

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, KOMITMENT ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN LOYALITAS KARYAWAN PT. PEDAGANG UNGGUL INDONESIA (XSELL)

Denny Rudiyo

Progam Studi Manajemen
Universitas Nusa Mandiri, Jakarta
www.nusamandiri.ac.id
drudiyo@gmail.com



Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 Internasional.

Abstract— This study analyzes the influence of leadership style, job satisfaction, and organizational commitment on work productivity and employee loyalty at PT. Pedagang Unggul Indonesia (XSELL). A quantitative survey of the entire employee population ($N = 42$; saturated sampling) used Likert-scale questionnaires and PLS-SEM for analysis. Results show leadership style has a positive and significant effect on work productivity ($T = 3.287$; $p = 0.001$), while leadership and organizational commitment directly influence employee loyalty. Work productivity substantially affects loyalty ($T = 3.429$; $p = 0.001$) and acts as an intervening variable that strengthens the path from leadership to loyalty. Job satisfaction and organizational commitment did not show significant direct effects on productivity or loyalty in this sample. Practical implications include strengthening leadership development and productivity-focused HR interventions to enhance employee loyalty.

Keywords: *Leadership Style, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Productivity, Employee Loyalty*

Abstrak— Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja serta loyalitas karyawan pada PT. Pedagang Unggul Indonesia (XSELL). Metode kuantitatif dengan sampel jenuh ($N = 42$) menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan PLS-SEM. Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja ($T = 3,287$; $p = 0,001$). Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap loyalitas; sedangkan produktivitas kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap loyalitas ($T = 3,429$; $p = 0,001$). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan pada produktivitas atau loyalitas pada sampel ini. Implikasi praktis: penguatan gaya kepemimpinan dan kebijakan peningkatan produktivitas perlu menjadi prioritas untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas kerja, loyalitas karyawan.*

PENDAHULUAN

Perusahaan berbasis layanan dan event seperti PT. Pedagang Unggul Indonesia (XSELL) sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sering disebut sebagai faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan. Produktivitas menggambarkan

kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Bagus atau tidaknya produktivitas seseorang karyawan dapat dilihat dari kinerjanya, karyawan yang memiliki produktivitas tinggi tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kemajuan perusahaan (Begawati & Andri, 2023). Tantangan utama dalam manajemen karyawan adalah bagaimana menghasilkan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan

produktivitas serta loyalitas secara berkelanjutan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi bermakna erat terhadap perilaku dan performa karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif memberikan bentuk motivasi serta kepercayaan karyawan, akhirnya berdampak pada pencapaian target kerja dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan (Yusro et al., 2022). Namun pada konteks industri event/direct selling, bukti empiris masih terbatas, sehingga penelitian ini bertujuan menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar-variabel tersebut pada populasi karyawan XSELL (N = 42). Temuan yang diperoleh dapat memberikan arahan praktis bagi manajemen HR di perusahaan sejenis serta memperkaya literatur manajemen SDM di industri kreatif dan event. Sumber data dan perhitungan statistik utama berasal dari tugas akhir ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja serta loyalitas karyawan. Literatur research yang dilakukan adalah kajian literatur dari beberapa jurnal, buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berkaitan dan dapat mendukung dalam pembuatan penelitian ini.

BAHAN DAN METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif survei. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Pedagang Unggul Indonesia (XSELL) pada periode penelitian: N = 42 dengan menggunakan sampling jenuh. Instrumen utama adalah kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1–5 yang mengukur konstruk: Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), Produktivitas Kerja (Y), dan Loyalitas Karyawan (Z).

Validitas dan reliabilitas instrumen serta model pengujian dilakukan menggunakan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan output SmartPLS. Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang untuk menghasilkan temuan yang valid secara statistik, relevan secara praktis, serta dapat memberikan kontribusi signifikan baik dalam pengembangan teori manajemen SDM maupun dalam pengambilan kebijakan perusahaan yang berbasis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Measurement Model

Evaluasi outer model dilakukan pada model reflektif dan mencakup beberapa kriteria penting, yaitu Convergent Validity (Validitas Konvergen), Discriminant Validity (Validitas Diskriminan dan Validitas Konstruktif).

a. Validitas Konvergen

Dalam pengujian *convergent validity* digunakan nilai outer loading yang dihitung melalui aplikasi SmartPLS. Nilai *outer loading* yang ditampilkan dalam warna hijau atau berada di angka $\geq 0,70$ dianggap memenuhi kriteria kelayakan, sedangkan dengan nilai $\leq 0,70$ ditampilkan dalam warna merah perlu dipertimbangkan untuk dihapus karena kontribusinya terhadap konstruk dinilai kurang memadai. (Kusumah, 2023)

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan bagian penting dalam pengujian outer model, bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dan tidak tumpang tindih secara konsep maupun empiris dengan konstruk lainnya antara lain:

Fornell-Larcker Criterion

Nilai Fornell-Larcker Criterion dapat diterima jika nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada nilai variabel lainnya (Kusumah, 2023)

Tabel 1. Fornell Larcker Criterion

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	Produktivitas Kerja (Y1)	Loyalitas Karyawan (Z1)
X1.	0,802				
X2.	0,480	0,804			
X3.	0,743	0,427	0,812		
Y1.	0,751	0,560	0,627	0,795	
Z1.	0,662	0,368	0,452	0,753	0,815

Sumber : Data diolah dari output *SmartPLS* 4.1.1.4

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing konstruk lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruknya, sehingga validitas diskriminan terpenuhi secara teori Fornell-Larcker Criterion.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Uji HTMT sebagai metode yang lebih sensitive, untuk mengukur validitas diskriminan juga dapat dievaluasi melalui HTMT. HTMT dikatakan diterima apabila terdapat hasil pengujian < 0.90 (Kusumah, 2023).

Tabel 2. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	Produktivitas Kerja (Y1)	Loyalitas Karyawan (Z1)
X1.					
X2.	0,465				0,465
X3.	0,803	0,469			0,803
Y1.	0,737	0,398	0,512		0,737
Z1.	0,863	0,603	0,721	0,875	0,863

Sumber : Data diolah dari out put *SmartPLS* 4.1.1.4

Berdasarkan hasil uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 2, terlihat bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah nilai ambang batas 0,90, yang menunjukkan terpenuhinya syarat validitas diskriminan dalam model penelitian ini.

Cross Loading

Cross loading digunakan sebagai salah satu cara untuk menguji validitas diskriminan pada tingkat indikator atau item pengukuran. Teknik ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *outer loading* suatu indikator terhadap konstruk (variabel laten) yang dimaksud dengan nilai *outer loading* indikator tersebut terhadap konstruk lain dalam model (Setiabudi et al., 2024).

Tabel 3. Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	Produktivitas Kerja (Y1)	Loyalitas Karyawan (Z1)
X1.1	0,764	0,269	0,525	0,506	0,342
X1.2	0,905	0,547	0,734	0,718	0,532
X1.3	0,802	0,400	0,479	0,580	0,673
X1.4	0,739	0,308	0,406	0,562	0,552
X1.5	0,800	0,299	0,464	0,581	0,508
X1.6	0,763	0,427	0,648	0,632	0,492
X1.8	0,852	0,448	0,717	0,587	0,500
X1.9	0,780	0,335	0,761	0,622	0,586
X2.1	0,510	0,838	0,368	0,628	0,405
X2.4	0,343	0,749	0,419	0,279	0,232
X2.5	0,380	0,849	0,347	0,445	0,284
X2.6	0,166	0,777	0,210	0,254	0,142
X3.1	0,671	0,438	0,828	0,590	0,387
X3.2	0,672	0,364	0,838	0,503	0,274
X3.3	0,664	0,407	0,814	0,602	0,404
X3.4	0,618	0,259	0,848	0,482	0,438

X3.5	0,503	0,331	0,787	0,460	0,366
X3.6	0,446	0,245	0,754	0,362	0,307
Y1.1	0,546	0,514	0,558	0,843	0,569
Y1.5	0,501	0,211	0,361	0,722	0,680
Y1.7	0,723	0,595	0,561	0,836	0,571
Y1.8	0,600	0,432	0,501	0,773	0,584
Z1.1	0,526	0,267	0,420	0,608	0,749
Z1.3	0,643	0,279	0,383	0,668	0,880
Z1.4	0,532	0,337	0,376	0,654	0,836
Z1.8	0,425	0,324	0,282	0,499	0,789

Sumber : Data diolah dari out put *SmartPLS* 4.1.1.4

Berdasarkan data tabel 3, menunjukkan nilai loading dari indikator gaya kepemimpinan (X1) lebih tinggi dari nilai cross loadingnya. Pada nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap kontruknya Kepuasan Kerja (X2) lebih tinggi dari nilai cross loadingnya. Nilai loading dari komitmen organisasi (X3) hasil uji lebih tinggi dari nilai cross loading. Nilai loading dari Produktivitas Kerja (Y1) juga lebih tinggi dari nilai cross loading. Dan hasil uji nilai loading dari Loyalitas Karyawan (Z1). Dengan demikian, hasil cross loading sudah tidak terdapat permasalahan discriminant validity. Dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel laten, telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang memadai.

c. Reliabilitas Konstruk

Pengujian reliabilitas internal dinilai melalui Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha, yang menunjukkan sejauh mana indikator dalam satu konstruk saling konsisten dan berkorelasi. Nilai reliabilitas ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha dan Construct Reliability. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6, maka variabel tersebut reliabel, sedangkan jika nilai Composite Reliability lebih besar sama dengan 0.7, maka variabel tersebut reliabel (Kusumah, 2023).

Tabel 4. Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1.	0,920	0,924	0,935	0,643
X2.	0,831	0,916	0,880	0,647
X3.	0,897	0,905	0,921	0,657
Y1.	0,804	0,809	0,872	0,632
Z1	0,831	0,843	0,887	0,664

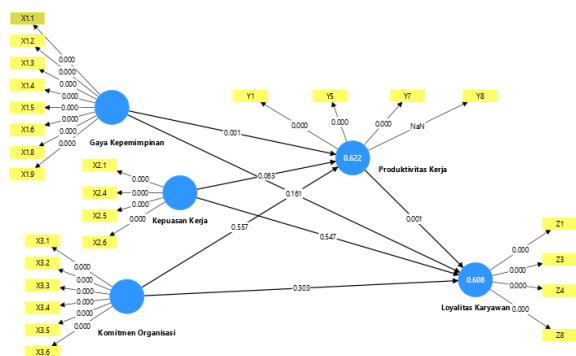
Sumber : Data diolah dari out put *SmartPLS* 4.1.1.4

Berdasarkan data tabel 4, nilai Cronbach's Alpha sangat baik, tidak ada masalah reliabilitas internal dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai Gaya Kepemimpinann (X1) sebesar 0,920, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,831, Komitmen

Organisasi (X3) sebesar 0,897, Produktivitas Kerja (Y1) sebesar 0,804 dan Loyalitas Karyawan (Z1) sebesar 0,831. Sama halnya dengan nilai *Composite Reliability* (ρ_c) berada diatas 0.70, nilai tertinggi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,935 dan terkecil Kepeuasan Kerja (X2) sebesar 0,880 maka dapat diterima atau reliabel. Nilai AVE juga memenuhi kriteria pengujian dengan nilai di atas 0,50, dengan rentan nilai 0,632 sampai 0,664.

2. Structural Model

Digunakan untuk mengevaluasi model struktural (inner model) untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Evaluasi inner model dalam pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Multikolinearitas (VIF)



Gambar 1. Diagram hasil *Bootstrapping*

Sumber : Data diolah dari out put *SmartPLS* 4.1.1.4

a. Uji Koefisien Derminasi (R^2)

Digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan prediksi model. Interpretasi nilai R^2 dibagi menjadi tiga kategori, yaitu sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 dikategorikan sedang, dan 0,25 dikategorikan lemah (Hair, Ringle, et al., 2021).

Tabel 5. Uji Koefisien Derminasi (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Y1.	0,622	0,592
Z1.	0,608	0,566

Sumber : Data diolah dari out put *SmartPLS* 4.1.1.4

Berdasarkan data tabel 6, menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk Keputusan Pembelian (Y1) adalah sebesar 0.625, yang berarti bahwa variabel Harga (X1), Promosi (X2), dan Kualitas Pelayanan

(X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,5% variasi dari keputusan pembelian. Sisanya (37,5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF), menggambarkan sejauh mana suatu variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Multikolinearitas dapat dianggap signifikan pada tingkat korelasi 0,95 atau VIF sebesar 10. Meskipun VIF mampu mendeteksi keberadaan multikolinearitas, metode ini belum mampu secara spesifik menunjukkan pasangan variabel bebas mana yang saling berkorelasi tinggi (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Tabel 6. Uji multikolinearitas

	VIF
X1.1	2,630
X1.2	4,867
X1.3	2,324
X1.4	2,132
X1.5	2,583
X1.6	2,247
X1.8	3,090
X1.9	2,240
X2.1	1,459
X2.4	1,859
X2.5	2,175
X2.6	2,051
X3.1	3,342
X3.2	3,145
X3.3	3,604
X3.4	6,068
X3.5	5,787
X3.6	2,674
Y1.1	2,001
Y1.5	1,429
Y1.7	1,847
Y1.8	1,576
Z1.1	1,574
Z1.3	2,543
Z1.4	2,250
Z1.8	1,836

Sumber : Data diolah dari out put *SmartPLS* 4.1.1.4

Berdasarkan tabel diatas, sebagian variable memiliki nilai VIF <5 yang tidak terdapat multikolineritas serius yaitu sembilan belas nilai dengan batas ambang multikolinearitas seius. Sedangkan nilai tinggil terdapat 6 nilai VIF yang terindikasi sedang menunjukkan korelasi yang terlatif tinggi antar variable.

c. Uji Regresi Pengaruh Langsung

Indikator utama yang digunakan ada dua untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel, yaitu nilai T-statistic dan P-value. Adapun kriteria signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Nilai T-statistic dikatakan signifikan apabila lebih besar dari 1,96, sedangkan nilai P-value dianggap signifikan apabila lebih kecil dari 0,05 (Hair, Ringle, et al., 2021). Dengan memenuhi kedua kriteria ini, maka hubungan antar variabel dalam model dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik.

Tabel 7. Uji Regresi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
X1. -> Y1.	0,547	0,519	0,166	3,287	0,001	Signifikan
X1. -> Z1.	0,343	0,333	0,244	1,401	0,161	Tidak Signifikan
X2. -> Y1.	0,248	0,272	0,133	1,860	0,063	Tidak Signifikan
X2. -> Z1.	-0,088	-0,078	0,146	0,602	0,547	Tidak Signifikan
X3. -> Y1.	0,115	0,129	0,195	0,587	0,557	Tidak Signifikan
X3. -> Z1.	-0,175	-0,172	0,170	1,030	0,303	Tidak Signifikan
Y1. -> Z1.	0,655	0,661	0,191	3,429	0,001	Signifikan

Sumber : Data diolah dari out put *SmartPLS* 4.1.1.4

Berdasarkan hasil pengujian table diatas,

1. Gaya Kepemimpinan (X1) signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y1). Dikarenakan nilai T-tatistics 3,287 dan P-values 0,001 menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.
2. Gaya Kepemimpinan (X1) tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dikarenakan nilai T-statistics 1.401 dan P-values 0,161. menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan tidak diterima.
3. Kepuasan Kerja (X2) tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y1). Dikarenakan nilai T-statistics 1.860 dan P-values 0,063. Menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan tidak diterima.
4. Kepuasan Kerja (X2) tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Z1). Dikarenakan nilai T-statistics 0,602 dan P-values 0,547. Menjelaskan bahwa hipotesis tidak diterima.
5. Komitmen Organisasi (X3) tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y1).

Dikarenakan nilai T-statistic 0,587 dan P-values 0,557. Menjelaskan bahwa hipotesis tidak diterima.

6. Komitmen Organisasi (X3) tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Z1). Dikarenakan nilai T-statistic 1,030 dan P-values 0,303. Menjelaskan bahwa hipotesis tidak diterima.
7. Sedangkan Produktivitas Kerja (Y1) signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Z1). Dikarenakan nilai T-statistic 3,429 dan P-values 0,001. Menjelaskan bahwa hipotesis diterima

3. Goodness Of Fit

Goodnes of fit dalam SmartPLS 4 biasa digunakan untuk menilai sejauh mana inner model dan outer model telah sesuai dengan data empiris yang dianalisis. *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), nilai maksimal yang disarankan > 0,08 agar model dikatakan fit. *Normed Fit Index* (NFI) nilai minimal >0,90 juga menunjukkan kecocokan model yang baik. Jika nilai-nilai tersebut berada pada atau melewati ambang batas, maka model SEM berbasis PLS dianggap memenuhi kriteria Goodness of fit secara statistic (Setiabudi et al., 2024).

Tabel 7. Uji Regresi

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,105	0,105
d_ULS	3,884	3,884
d_G	3,385	3,385
Chi-square	537,925	537,925
NFI	0,524	0,524

Sumber : Data diolah dari out put *SmartPLS* 4.1.1.4

Berdasarkan table model fit diatas diketahui bahwa:

1. SRMR sebesar 0,105, nilai < 0,1 atau 0,08, model semakin cocok, Nilai hasil penghitungan 0,105 > 0,1 menunjukkan model dalam peneletian ini dianggap kurang cocok.
2. Chi Square sebesar 537,925. Nilai ideal Chi Square harus kurang dari 3, pada penelitaian ini nilai chi lebih dari 3, menunjukkan model kurang cocok.
3. NFI sebesar 0,524. NFI merupakan kependekan dari Normed Fit Index mempunyai nilai 0 - 1, apabila mendekati nilai 1 dianggap cocok. Nila 0,524 < 1 menunjukan model kurang cocok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pedagang Unggul Indonesia. Artinya, kepemimpinan yang efektif mampu mendorong peningkatan kinerja dan hasil kerja karyawan secara nyata. Namun, pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan belum signifikan, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pemimpin dan loyalitas masih memerlukan perantara lain, seperti produktivitas kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan baik terhadap produktivitas maupun loyalitas karyawan, menandakan bahwa tingkat kepuasan belum cukup kuat untuk memengaruhi hasil kerja maupun komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal yang sama juga terjadi pada komitmen organisasi, yang tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas maupun loyalitas karyawan. Di sisi lain, produktivitas kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat produktivitas, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas berperan penting sebagai faktor penghubung antara kepemimpinan dan loyalitas dalam lingkungan kerja di PT. Pedagang Unggul Indonesia.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. UNIMAL PRESS.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., & Alieviandy, N. S. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4(2), 199–214.
- Badu, S. Q. (2017). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Begawati, N., & Andri, A. T. (2023). The Influence Of Leadership Style And Employee Commitment On Employee Work Productivity At Pt. Kunango Jantan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1153–1165.
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 316–329.
<https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.316>
- Ghozali, iman, & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Smart PLS 4.0 untuk penelitian Empiris*. Yoga Pratama.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Danks, N. P., Hult, G. T. M., Sarstedt, M., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29.
<https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hariyanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 40–46.
<https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.144>
- Hidayat, R., Rustandi, T., & Suadma, U. (2024). *PERANGAYAKEPEMIMPINANDANKOMITMENIMPLIKASINYAPADAPRODUKTIVITASKERJA (Studi*. 123–139.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Cetakan Pe). Ahlimedia Press.
- Kusumah, E. P. (2023). *Metode Penelitian Bisnis: Analisis Data Melalui SPSS dan Smart-PLS*. Deepublish.
- Lang, P., Trang, I., Uhing, Y., Kepemimpinan, P. G., Organisasi, D. A. N. K., Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). *MANADO THE EFFECT LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND*

ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT MANADO CITY DPRD SECRETARIAT Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 61-70. 9(2), 61–70.

leadership style, work environment, and organizational culture on employee loyalty in pt gemilang prasada abadi. 3(September), 20–37.

Madiistriyanto, H., & Tunnufus. Zakiyaa. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Indigo Media.

Rohman, F. (2023). *KOMITMEN ORGANISASI: Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja*. CV. Manhaji.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.

Rustikarini, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *JIMMU Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 94–107. <https://kontan.co.id>

Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.

Setiabudi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2024). *Analisis Data Kuantitatif dengan Smart PLS 4*. Borneo Novelty Publishing.

Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADEquity*, 4(2), 107–115.

Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>

Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi* (Cetakan Pe). PACE Padang.

Syahroni, M. I. (2022). *PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF*. 2(3), 43–56.

Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>

Thalibana, Y. B. W. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(4).

Purwoko, P., & Fikri, M. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Manajemen Kualitas Total Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Pemediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11, 138–154. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n1.p138-154>

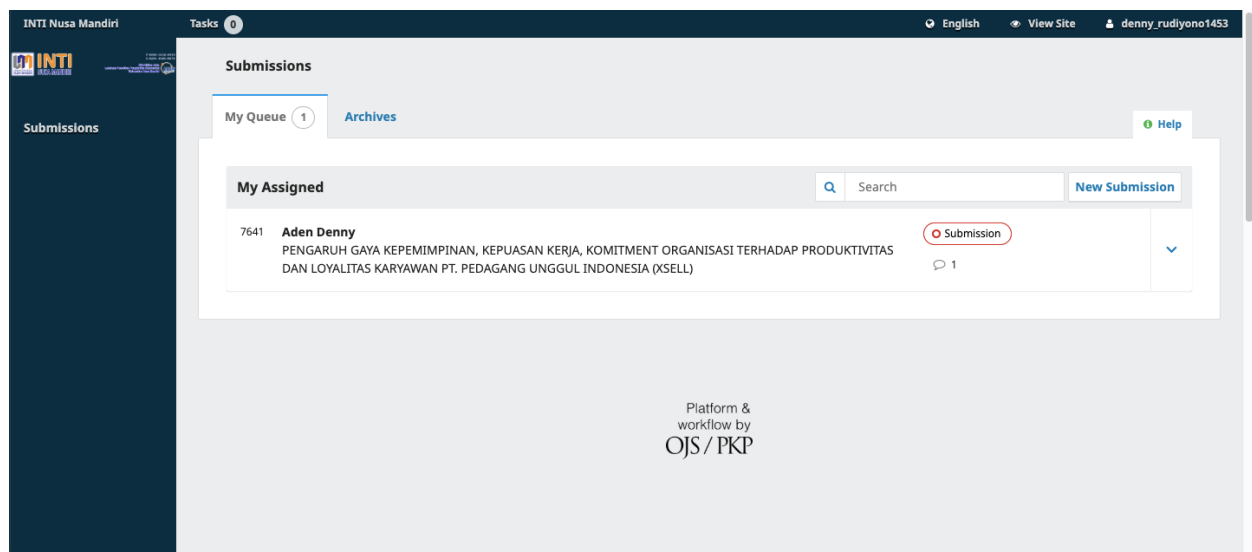
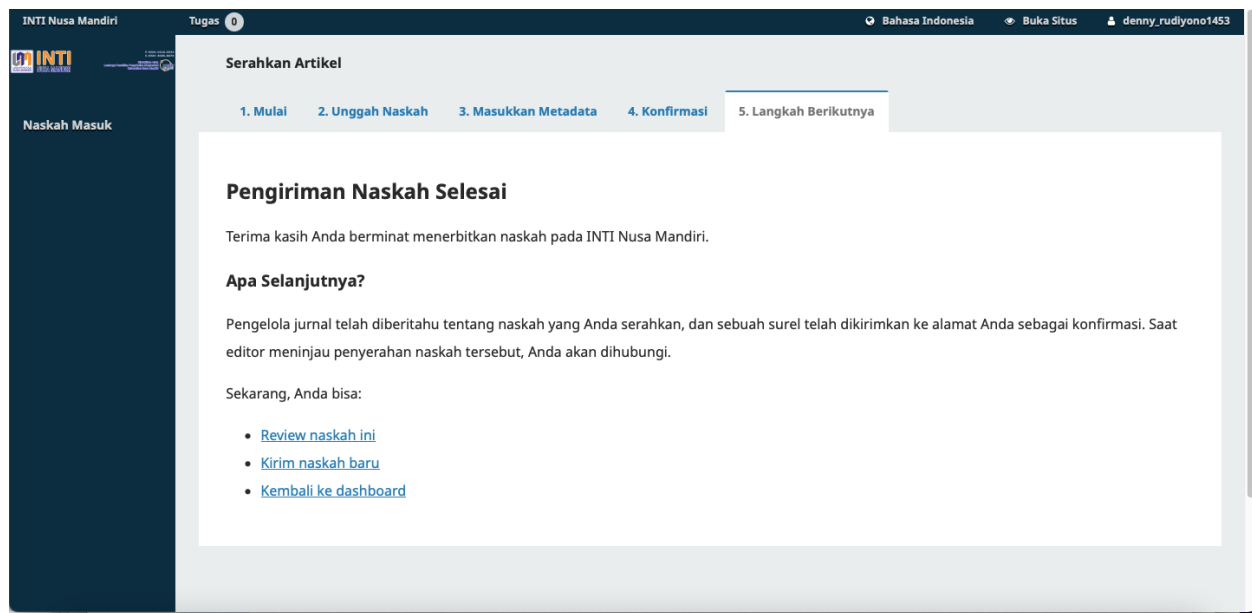
Wau, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 37–47.

Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan , loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. 2(3), 128–138.

Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2021). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan : studi tinjauan literatur*. 4(1), 143–156.

yusro, F. W., Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. MAHA KARYA*. 2, 169–181.

Raya, U. S., & Firdaus, A. (2024). *The influence of*



Link upload Jurnal : <https://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/inti/submissions>