & Riyanti, H. (2022). Analisis perilaku konsumen dalam memutuskan minimarket sebagai tempat berbelanja. *Jurnal REKAVASI*, 10(1), 45–55.
- Sianipar, P. B. (2019). Persepsi terhadap Pengungkapan Sosial, Ekonomi, dan Lingkungan Hidup dalam Memprediksi Kinerja Perusahaan. *Managerial Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Sianipar, P. B. H. (2022). Factors Influencing the Occurrence of Fraud : Employee Perceptions in the HG Business Group. *The Accounting Journal of BINANIAGA*, 07(01), 71–88. <https://doi.org/10.33062/ajb.v7i1.494>

Sudiantini, D. (2020). *Empirical Testing of Climate Work as Moderating at Regional PublicService.151(Icmae),4749*.<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.012>

Sudirno, H. D., & Utama, M. S. (2017). GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BUDAYA ORGANISASI BIROKRATIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP (BPLH) KABUPATEN MAJALENGKA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 25–35.

Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *Agora*, 4(2), 328–337.