

## **Dampak Sinergi Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan : Studi Kasus Usaha Percetakan Kebayoran Lama**

**Della Adelia<sup>1</sup>, Nuraeni<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia  
dellaadeliaa18@gmail.com<sup>1</sup>, nur.aini@umj.ac.id<sup>2</sup>

**Submitted:** 14<sup>th</sup> February 2026 | **Edited:** 28<sup>th</sup> April 2026 | **Issued:** 01<sup>st</sup> May 2026

**Cited on:** Adelia, D., & Nuraeni, N. (2026). Dampak Sinergi Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan : Studi Kasus Usaha Percetakan Kebayoran Lama. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 1035-1044.

### **ABSTRACT**

The research is motivated by the growing importance of human resource management in MSMEs, particularly in competitive service sectors such as digital printing, where employee performance plays a critical role in business sustainability and service quality. This study aims to analyze the influence of leadership and employee loyalty on employee performance in digital printing micro, small, and medium enterprises (MSMEs) located in Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. A quantitative approach with a survey method was employed. Data were collected through questionnaires distributed to 97 employees and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership does not have a significant effect on employee performance, while employee loyalty shows a positive direction of relationship but is not statistically significant. The coefficient of determination reveals that leadership and employee loyalty jointly provide a limited contribution in explaining variations in employee performance. These findings suggest that employee performance in digital printing MSMEs is influenced by various internal organizational factors beyond leadership and employee loyalty. Therefore, a more comprehensive and contextual human resource management approach is required to improve employee performance in digital printing MSMEs.

**Keywords:** Leadership, Employee Loyalty, Employee Performance, MSMEs, Digital Printing

### **PENDAHULUAN**

Seiring dengan dinamika bisnis kontemporer yang terus berkembang, sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif terbukti mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta daya saing perusahaan dalam menghadapi globalisasi dan disrupsi teknologi (Ainiyah, 2025). Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi indikator penting kualitas SDM karena berkaitan langsung dengan pencapaian target organisasi dan keberlanjutan usaha.

Industri jasa, khususnya usaha percetakan digital, merupakan sektor yang sangat bergantung pada kontribusi karyawan secara langsung. Di wilayah Kebayoran Lama,

Jakarta Selatan, usaha percetakan digital mengalami perkembangan seiring meningkatnya kebutuhan layanan desain grafis dan media promosi visual. Karakteristik sektor ini menuntut karyawan yang memiliki keterampilan teknis, kecepatan kerja, ketelitian, serta sikap pelayanan yang baik. Namun, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di bidang percetakan digital masih menghadapi berbagai kendala, seperti fluktuasi permintaan, tekanan waktu penyelesaian pesanan, serta keterbatasan sistem manajemen, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor internal yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang kurang efektif, minim komunikasi, serta rendahnya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja. Kondisi tersebut sering kali diikuti oleh rendahnya loyalitas karyawan yang tercermin dari meningkatnya tingkat absensi dan pergantian karyawan. Kepemimpinan dan loyalitas dipandang sebagai dua faktor yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan, khususnya pada usaha percetakan digital yang mengandalkan ketepatan waktu dan kualitas layanan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Hadiwijaya et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya. Gunawan et al. (2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja perusahaan. Dalam konteks usaha percetakan digital, kinerja karyawan tercermin dari kecepatan pelayanan, ketelitian proses produksi, keteraturan jam kerja, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Penurunan kualitas kepemimpinan dan rendahnya loyalitas karyawan tidak hanya berdampak pada aspek internal organisasi, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut tercermin dari keterlambatan penyelesaian pesanan, hasil cetak yang kurang konsisten, serta menurunnya kualitas produk akhir. Dampak berkelanjutan dari penurunan kinerja ini berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan dan melemahkan daya saing usaha percetakan digital, sehingga memerlukan perhatian manajerial yang serius.

Loyalitas karyawan merujuk pada komitmen individu untuk tetap berada dalam organisasi dan memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas tercermin dalam kesediaan karyawan untuk menjunjung nilai dan reputasi organisasi serta menunjukkan dedikasi dalam pelaksanaan tugas. Suryaningsih et al. (2025) menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan bentuk komitmen psikologis individu untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, namun temuan empiris yang dihasilkan masih menunjukkan inkonsistensi. Al'fiyah et al. (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM percetakan, sementara Desnirita dan Abdurrahman (2023) melaporkan tidak adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan percetakan milik negara. Nugroho (2018) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun loyalitas memiliki pengaruh positif. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kepemimpinan, loyalitas, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik usaha.

Selain inkonsistensi hasil penelitian, kajian yang secara spesifik meneliti pengaruh kepemimpinan dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada usaha percetakan digital skala UMKM di wilayah Kebayoran Lama masih terbatas. Mayoritas penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan besar, sektor manufaktur, atau UMKM secara umum, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan dinamika usaha percetakan digital lokal. Keterbatasan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi melalui kajian empiris dalam konteks spesifik.

Berdasarkan uraian teoritis dan empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada usaha percetakan digital skala UMKM di Kebayoran Lama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan dan loyalitas dalam konteks UMKM, serta memberikan implikasi praktis bagi pelaku usaha dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi yang mencerminkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Secara teoritis, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja, tetapi juga sebagai perilaku kerja yang relevan dengan peran individu, mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019; Aguinis, 2019). Dalam konteks sektor jasa dan UMKM, khususnya industri percetakan digital, kinerja karyawan memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Kinerja dalam sektor ini tercermin melalui hasil produksi, kemampuan adaptasi terhadap teknologi, kerja sama tim, serta inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan operasional. Berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan keterlibatan kerja, sehingga diperlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan kontekstual untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha (Mangkunegara, 2020; Pradhan & Jena, 2017).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara konseptual dipahami sebagai kemampuan individu untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif. Dalam perspektif manajemen modern, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada kekuasaan formal, tetapi juga pada kemampuan membangun hubungan kerja yang produktif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong keterlibatan dan kinerja optimal karyawan (Yukl, 2018; Robbins & Judge, 2019). Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, memperjelas arah organisasi, serta memperkuat koordinasi tim, terutama dalam sektor jasa dan UMKM yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Namun, temuan empiris menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak selalu konsisten, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual seperti budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan tingkat kematangan karyawan (Al'fiyah et al., 2024; Desnirita & Abdurrahman, 2023). Dengan demikian,

efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan bersifat situasional dan memerlukan pendekatan yang adaptif sesuai dengan dinamika organisasi.

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan dapat dipahami sebagai bentuk komitmen psikologis dan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang tercermin dalam kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan serta memberikan kontribusi kerja secara optimal. Konsep ini tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga melibatkan rasa memiliki, keterlibatan, serta kemauan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019; Meyer & Allen, 2018). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, loyalitas karyawan berperan sebagai faktor penting yang mendorong stabilitas tenaga kerja, meningkatkan disiplin, serta memperkuat konsistensi kinerja individu. Sejumlah penelitian empiris terbaru menunjukkan bahwa loyalitas memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, khususnya dalam sektor jasa dan UMKM yang sangat bergantung pada kualitas interaksi dan kontribusi sumber daya manusia (Ariyani & Hidayati, 2018; Saputra & Subudi, 2019). Oleh karena itu, peningkatan loyalitas karyawan menjadi strategi penting dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan dan mendukung daya saing organisasi.

### **Hubungan Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan**

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan dan loyalitas karyawan merupakan determinan penting kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menemukan bahwa kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, khususnya pada sektor jasa dan usaha mikro, kecil, dan menengah (Al'fiyah et al., 2024; Armadita & Sitohang, 2021; Gomes & Sutanto, 2017). Temuan tersebut menegaskan peran kepemimpinan yang efektif dan komitmen karyawan dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Sebagian penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, terutama terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu (Saputra & Subudi, 2019; Desnirita & Abdurrahman, 2023). Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan kepemimpinan, loyalitas, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik usaha. Kajian empiris yang secara simultan menguji kepemimpinan dan loyalitas dalam konteks usaha percetakan digital skala UMKM masih

terbatas, sehingga penelitian ini difokuskan untuk menguji hubungan tersebut pada usaha percetakan digital di wilayah Kebayoran Lama.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah usaha percetakan digital skala usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang beroperasi di wilayah Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, dengan unit analisis berupa individu, yaitu karyawan tetap yang bekerja pada usaha percetakan tersebut. Populasi penelitian berjumlah 107 karyawan, sedangkan penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5 persen sehingga diperoleh 85 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara proporsional agar setiap unit usaha percetakan memiliki keterwakilan responden yang seimbang.

Data penelitian diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan yang telah digunakan dan tervalidasi dalam penelitian sebelumnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Kelayakan model regresi diuji melalui uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Karakteristik Responden**

Distribusi lama bekerja responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja antara satu hingga tiga tahun, diikuti oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan lebih dari tiga tahun dengan proporsi yang relatif

seimbang. Pola ini mengindikasikan bahwa responden penelitian terdiri atas karyawan dengan tingkat pengalaman kerja yang beragam, sehingga data yang diperoleh mampu merepresentasikan persepsi karyawan baru maupun karyawan yang telah memiliki keterikatan jangka panjang dengan usaha percetakan. Variasi lama bekerja tersebut memberikan dasar yang memadai untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

### Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,20, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Kelayakan instrumen tersebut memastikan bahwa data yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar analisis lebih lanjut dalam menguji hubungan antarvariabel penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 3, yang memuat nilai koefisien regresi, nilai t, dan tingkat signifikansi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel     | B      | Std. Error | Beta  | t     | Sig.  |
|--------------|--------|------------|-------|-------|-------|
| Konstanta    | 12,829 | 1,618      | —     | 7,931 | 0,000 |
| Kepemimpinan | 0,248  | 0,135      | 0,221 | 1,839 | 0,069 |
| Loyalitas    | 0,125  | 0,117      | 0,129 | 1,074 | 0,286 |

Sumber : Hasil output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada di atas, variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,069 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel loyalitas karyawan (X2) juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,286, yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa secara individual kedua variabel independen belum mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara signifikan, sehingga diperlukan pengujian simultan untuk melihat kontribusi variabel secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel kepemimpinan dan loyalitas karyawan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada usaha percetakan digital skala UMKM. Hasil pengujian koefisien determinasi model regresi disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,314 | 0,098    | 0,079             | 1,978                      |

Sumber : Hasil output SPSS, 2026

Nilai koefisien determinasi pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan loyalitas karyawan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 9,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada usaha percetakan digital dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang belum tercakup dalam model, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan sistem kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan loyalitas karyawan memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan pada usaha percetakan digital skala UMKM, meskipun pengaruh keduanya secara parsial tidak menunjukkan signifikansi statistik yang kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dalam konteks usaha percetakan digital dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara komprehensif dan kontekstual.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan kepemimpinan situasional yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian gaya kepemimpinan dengan kondisi organisasi dan karakteristik karyawan. Meskipun teori dari Robbins dan Judge (2019) maupun Yukl (2018) menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja, dalam konteks usaha percetakan digital skala UMKM, pengaruh tersebut dapat menjadi tidak signifikan apabila interaksi kerja bersifat rutin, sederhana, dan lebih bergantung pada keterampilan teknis dibandingkan arahan pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan dalam konteks ini cenderung bersifat administratif daripada transformasional.

Sementara itu, variabel loyalitas karyawan menunjukkan arah hubungan positif, namun tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan teori komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (2018), loyalitas seharusnya mendorong peningkatan kinerja melalui keterikatan emosional dan keinginan untuk berkontribusi. Namun, dalam praktiknya, loyalitas saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh sistem kerja yang memadai, seperti pembagian tugas yang jelas, standar operasional yang efektif, serta sistem penghargaan yang adil. Dengan kata lain, karyawan yang loyal belum tentu produktif jika tidak difasilitasi dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Nilai koefisien determinasi yang relatif rendah (9,8%) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini sejalan dengan teori manajemen kinerja modern yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari berbagai faktor multidimensional, seperti lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, beban kerja, serta sistem kompensasi (Aguinis, 2019). Dalam konteks usaha percetakan digital, faktor-faktor seperti tekanan waktu produksi, ketersediaan teknologi, serta dinamika permintaan pelanggan kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan dan loyalitas.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa pengelola UMKM percetakan digital perlu mengadopsi pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan kontekstual. Tidak cukup hanya meningkatkan kualitas kepemimpinan atau membangun loyalitas, tetapi juga perlu memperhatikan aspek lain seperti perbaikan sistem kerja, pelatihan keterampilan teknis, pengaturan beban kerja, serta pemberian insentif yang sesuai. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara lebih optimal melalui integrasi berbagai faktor internal organisasi yang saling mendukung.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha percetakan digital skala UMKM di wilayah Kebayoran Lama, yang mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan formal belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Loyalitas karyawan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut belum menunjukkan signifikansi statistik yang kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada usaha percetakan digital dipengaruhi oleh berbagai faktor

internal organisasi di luar kepemimpinan dan loyalitas karyawan, sehingga upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan kontekstual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management*. Chicago: Chicago Business Press.
- Ainiyah, N. (2025). Strategic human resource management in the era of digital transformation. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 1–12.
- Al'fiyah, N., et al. (2024). The influence of leadership on employee performance in SMEs. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56.
- Ariyani, D., & Hidayati, S. (2018). Organizational commitment as a mediator of the effect of job satisfaction on employee performance. *International Journal of Business and Society*, 19(3), 676–692.
- Armadita, P., & Sitohang, S. (2021). The effect of leadership style and employee loyalty on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 123–134.
- Desnirita, D., & Abdurrahman, A. (2023). Leadership style and its impact on employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 112–120.
- Gomes, F. C., & Sutanto, E. M. (2017). The influence of employee loyalty on employee performance in service companies. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(1), 12–20.
- Gunawan, A., et al. (2024). Employee performance measurement based on work standards in service industries. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 25–35.
- Hadiwijaya, T., et al. (2021). Analysis of employee performance in organizational settings. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(2), 78–88.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2018). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Nugroho, A. (2018). The effect of leadership and employee loyalty on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 101–110.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Saputra, I. G. A., & Subudi, M. (2019). The effect of employee loyalty on employee performance. *E-Jurnal Manajemen*, 8(3), 1786–1815.
- Suryaningsih, D., et al. (2025). Employee loyalty and organizational commitment in SMEs. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 55–66.
- Yukl, G. (2018). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.