



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Loyalitas Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iforte Solusi Infotek

The Effect Of Participatory Leadership Style, Loyalty And Compensation On Employee Performance Of PT. Iforte Solusi Infotek

I Putu Udawan Pertama¹, Sri Langgeng Ratnasari², Ami Pujiwati³

¹Prodi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka, Indonesia

²Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia

Co Author Email: udawan@yahoo.com

Abstrak

Di zaman digital dan global saat ini, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dalam sebuah organisasi merupakan sebuah langkah yang sangat krusial dan dapat menggerakkan operasional sebuah organisasi. Beberapa variable sumber daya manusia yang selalu diperhitungkan dalam upaya mencapai keberhasilan sebuah organisasi adalah kinerja karyawan, gaya kepemimpinan partisipatif, loyalitas dan kompensasi. Banyak perusahaan, termasuk di bidang teknologi informasi seperti PT. iForte Solusi Infotek, semakin hari semakin memperhatikan perbedaan antar generasi di tempat kerja, dimana perusahaan harus bisa mengelola tim yang terdiri dari berbagai generasi, mulai dari Baby Boomers hingga Generasi Z. Masing-masing generasi punya sifat, kebutuhan, dan harapan yang berbeda-beda yang pada akhirnya perbedaan ini dapat mempengaruhi cara kerja dan bisa berdampak pada loyalitas dan kesetiaan pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. iForte Solusi Infotek. Penelitian ini dilakukan pada *Divisi Technology and Operation* PT. iForte Solusi Infotek. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang disebar secara online melalui *google form* dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 110 responden. Metode pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode Hair, dengan estimasi 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator. Data penelitian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, dan pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Partisipatif; Kinerja Karyawan; Loyalitas; Kompensasi

Abstract

In today's digital and global era, proper human resource management in an organization is a crucial step and can drive the operations of an organization. Some human resource variables that are always taken into account in an effort to achieve organizational success are employee performance, participatory leadership style, loyalty and compensation. Many companies, including those in the information technology sector such as PT. iForte Solusi Infotek, are increasingly paying attention to differences between generations in the workplace, where companies must be able to manage teams consisting of various generations, from Baby Boomers to Generation Z. Each generation has different characteristics, needs, and expectations which ultimately these differences can affect the way of working and can have an impact on employee loyalty and fidelity. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of participatory leadership style, loyalty and compensation on employee performance at PT. iForte Solusi Infotek. This study was conducted at the Technology and Operation Division of PT. iForte Solusi Infotek. Data were collected by distributing questionnaires as a data collection instrument distributed online via Google Form with a sample size of 110 respondents. The sampling method was carried out using the Hair method, with an estimation of 5 to 10 times from the number of indicators. The research data were analyzed using the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) method with measurements using a Likert scale. The results of the study showed that the hypothesis test of the influence of participative leadership style on employee performance was positive and significant. The influence of Loyalty on employee performance was positive and significant, and the influence of Compensation on employee performance was positive and significant.

Keywords: *Employee Performance; Compensation; Loyalty; Participative Leadership Style*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Hasibuan, 2019). Menurut Bangun (2017) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah terutama di Indonesia. Hal ini karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam organisasi menjadi sangat penting.

Di zaman digital dan global saat ini, pengelolaan Sumber Daya Manusia telah mengalami perkembangan dan kemajuan yang pesat serta persaingan yang ketat melalui penguasaan industri teknologinya (IT) (Hadinata, 2024). Sumber daya manusia memiliki

peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global.

Gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan karyawan dalam membuat keputusan dan memiliki komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggota tim. Penelitian menunjukkan bahwa gaya ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa dilibatkan, mereka lebih mungkin untuk memberikan kontribusi terbaik dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Loyalitas karyawan berhubungan erat dengan tingkat retensi yang tinggi. Karyawan yang loyal cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi, sehingga mengurangi biaya pelatihan dan rekrutmen (Holtom et al., 2008). Selain itu, organisasi dapat lebih mudah mengembangkan keterampilan dan kompetensi karyawan yang sudah berpengalaman, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian KPI jangka panjang.

Kompensasi yang kompetitif juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pasar cenderung lebih loyal dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain (Bahn, 2021). Loyalitas ini sangat penting untuk memastikan kontinuitas dalam pencapaian KPI, karena karyawan yang berpengalaman memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses dan tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, loyalitas, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. IFORTE Solusi Infotek. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. iForte Solusi Infotek divisi Technology, Operation & Project Non-Tower yang berjumlah 594 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden menggunakan rumus Hair. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas agar data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan menggunakan convergent validity dan discriminant validity, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dan Cronbach's alpha menggunakan software SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	R ²	t-tabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	X _{1.1}	0,815	0,400	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,793	0,400	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,786	0,400	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,809	0,400	0,004	Valid
	X _{1.5}	0,512	0,400	0,000	Valid
Loyalitas (X ₂)	X _{2.1}	0,578	0,400	0,001	Valid
	X _{2.2}	0,812	0,400	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,578	0,400	0,001	Valid
	X _{2.4}	0,757	0,400	0,000	Valid
Kompensasi (X ₃)	X _{3.1}	0,747	0,400	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,692	0,400	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,790	0,400	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,820	0,400	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,748	0,400	0,000	Valid
	Y ₂	0,786	0,400	0,000	Valid
	Y ₃	0,861	0,400	0,000	Valid
	Y ₄	0,536	0,400	0,002	Valid
	Y ₅	0,590	0,400	0,001	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada Tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi dari masing-masing indikator variabel penelitian. Apabila korelasi setiap faktor (indikator) tersebut positif dan besarnya skor sama dengan 0,400 atau lebih dari 0,400 maka faktor tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik atau dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2012). Pada Tabel 1 ternyata semua butir pertanyaan dari seluruh indikator variabel penelitian memiliki korelasi atau nilai r hitung di atas 0,400 atau nilai signifikansi < 0,05 yang berarti semua butir pertanyaan adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2
Uji Coba Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan Partisipatif	0,802	0,600	Reliabel
2	Loyalitas	0,607	0,600	Reliabel

3	Kompensasi	0,741	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,757	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari hasil uji reliabilitas instrumen penelitian / variabel di atas memiliki nilai Alpha Krobach's lebih besar dari 0,6 hingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel di atas adalah reliabel dengan derajat reliabilitas tinggi

Tabel 3
Loading Factor Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	X _{1.1}	0,585	Valid
	X _{1.2}	0,619	Valid
	X _{1.3}	0,693	Valid
	X _{1.4}	0,814	Valid
	X _{1.5}	0,706	Valid
Loyalitas (X ₂)	X _{2.1}	0,642	Valid
	X _{2.2}	0,821	Valid
	X _{2.3}	0,720	Valid
	X _{2.4}	0,673	Valid
Kompensasi (X ₃)	X _{3.1}	0,790	Valid
	X _{3.2}	0,830	Valid
	X _{3.3}	0,835	Valid
	X _{3.4}	0,830	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,669	Valid
	Y ₂	0,787	Valid
	Y ₃	0,832	Valid
	Y ₄	0,808	Valid
	Y ₅	0,739	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada Tabel 3 merupakan hasil olah data penelitian yang memberikan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator. Adapun nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,835 (indikator X_{3.3}) dan nilai *loading factor* terendah yaitu 0,585 (indikator X_{1.1}). Berdasarkan hasil *loading factor* yang diberikan maka dapat keseluruhan indikator dalam variabel Kepemimpinan partisipatif (X₁), Loyalitas (X₂), Kompensasi (X₃), dan Kinerja karyawan (Y) adalah valid dikarenakan nilai *loading factor* berada di atas 0,5 - 0,6.

Tabel 4
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Partisipatif	0.474

Loyalitas	0.592
Kompensasi	0.675
Kinerja Karyawan	0.515

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai AVE berada di atas 0,5 adalah variabel loyalitas, kompensasi dan kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepemimpinan partisipatif memperoleh nilai AVE kurang dari 0,5 yakni sebesar 0,474 hampir mendekati nilai 0,5 (pembulatan). Hal ini memberikan kesimpulan bahwa semua konstruk memiliki konvergen yang baik.

Tabel 5
Nilai Cross Loading Factor

	Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Loyalitas Karyawan
X1.1	0,585	0,210	0,128	0,217
X1.2	0,619	0,292	0,234	0,289
X1.3	0,693	0,405	0,200	0,310
X1.4	0,814	0,608	0,584	0,520
X1.5	0,706	0,525	0,479	0,553
X2.1	0,409	0,464	0,431	0,642
X2.2	0,384	0,421	0,354	0,821
X2.3	0,454	0,557	0,418	0,720
X2.4	0,449	0,343	0,245	0,673
X3.1	0,571	0,488	0,790	0,480
X3.2	0,339	0,480	0,830	0,359
X3.3	0,464	0,497	0,835	0,472
X3.4	0,394	0,456	0,830	0,400
Y1	0,332	0,669	0,295	0,352
Y2	0,455	0,787	0,405	0,399
Y3	0,497	0,832	0,499	0,492
Y4	0,584	0,808	0,425	0,603
Y5	0,557	0,739	0,568	0,558

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

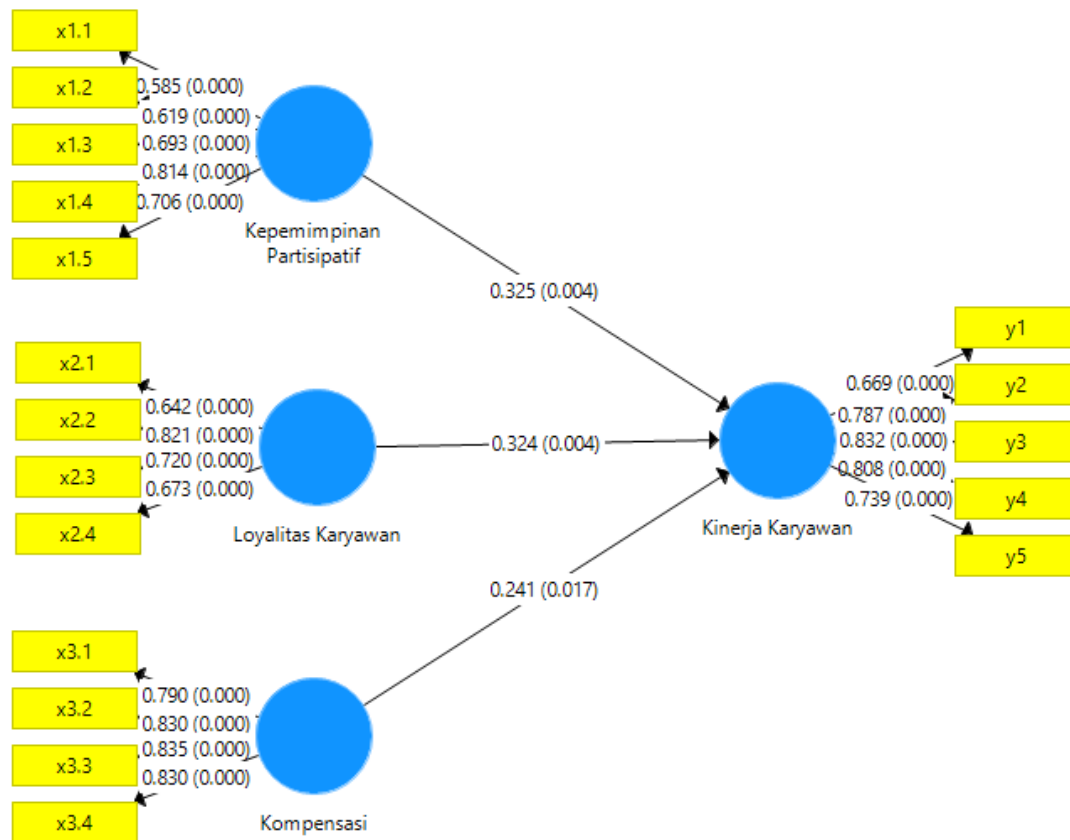
Hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 5 dimana angka yang berwarna hitam tebal menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator terhadap konstraknya serta memiliki nilai lebih besar dari nilai loading faktor konstruk lainnya. Adapun kesimpulan yang dapat diberikan adalah semua indikator memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 6 Nilai *Cronbachs Alpha* dan Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Rule of Thumb	Evaluasi Model
Kepemimpinan Partisipatif	0,737	0,816	> 0.60	Reliabel
Loyalitas	0,829	0,878		Reliabel
Kompensasi	0,839	0,893		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,687	0,808		Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada Tabel 6 memberikan nilai *cronbachs alpha* dan nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa semua variabel adalah signifikan dan reliabel.



Gambar 1
Model Struktural dan Nilai Koefisien Jalur

Gambar 1 menunjukkan model struktural serta nilai koefisien jalur. Berdasarkan hasil nilai koefisien jalur pada Gambar 1 disimpulkan sebagai berikut:

- Koefisien jalur Kepemimpinan partisipatif (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,325 ($p = 0,004$). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kepemimpinan partisipatif (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Jika variabel Kepemimpinan partisipatif (X_1) naik sebanyak satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan naik sebanyak 0,325 begitu juga jika kondisi sebaliknya.
- Koefisien jalur Loyalitas (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,324 ($p = 0,004$). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Jika variabel Loyalitas (X_2) naik sebanyak satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan naik sebanyak 0,324 begitu juga jika kondisi sebaliknya.
- Koefisien jalur Kompensasi (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,241 ($p = 0,017$). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Jika variabel Kompensasi (X_3) naik sebanyak satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan naik sebanyak 0,241 begitu juga jika kondisi sebaliknya.

Tabel 7

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Kriteria
Kepemimpinan Partisipatif -> Kinerja Karyawan	0,325	0,313	0,114	2,861	0,004	Diterima
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,241	0,218	0,098	2,465	0,014	Diterima
Loyalitas Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,324	0,364	0,111	2,920	0,004	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada Tabel 7 menyajikan hasil uji hipotesis pertama (H1) yaitu Kepemimpinan partisipatif (X1) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai *T-Statistic* yaitu 2,861 dengan *P-Values* 0,004. Nilai original sampel yang didapatkan adalah 0,325 yang mengindikasikan memiliki pengaruh positif signifikan. Pegujian hipotesis ditentukan oleh nilai *T-Statistic* dan *P-Values* dimana hipotesis diterima jika nilai *T-Statistic* > *T-Table* yaitu 1,96 dan *P-Values* < 0,005 (Gelencsér et al., 2024). Hasil yang didapatkan bahwa *T-Statistic* > *T-Table* yaitu 1,96 dan *P-Values* < 0,005 sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima.

Hipotesis kedua (H2) yaitu Loyalitas (X2) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dimana didapatkan nilai *T-Statistic* yaitu 2.920 dengan *P-Values* 0,004. Nilai original sampel yang didapatkan adalah 0,324 yang mengindikasikan memiliki pengaruh positif signifikan. Nilai *T-Statistic* yang didapatkan lebih besar dari *T-Table* yaitu 1,96 dengan *P-Values* 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

Hipotesis kedua (H3) yaitu Kompensasi (X2) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dimana didapatkan nilai *T-Statistic* yaitu 2,465 dengan *P-Values* 0,014. Nilai original sampel yang didapatkan adalah 0,241 yang mengindikasikan memiliki pengaruh positif signifikan. Nilai *T-Statistic* yang didapatkan lebih besar dari *T-Table* yaitu 1,96 dengan *P-Values* 0,014 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang baik akan selalu berusaha untuk pengembangan ketrampilan dan kompetisi para karyawan melalui pelatihan, mentoring serta peluang pengembangan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan akan merasa sangat dihargai dan

dihormati bila terdapat dukungan yang efektif dari atasan yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Kompensasi partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang tinggi akan dirasakan oleh karyawan melalui kebijaksanaan perusahaan dalam pembagian yang intensif yang diberikan secara berkala, dan disertai adanya fasilitas yang diberikan yang bermanfaat bagi operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Saran

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun disiplin kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
2. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, untuk mengetahui hubungan tidak langsung antar variabel penelitian.
3. Perusahaan atau instansi diharapkan terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, memberikan kompensasi yang adil, serta membangun loyalitas karyawan melalui komunikasi dan dukungan yang baik agar kinerja karyawan semakin optimal.
4. Penelitian deskriptif tentang Gaya kepemimpinan partisipatif yang menekankan pendekatan kolaborasi antara pimpinan dan karyawan perlu ditingkatkan lagi, terutama dalam hal frekuensi pertemuan tim, tingkat keterlibatan karyawan dan kualitas umpan balik dengan berbagai cara seperti mengajak anggota tim untuk berbagi ide, opini dan usulan dalam berbagai keputusan yang diambil.
5. Kepada pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, pengembangan karir, dan promosi. Para pimpinan perusahaan hendaknya lebih meningkatkan pengembangan karir sebagai prioritas, karena dengan adanya pengembangan karir maka para karyawan akan dapat menjaga loyalitasnya kepada perusahaan dimana mereka bekerja dan menuntut karier yang lebih tinggi, karena beberapa karyawan menyatakan dengan sangat ketidakpuasannya terhadap beberapa hal tersebut.
6. Para pimpinan perusahaan PT. iForte Solusi Infotek hendaknya kembali mempertimbangkan hal-hal kecil yang memang menjadi hak para karyawan sebagai kompensasi, seperti gaji, upah atau tunjangan dengan cara lebih memperhatikan kontribusi keseimbangan pembagian pekerjaan dan upah serta pembagian insentif secara berkala.

REFERENSI

- Alfanda, F. A. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Loyalitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Kharisma. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, e-ISSN: 2461-0593.



- Alim, A. S. (2019). The Changes of The Perception Of Bitter Constituents In Thermally Treated Yeast Extract. . *Journal of the Science of Food and Agriculture (Mar)*, 1001.
- Allen, N., & Meyer, J. (2021). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, Vol 1 hal. 1- 18.
- Amstrong. (2016). Organizational Behavior, 18th Edition. *Management*, 770.
- Angga, P., & Lilik, I. (2022). Examining Participatory Leadership, Incentives, Loyalty, and Employee Performance. *Business and Economics*, Vol 7 (2022):.
- Ariyan, R. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5 (2): 136-142.
- Aziz, U. A., Wahid, A., & Setyaning, L. G. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Pekerja Proyek (Studi Kasus Proyek Rehab Gedung DPRD Kab Purworejo). *Jurnal Surya Beton*, Volume 7, Nomor 2, Oktober 2023, p-ISSN : 02116-938x, e-ISSN : 2776-1606.
- Bahn, R. (2021). *Digital Revitalization of the Agri – Food Sector in Mashreq: Focus on Iraq, Jordan, and Lebanon*. Washington DC: Bank Dunia.
- Becker, B. E., Huselid, M.A, & Ulrich, D. (2016). *The HR Scorecard Linking People, Strategy, and Performace*. Boston: Harvard Business School Press.
- Botella-Carrubia, A., González-Cruz, T. F., & Martínez-Fuentes, C. (2021). Employee loyalty and organizational commitment: The role of work engagement in organizational success. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 34(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1851280>
- Dewi, W. (2020). *Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Pengiriman Barang (Studi Kasus Pada Pengguna Jasa Pengiriman Makharya Cargo Surabaya)*. Surabaya: Universitas Negeri Sunan Ampel.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gomez-Mejia, L. R. (2021). The Bind That Ties: Socioemotional Wealth Preservation in Family Firms. *Academy of Management Annals* 5 (1): 653–707, 5 (1): 653-707.
- Gu, at al. (2019). The impact of contract service policy and doctor communication skills on rural patient-doctor trust relationship in the village clinics of three counties. *BMC Health Services Research*, 19 : 187.
- Hadinata, F. (2024). *Transformasi Digital : Tren dan Tantangannya*. Jakarta: Direktorat Pusat Teknologi Informasi.
- Hair, J. B., Babin, W., & Anderson, R. (2019). *Multivariate Data Analysis Cengage Learning. 8th ed. Pearson*. United Kingdom: Cengage Learning.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Joo, & Lee. (2020). "Knowledge sharing: the influences of learning organization culture, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20 (10), 1-.
- Katz, K. (2018). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley. New York: Wiley.
- Lein, A. Y., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hipermarket Lippo Plaza Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1 - 16.
- Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Botella-Carrubia, A., González-Cruz, T. F., & Martínez-Fuentes, C. (2021). Employee loyalty and organizational commitment: The role of work engagement in organizational success. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 34(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1851280>
- Milkovich, & Newman. (2016). *Kompensasi, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Agus. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif dan Otokratis terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 pada Industri Makanan Kemasan. *Jurnal Pendidikan EDUMASPUL*, Vol. 4 – No. 1, year (2020), page 156 - 179.
- Rhoades, & Eisenberger. (2021). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosanah. (2019). Participatory Leadership And Motivation In Effecting Employee Performance. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, Vol. 6 No. 3.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja PT. Asri Motor Jenggala. *AGORA Jurnal*, AGORA Vol. 5, No. 3, (2017).
- Shaleh, I., Subhan, M. N., & Ardianto, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Holland Bakery Depok. *JIMP Vol 3 (2) (September 2023)*, hal: 134 – 146.
- Stephen P. Robbins, T. J. (2018). *Organizational Behavior, 18th Edition*. New York: Pearson.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, & Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tampubolon, S. (2024). Dampak Kemajuan Iptek bagi Generasi X, Y Z dalam Perspektif Etika Kristen. *Jurnal IMPARTA*, Volume 2 No. 2 Januari 2024.
- Wilkinson, A. T. (2016). *Managing with Total Quality Management*. London: MacMillan Press Ltd.