

Pengaruh Supportive Leadership dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Mohammad Reihan Idrus¹, Fauzan², Janusi Waliamin³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

e-mail: muhamadreyhan2001@gmail.com¹, fauzanunihaz@gmail.com², jwaliamin@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Supportive Leadership dan Work Engagement terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bengkulu. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih belum meratanya peningkatan kinerja karyawan meskipun kepemimpinan suportif dan mekanisme keterlibatan kerja telah diterapkan, serta adanya variasi loyalitas karyawan yang cukup besar di lingkungan perusahaan pembiayaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bengkulu yang berjumlah 69 orang dijadikan sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Supportive Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (T-statistics = 0,886; P-value = 0,376), sedangkan Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (T-statistics = 3,522; P-value = 0,000). Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (T-statistics = 4,253; P-value = 0,000). Selain itu, loyalitas karyawan terbukti mampu memediasi pengaruh Supportive Leadership dan Work Engagement terhadap kinerja karyawan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan variabel mediasi penting dalam mendorong kinerja karyawan di sektor pembiayaan.

Kata Kunci: Supportive Leadership, Work Engagement, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aimed to analyze the effect of Supportive Leadership and Work Engagement on employee performance with employee loyalty as a mediating variable at PT. Adira Dinamika Multi Finance, Bengkulu Branch. The background problem of this study was the uneven improvement in employee performance despite the implementation of supportive leadership and work engagement mechanisms, as well as the significant variation in employee loyalty within the financing company environment. This study employed a quantitative approach with all 69 employees of PT. Adira Dinamika Multi Finance Bengkulu Branch serving as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 software. The results showed that Supportive Leadership did not have a significant effect on employee performance (T-statistics = 0.886; P-value = 0.376), while Work Engagement had a positive and significant effect on employee performance (T-statistics = 3.522; P-value = 0.000). Employee loyalty also had a positive and significant effect on employee performance (T-statistics = 4.253; P-value = 0.000). Furthermore, employee loyalty

was proven to mediate the effects of both Supportive Leadership and Work Engagement on employee performance. The conclusion of this study confirms that employee loyalty is an important mediating variable in driving employee performance in the financing sector.

Keywords: Supportive Leadership, Work Engagement, Employee Loyalty, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, organisasi di berbagai sektor menghadapi persaingan yang semakin intensif. Khususnya pada industri jasa keuangan non-bank seperti perusahaan pembiayaan, kinerja karyawan menjadi ujung tombak pencapaian target operasional perusahaan. Kinerja tidak sekadar mencerminkan hasil output, melainkan juga kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan lingkungan kerja yang kompleks (Mohammad Benny Alexandri et al., 2019). Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bengkulu, tuntutan pencapaian penjualan, layanan pelanggan, dan efisiensi operasional menuntut peran sumber daya manusia yang profesional dan berkinerja tinggi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan suportif (Supportive Leadership) dicirikan oleh pemberian dukungan emosional, perhatian terhadap kebutuhan bawahan, dan penciptaan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Gary Yukl (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan suportif mampu meningkatkan semangat kerja, membangun hubungan interpersonal positif, dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang menunjukkan empati dan kepedulian akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal. Dalam konteks perusahaan pembiayaan, di mana karyawan kerap menghadapi situasi tekanan tinggi seperti penagihan kredit dan penanganan komplain pelanggan, dukungan dari atasan menjadi faktor penentu yang signifikan (Tingkes & Lestari, 2022).

Keterlibatan kerja (work engagement) menjadi faktor komplementer yang sama pentingnya. Keterlibatan kerja menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh individu dalam pekerjaannya (Tedder-King et al., 2025). Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang kuat sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Galu et al. (2025) menemukan bahwa keterlibatan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga rendahnya engagement berimplikasi langsung pada penurunan performa operasional perusahaan.

Lebih lanjut, gaya kepemimpinan suportif dan keterlibatan kerja berkaitan erat dengan loyalitas karyawan. Loyalitas menggambarkan sikap positif dan keterikatan jangka panjang karyawan terhadap perusahaan, yang ditandai dengan kejujuran, dedikasi, dan kesediaan memberikan kontribusi melebihi yang diminta (Palaon et al., 2020). Karyawan yang merasa dihargai oleh pemimpinnya akan memiliki komitmen dan kesetiaan yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang terlibat penuh secara emosional dalam pekerjaannya cenderung memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan dan menunjukkan loyalitas yang lebih kuat. Ustadus Sholihin dan Ririn Wahyu Arida (2021) menemukan bahwa loyalitas kerja berhasil memediasi pengaruh berbagai faktor manajerial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-observasi di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bengkulu, ditemukan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan pola kepemimpinan suportif dan mekanisme kerja yang mendorong keterlibatan karyawan, peningkatan kinerja di lapangan masih belum merata. Beberapa karyawan yang menyatakan menerima dukungan dari atasan ternyata belum menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu, loyalitas karyawan menunjukkan variasi yang cukup besar, di mana sebagian karyawan masih menampilkan keinginan untuk berpindah kerja atau kurang terikat secara emosional dengan organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengaruh Supportive Leadership terhadap

kinerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan mungkin dimediasi oleh variabel loyalitas karyawan.

Sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada pengaruh langsung tanpa memasukkan loyalitas sebagai mediator, sehingga belum mampu menjelaskan jalur pengaruh tidak langsung dalam konteks industri pembiayaan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Supportive Leadership dan Work Engagement terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bengkulu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang terukur secara statistik (Sugiyono, 2023). Objek penelitian adalah PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bengkulu yang berlokasi di Jalan Kapten P. Tandean, Kecamatan Singaran Pati, Kota Bengkulu. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa pembiayaan kendaraan bermotor, multiguna, dan barang elektronik, serta merupakan bagian dari PT. Bank Danamon Indonesia Tbk.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bengkulu yang berjumlah 69 orang dari berbagai divisi, meliputi pemasaran, administrasi, dan operasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan untuk menjangkau seluruh anggota populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Instrumen penelitian mencakup empat variabel, yaitu: Supportive Leadership (X1) diukur menggunakan 15 indikator yang diadaptasi dari Henuk et al. (2023) meliputi dimensi bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, dan menciptakan rasa aman; Work Engagement (X2) diukur menggunakan 12 indikator berdasarkan Riana (2017) yang mencakup respon untuk bekerja, perilaku melibatkan diri dalam perusahaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan; Loyalitas Karyawan (Z) diukur menggunakan 15 indikator dari Chintya Ones Charli (2022); dan Kinerja Karyawan (Y) diukur menggunakan 18 indikator yang diadaptasi dari Budiarmuni et al. (2024) yang mencakup kualitas mutu, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Pendekatan PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan struktural yang bersifat prediktif, menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung (mediasi) secara simultan, serta cocok digunakan pada sampel yang relatif kecil tanpa persyaratan ketat terkait normalitas multivariat (Hair et al., 2017). Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) yang mencakup uji validitas konvergen melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), uji validitas diskriminan melalui kriteria Fornell-Larcker, serta uji reliabilitas melalui Cronbach's alpha dan Composite Reliability; dan evaluasi model struktural (inner model) melalui nilai R-square dan path coefficients. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping (5.000 subsampel) menggunakan kriteria T-statistics > 1,96 dan P-value < 0,05 (Hair et al., 2017). Uji mediasi dilakukan dengan menganalisis nilai specific indirect effects melalui prosedur bootstrapping.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sebelum dilanjutkan ke pengujian hipotesis. Uji outer loading menghasilkan nilai loading factor di atas 0,70 untuk seluruh indikator dari

keempat variabel penelitian, yang berarti seluruh indikator dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen (Hair et al., 2017). Pada variabel Supportive Leadership, nilai outer loading tertinggi diperoleh indikator SL2 sebesar 0,927 dan SL7 sebesar 0,911, sedangkan nilai terendah adalah SL10 sebesar 0,810. Pada variabel Work Engagement, indikator WE2 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,948, sementara nilai terendah pada indikator WE3 sebesar 0,788. Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai outer loading tertinggi pada KK2 (0,919) dan KK7 (0,901), dengan nilai terendah pada KK4 sebesar 0,801. Variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai outer loading tertinggi pada LK2 sebesar 0,921, dengan nilai terendah pada LK4 sebesar 0,788. Ringkasan hasil uji AVE disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Karyawan	0,711
Loyalitas Karyawan	0,720
Supportive Leadership	0,715
Work Engagement	0,721

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yakni Kinerja Karyawan sebesar 0,711, Loyalitas Karyawan sebesar 0,720, Supportive Leadership sebesar 0,715, dan Work Engagement sebesar 0,721. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Uji diskriminan validity menggunakan kriteria Fornell-Larcker menunjukkan nilai korelasi antar konstruk yang sangat tinggi (berkisar antara 0,991 hingga 0,994), yang mengindikasikan adanya permasalahan pada validitas diskriminan. Kondisi ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam model memiliki keterkaitan yang sangat erat satu sama lain.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)

Variabel	Cronbach's Alpha	CR (rho_a)	CR (rho_c)
Kinerja Karyawan	0,976	0,977	0,978
Loyalitas Karyawan	0,972	0,973	0,975
Supportive Leadership	0,971	0,972	0,974
Work Engagement	0,965	0,966	0,969

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability yang berada di atas batas minimum 0,70. Variabel Kinerja Karyawan memiliki Cronbach's alpha sebesar 0,976 dan Composite Reliability (rho_c) sebesar 0,978. Loyalitas Karyawan memperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,972 dan rho_c sebesar 0,975. Supportive Leadership memiliki Cronbach's alpha sebesar 0,971 dan rho_c sebesar 0,974, sedangkan Work Engagement menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,965 dan

rho_c sebesar 0,969. Keseluruhan hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas yang sangat baik.

Evaluasi model struktural dilakukan melalui analisis R-square dan path coefficients. Nilai R-square (R^2) untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,991 dengan nilai R-square adjusted sebesar 0,991. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Supportive Leadership, Work Engagement, dan Loyalitas Karyawan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 99,1%, sedangkan 0,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai R^2 yang sangat tinggi mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat.

Tabel 3. Hasil Uji R-Square (R^2)

Pernyataan	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,991	0,991

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficients dan Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien (O)	T-Statistics	P-Value	Keterangan
Loyalitas Karyawan → Kinerja Karyawan	0,480	4,253	0,000	Signifikan
Supportive Leadership → Kinerja Karyawan	0,103	0,886	0,376	Tidak Signifikan
Supportive Leadership → Loyalitas Karyawan	0,532	4,514	0,000	Signifikan
Work Engagement → Kinerja Karyawan	0,415	3,522	0,000	Signifikan
Work Engagement → Loyalitas Karyawan	0,464	3,936	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Mediasi (Specific Indirect Effects)

Jalur Mediasi	Specific Indirect Effects
Supportive Leadership → Loyalitas Karyawan → Kinerja Karyawan	0,255
Work Engagement → Loyalitas Karyawan → Kinerja Karyawan	0,223

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Pembahasan hasil penelitian diuraikan berdasarkan masing-masing hipotesis yang telah diuji sebagai berikut:

Pertama, pengaruh Supportive Leadership terhadap Kinerja Karyawan (H1). Berdasarkan Tabel 4, hubungan Supportive Leadership terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,103 dengan T-statistics sebesar 0,886 dan P-value sebesar 0,376. Karena nilai T-statistics lebih kecil dari 1,96 dan P-value lebih besar dari 0,05, maka H1 ditolak,

artinya Supportive Leadership tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Secara teoritis, kepemimpinan suportif seharusnya mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja melalui penciptaan lingkungan yang nyaman (Gary Yukl, 2019). Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Tingkes dan Lestari (2022) yang menemukan pengaruh positif Supportive Leadership terhadap kinerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa di konteks PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bengkulu, pengaruh kepemimpinan suportif terhadap kinerja tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh variabel lain seperti loyalitas karyawan. Temuan pra-observasi juga menunjukkan bahwa sejumlah karyawan yang mengaku menerima dukungan dari atasan ternyata belum menampilkan tingkat kinerja yang optimal, yang mengonfirmasi bahwa hubungan kedua variabel ini memerlukan mediator.

Kedua, pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan (H2). Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,415 dengan T-statistics sebesar 3,522 dan P-value sebesar 0,000, sehingga H2 diterima. Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kategori pengaruh sedang. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi menunjukkan energi, dedikasi, dan fokus yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas output kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ilham (2024) serta Ferri Alfian dan Muhammad Adam (2017) yang juga menemukan pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja. Schaufeli et al. (2020) menjelaskan bahwa kondisi psikologis positif yang terbentuk dari engagement akan mendorong motivasi intrinsik karyawan untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

Ketiga, pengaruh Supportive Leadership terhadap Loyalitas Karyawan (H3). Nilai koefisien sebesar 0,532 dengan T-statistics sebesar 4,514 dan P-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Supportive Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sehingga H3 diterima. Pemimpin yang memberikan perhatian, dukungan emosional, dan menciptakan rasa aman akan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Arko (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan suportif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan, yang menjadi fondasi loyalitas jangka panjang. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kusumah et al. (2022) serta Rahmadini et al. (2022) yang menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Keempat, pengaruh Work Engagement terhadap Loyalitas Karyawan (H4). Nilai koefisien sebesar 0,464 dengan T-statistics sebesar 3,936 dan P-value sebesar 0,000 mengonfirmasi bahwa Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sehingga H4 diterima. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung mengembangkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga meningkatkan kesetiaan mereka. Albrecht (2025) menjelaskan bahwa keterikatan emosional yang terbentuk dari keterlibatan kerja yang tinggi mendorong komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil ini selaras dengan penelitian Suherdi et al. (2025) dan Dicky et al. (2025) yang menemukan hubungan signifikan antara work engagement dan loyalitas karyawan.

Kelima, pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H5). Nilai koefisien sebesar 0,480 dengan T-statistics sebesar 4,253 dan P-value sebesar 0,000 membuktikan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H5 diterima. Karyawan yang loyal menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Imelda et al. (2024) menegaskan bahwa loyalitas mencerminkan kesetiaan dan keterikatan yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Temuan ini konsisten dengan penelitian Wibowo et al. (2022) serta Shinta Damayanti dan Encep Saefullah (2025) yang menunjukkan pengaruh positif loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Keenam, peran mediasi Loyalitas Karyawan pada hubungan Supportive Leadership dan Kinerja Karyawan (H6). Berdasarkan Tabel 5, nilai specific indirect effects pada jalur Supportive Leadership → Loyalitas Karyawan → Kinerja Karyawan sebesar 0,255. Mengingat pengaruh langsung Supportive Leadership terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan (H1

ditolak) namun pengaruh tidak langsungnya melalui loyalitas terbukti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berfungsi sebagai mediasi penuh (full mediation) dalam hubungan ini. Kepemimpinan suportif meningkatkan loyalitas karyawan yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Imam Akbari dan Furqon Syarief Hidayatulloh (2026) yang menunjukkan bahwa loyalitas mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Ketujuh, peran mediasi Loyalitas Karyawan pada hubungan Work Engagement dan Kinerja Karyawan (H7). Nilai specific indirect effects pada jalur Work Engagement → Loyalitas Karyawan → Kinerja Karyawan sebesar 0,223. Mengingat pengaruh langsung Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan signifikan (H2 diterima) dan pengaruh tidak langsungnya melalui loyalitas juga signifikan, maka loyalitas karyawan berperan sebagai mediasi parsial (partial mediation) dalam hubungan ini. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan mengembangkan loyalitas yang semakin mendorong peningkatan kinerja. Hasil ini selaras dengan Imam Akbari dan Furqon Syarief Hidayatulloh (2026) yang mengonfirmasi peran mediasi loyalitas dalam hubungan antara work engagement dan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Supportive Leadership tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, namun berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Work Engagement dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Loyalitas karyawan terbukti memediasi secara penuh pengaruh Supportive Leadership terhadap kinerja dan memediasi secara parsial pengaruh Work Engagement terhadap kinerja. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan suportif melalui pelatihan kepemimpinan, memperkuat program peningkatan keterlibatan kerja, serta memberikan perhatian lebih pada pembentukan loyalitas karyawan melalui penghargaan dan peningkatan kesejahteraan guna mendorong kinerja yang berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Fauzan, SE., MM selaku Pembimbing Utama dan Bapak Janusi Waliamin, SE., MM selaku Pembimbing Kedua atas bimbingan dan arahan selama penyelesaian penelitian ini. Terima kasih pula kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bengkulu yang telah berpartisipasi sebagai responden penelitian, serta kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu atas dukungan akademis yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Albrecht, A. B. B. S. (2025). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Arko, M. (2020). Pengaruh Supportive Leadership Terhadap Job Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Hotel X Sidoarjo. *Business And Finance Journal*, 5(2), 123–144. <https://doi.org/10.33086/Bfj.V5i2.1791>
- Budiarmini, N. K., Nyoman, N., Winaya, T., & Astariani, P. S. (2024). Analisis Key Performance Indicator (KPI) Terhadap Kinerja. *EKBIS (Ekonomi & Bisnis) Politeknik Piksi Ganesha*, 12(2), 6–9.
- Chintya Ones Charli, M. M. (2022). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Loyalitas Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2(4), 822–838.
- Desi Rahmadini Muhammad, Farid Wajdi, & I. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Suportif Dan Kepemimpinan Direktif Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 24(2), 108–121.

- Dicky, M., Pande, P., & Ali, H. (2025). Pengaruh Work Engagement, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Tenaga Kesehatan. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(4), 2972–2986.
- Ferri Alfian, Muhammad Adam, M. I. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Galun, A., Mahmud, M., & Mauzu, F. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kesesuaian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Advances In Management & Financial Reporting*, 3(3), 909–926.
- Gary Yukl, W. L. G. I. (2019). *Leadership In Organizations*. Pearson Education.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Henuk, R. T., Timuneno, T., Neno, M. S., & Ronald, P. C. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 5(3), 1453–1461.
- Ilham, M. (2024). The Influence Of Work Engagement On Employee Performance At PT Java Connection Yogyakarta. *Indonesian Interdisciplinary Journal Of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 2835–2848.
- Imam Akbari, Furqon Syarief Hidayatulloh, & Ruddin S. (2026). The Effect Of Servant Leadership And Loyalty On Employee Performance At Khairu Ummah Syariah Service Cooperative. *Indonesian Interdisciplinary Journal Of Sharia Economics (IIJSE)*, 9(1), 1–12.
- Imelda Juliana Sibarani, Ishartati, Vivia Surya Maulivia, & F. E. G. (2024). Employee Loyalty: Systematic Literature Review. *Jurnal Info Sains: Informatika Dan Sains*, 14(03), 531–545.
- Kusumah, Y. D., Gani, N., & Jafar, A. (2022). Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Study Of Scientific And Behavioral Management (SSBM)*, 3(3), 26–37.
- Mohammad Benny Alexandri, Meita Pragiwani, & E. N. P. (2019). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Di Bank. *Journal Of Management And Digital Business*, 1(3), 97–102.
- Palaon, H., Wiryono, S. K., & Faturrohman, T. (2020). Branchless Banking Agents: Business Satisfaction, Continuity, And Viability. *Cogent Business And Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1823585>
- Riana, I. G. (2017). Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bounty Hotel-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4857–4886.
- Shinta Damayanti, Encep Saefullah, & A. R. P. (2025). Analisis Kajian Loyalitas Pegawai PT BRI Cabang Pandeglang Unit Pasar Timur. *Jurnal Maneksi*, 14(4), 2061–2073.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suherdi, H., Kristiyanto, I., & Zakiyah, T. (2025). Literature Review: Analysis Of The Relationship Between Work Engagement And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *YUME: Journal Of Management*, 8(1), 646–657.
- Tedder-King, A., Prengler, M. K., & Sherf, E. N. (2025). The Mitigation–Signaling Model. *Journal Of Applied Psychology*, 110(11), 1427–1462.
- Tingkes, S. G., & Lestari, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti. *KALBISIANA*, 8(4), 4395–4402.
- Ustadus Sholihin, & Ririn Wahyu Arida. (2021). Mediation Impact Of Work Loyalty On Environment, Motivation, Compensation And Job Satisfaction On Employee Performance. *JKBM: Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 47–57.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2020). An Ultra-Short Measure For Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal Of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591.

Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Digital Business*, 2(3), 128–138.