



13.93%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 23 JUL 2025, 11:38 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.03%

● CHANGED TEXT
13.89%

Report #27627205

BAB 1 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Seiring dengan semakin kokohnya ekosistem digital di kancah global, terjadi transformasi yang mendalam dalam lanskap produksi dan distribusi konten. Munculnya platform seperti TikTok dan Instagram telah membuka panggung baru bagi para kreator konten independen, yang kini mampu menjangkau audiens global dengan jumlah jutaan. Kesuksesan para kreator ini tidak hanya menantang model bisnis media konvensional, tetapi juga memicu inovasi dalam format konten yang cenderung lebih ringkas, mengedepankan interaktivitas, serta dipersonalisasi sesuai dengan preferensi pengguna (IAB, 2023). Lebih jauh lagi, integrasi teknologi mutakhir seperti kecerdasan buatan (AI) dan realitas virtual (VR) ke dalam industri video streaming mulai membuka babak baru dalam pengalaman menonton, menjanjikan sensasi yang lebih imersif dan adaptif terhadap selera individu (PwC, 2022). Menurut catatan dari Statista pada tahun 2024, pertumbuhan pasar video streaming dalam beberapa tahun belakangan ini sangat signifikan. Hal ini didorong oleh semakin luasnya jangkauan internet dan meningkatnya penggunaan perangkat seluler. Peristiwa ini tidak sekadar mengubah bagaimana masyarakat menikmati media, melainkan juga menciptakan kesempatan baru bagi para pembuat konten serta perusahaan media untuk menjangkau khalayak di seluruh dunia (Statista, 224). Laporan dari Statista (2024) memproyeksikan bahwa pendapatan pasar video streaming global akan mencapai US\$116,80

REPORT #27627205

miliar pada tahun 2024, sebuah indikasi kuat dari pertumbuhan eksponensial sektor ini. Pertumbuhan ini didorong oleh berbagai faktor, termasuk peningkatan ketersediaan konten berkualitas tinggi, peningkatan kecepatan internet, dan adopsi perangkat seluler yang semakin luas. Selain itu, platform streaming juga menawarkan fleksibilitas dan kenyamanan yang tidak dapat ditawarkan oleh media tradisional, contohnya keleluasaan untuk menikmati tontonan tanpa terikat waktu dan lokasi. Hal ini telah menyebabkan pergeseran signifikan dalam preferensi konsumen, dengan semakin banyak orang yang memilih untuk menonton film, acara TV, dan video lainnya secara daring. Transformasi ini juga berdampak pada model bisnis industri media dan hiburan. Perusahaan media tradisional harus beradaptasi dengan perubahan ini dengan mengembangkan platform streaming mereka sendiri atau bermitra dengan platform yang sudah ada. Selain itu, munculnya kreator konten independen telah menciptakan lanskap media yang lebih beragam dan kompetitif. Kreator konten ini memanfaatkan platform seperti YouTube dan TikTok untuk menjangkau audiens global dan menghasilkan pendapatan melalui iklan, sponsor, dan penjualan merchandise. Dengan demikian, industri media dan hiburan digital terus berkembang dan berinovasi, menciptakan peluang baru bagi kreator konten, perusahaan media, dan konsumen. 2 Gambar 1.1 Revenue in the Video Streaming (SVoD) market worldwide is projected to reach (Statista Market Insights 2025)

Munculnya platform seperti YouTube dan TikTok telah memberdayakan individu untuk menjadi pencipta konten, mengubah lanskap media secara signifikan (Liputan6. com, 2023). Konten buatan pengguna kini menjadi sumber hiburan dan informasi yang signifikan, menantang dominasi media tradisional. Liputan6. com (2023) menyatakan, "YouTube telah menjadi platform global untuk ekspresi diri dan kreativitas, memungkinkan individu untuk berbagi cerita, bakat, dan ide mereka dengan dunia . Hal ini menandai pergeseran fundamental dalam distribusi dan konsumsi media, di mana individu melampaui peran konsumen pasif dan kini berperan sebagai produsen konten digital yang aktif. Perlu dicatat bahwa YouTube kini telah menjelma menjadi salah satu platform digital terkemuka dan paling banyak digunakan di seluruh dunia. Diperkirakan platform ini memiliki lebih dari 2 miliar pengguna aktif setiap bulannya dan mengalami rata-rata 500 jam konten video yang diunggah setiap menitnya. Popularitasnya terus tumbuh secara eksponensial. Angka-angka luar biasa ini menunjukkan di mana YouTube bukan sekadar tempat untuk berbagi video, tetapi juga menjadi ekosistem yang dinamis yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan dan berkontribusi signifikan terhadap perekonomian global. Dengan jangkauan yang sangat luas dan beragam, YouTube telah membuka pintu bagi banyak individu dan perusahaan untuk berpartisipasi dalam ekonomi kreatif yang berkembang pesat. Fenomena ini telah menciptakan lapangan kerja baru, mendorong inovasi, dan memfasilitasi pertukaran budaya global. Dampak dari kepopuleran YouTube sangat besar, bukan hanya bagi para pembuat konten, tetapi juga bagi perusahaan yang mencari cara inovatif untuk memasarkan produk mereka. Platform ini telah memberikan peluang emas bagi banyak 3 merek untuk menjangkau audiens yang lebih luas dengan strategi pemasaran yang lebih terintegrasi. Perusahaan- perusahaan kini menyadari potensi YouTube sebagai alat pemasaran yang efektif, dengan memanfaatkan video untuk membangun merek, meningkatkan kesadaran produk, dan mendorong penjualan. Selain itu, YouTube juga telah menjadi platform penting untuk pendidikan dan pembelajaran, dengan banyak guru dan instruktur yang menggunakan video

untuk menyampaikan materi pelajaran dan berbagi pengetahuan. Hasilnya, YouTube telah menjadi bagian integral dari kehidupan digital kita, yang berdampak besar pada cara kita berkomunikasi, belajar, dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Gambar 1.2 Youtube User (Youtube Statistak) Di tahun 2024, YouTube mencatatkan kontribusi signifikan terhadap pendapatan Google, di mana sekitar 13,66 persen dari total pendapatan raksasa teknologi tersebut berasal dari iklan yang ditayangkan di platform video mereka. Angka ini mencerminkan pertumbuhan pesat, dengan pendapatan iklan tahunan YouTube mencapai 36,1 miliar dolar US, melonjak dari 31,5 miliar dolar US 4 pada tahun sebelumnya. Ini menunjukkan bagaimana YouTube, melalui peran pembuat kontennya, telah menjadi pendorong utama dalam pertumbuhan perekonomian kreatif global. Fenomena ini tidak hanya memperkuat posisi YouTube sebagai platform hiburan, tetapi juga sebagai kekuatan ekonomi yang signifikan, di mana para pembuat konten berperan sebagai penggerak utama dalam ekosistem digital. Pendekatan pemasaran yang memanfaatkan keahlian dan pengaruh pembuat konten di YouTube bertujuan untuk menciptakan resonansi yang lebih mendalam dengan audiens. Menurut Mukarrom (2025), “konten video yang dihasilkan oleh pengguna memiliki dampak yang lebih besar dalam membangun persepsi positif terhadap merek dibandingkan dengan konten iklan tradisional . Hal ini menekankan bahwa reputasi dan daya tarik yang dimiliki YouTube sebagai platform bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kredibilitas dan pemahaman konsumen terhadap produk. Melalui kolaborasi yang strategis antara merek dan pembuat konten, pesan pemasaran dapat disampaikan dengan cara yang lebih autentik dan relevan, memperkuat ikatan dengan audiens. Dengan terus melahirkan dan memfasilitasi interaksi antara pembuat konten dan merek, YouTube tak pelak lagi berperan sebagai salah satu pilar penting d alam ekosistem pemasaran modern dan kontribusi terhadap ekonomi digital semakin tak terbantahkan. Secara keseluruhan, kepopuleran YouTube bukan hanya sebuah fenomena hiburan, tetapi juga fenomena bisnis yang membawa dampak luas terhadap perekonomian global. Kolaborasi antara merek dan pembuat konten

di platform ini memfasilitasi pertumbuhan sektor kreatif, menciptakan lapangan kerja baru, dan mengubah tata cara orang berbisnis di era digital ini. YouTube telah menjadi katalisator bagi inovasi pemasaran, memungkinkan merek untuk bereksperimen dengan format konten baru dan menjangkau audiens melalui cara yang tadinya tidak terpikirkan. Tak hanya itu, 5 platform ini juga telah memberdayakan individu untuk menjadi pengusaha digital, mengubah hobi dan bakat mereka menjadi sumber pendapatan yang signifikan. Dengan demikian, YouTube tidak hanya mengubah cara kita mengonsumsi media, tetapi juga cara kita berpartisipasi dalam ekonomi global. Gambar 1.3 Pendapatan iklan YouTube sebagai persentase pendapatan global Google (statistika 2025) DNA Creative Agency, sebagai entitas yang bergerak di garis depan industri media digital, khususnya dalam produksi konten untuk platform YouTube, merupakan representasi nyata dari dinamika dan potensi ekonomi. Industri media digital yang terus berkembang pesat, dengan YouTube sebagai pemain kunci yang mendominasi lanskap konsumsi video daring (Murray, et al. , 2024), menciptakan ekosistem kerja yang unik dan menuntut. Karyawan di DNA Creative Agency dituntut untuk terus berinovasi, menghasilkan konten yang menarik dan relevan dalam lingkungan digital yang berubah dengan cepat, serta beradaptasi dengan tren dan algoritma platform YouTube yang dinamis. Kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kinerja dan kreativitas sumber daya manusianya, yang secara langsung berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi digital melalui produksi konten, penarikan audiens, dan potensi monetisasi. Dalam konteks operasional DNA Creative Agency, performa karyawan menjadi fondasi utama keberhasilan perusahaan di tengah persaingan industri yang ketat. Namun, observasi awal menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan, sebuah fenomena yang perlu diinvestigasi secara mendalam. Mengingat sifat industri media digital yang sangat kolaboratif dan kreatif, peran kepemimpinan (leadership) diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana karyawan merasa termotivasi, terlibat, dan pada akhirnya, bagaimana mereka berkinerja. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu

menciptakan visi yang jelas, memberikan dukungan yang dibutuhkan, memfasilitasi komunikasi yang baik, dan membangun budaya kerja yang positif, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Pemilihan leadership sebagai variabel independen dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi teoritis dan observasi praktis bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi memiliki dampak langsung terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan (Mukmin & Prasetyo, 2021). Dalam industri kreatif seperti produksi konten YouTube, di mana inovasi, kolaborasi tim, dan kemampuan beradaptasi sangat dihargai, peran seorang pemimpin dalam memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan tim menjadi krusial. Gaya kepemimpinan yang suportif dan transformasional, misalnya, dapat memberdayakan karyawan untuk mengeluarkan potensi kreatif mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan tim kreatif justru dapat menghambat kinerja dan menurunkan motivasi. Dugaan kuat bahwa leadership menjadi salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja 7 karyawan di DNA Creative Agency muncul dari kemungkinan adanya misalignment antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan kebutuhan dan harapan tim kreatif. 25 Misalnya, kurangnya arahan yang jelas, komunikasi yang buruk, kurangnya pengakuan atas kontribusi, atau gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja (job satisfaction) dan kinerja karyawan. Job satisfaction, sebagai variabel intervening, diyakini memainkan peran penting dalam menghubungkan leadership dengan employee performance. 12 Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk dalam hal bagaimana mereka dipimpin, cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki kinerja yang lebih baik (Ramadhani & Barus, 2024). Kinerja karyawan atau employee performance mengacu pada hasil kerja karyawan yang luar biasa, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban (Suryani & Sarmawa, 2021). Capaian kerja karyawan adalah sebuah aspek krusial dalam keberhasilan

sebuah organisasi. Pasalnya, ini merefleksikan seberapa jauh karyawan mampu mewujudkan target kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Capaian kerja seorang pekerja tidak hanya ditentukan oleh potensi dirinya, melainkan juga oleh elemen-elemen di luar dirinya yang dapat memengaruhi efisiensi kerjanya. Salah satu determinan utama dari elemen eksternal ini adalah kepemimpinan dalam perusahaan (Suryani & Sarmawa, 2021). Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang substansial pada kinerja karyawan, terutama ketika beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis (Purwanto et al. , 2020). Kinerja karyawan dapat ditilik dari beberapa kriteria, termasuk mutu pekerjaan, output kerja, efisiensi waktu, dan keberdayagunaan dalam penggunaan sumber daya organisasi (Wijaya & Susanti, 8 2023). Terdapat korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang dapat membangun ide dan semangat karyawan berpotensi menghasilkan performa karyawan yang lebih unggul (Rahman et al. , 2022). Sangat penting memahami kinerja karyawan sebagai hasil dari interaksi kompleks antara berbagai elemen organisasi (Pratama & Aima, 2021). Mereka mengungkapkan bahwa “Kepemimpinan yang efektif bukan sekadar memengaruhi performa individu, akan tetapi juga memberikan sumbangsih pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Pemimpin yang juga dapat mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi dalam proses kerja, sambil tetap menjaga nilai-nilai humanis dalam kepemimpinannya, cenderung lebih berhasil dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di era digital (Hidayat & Nugroho, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya harus fokus pada pengaruh interpersonal, tetapi juga harus mampu memanfaatkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi kompleks antara kemampuan individu, gaya kepemimpinan, serta kepuasan kerja dan budaya organisasi yang ada. Kepemimpinan adalah proses yang sangat penting dalam memengaruhi dan memandu perilaku orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, melalui komunikasi, motivasi, dan

pemberian arahan (Purwanto et al. , 2020). Dalam konteks ini, kepemimpinan memainkan peran vital dalam membentuk dan mengarahkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan membimbing karyawannya, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. 9 Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan tidak hanya menciptakan tim yang produktif, tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas di lingkungan kerja. Melalui komunikasi yang jelas, motivasi yang tepat, dan pemberian arahan yang konstruktif, pemimpin dapat menciptakan atmosfer kerja yang mendukung peningkatan kinerja (Bass & Riggio, 2020). Lebih jauh lagi, kepemimpinan yang baik memiliki dampak besar dalam membangun kepuasan kerja di antara karyawan. Kepuasan kerja, yang merupakan keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh gaya dan kualitas kepemimpinan dalam organisasi.

56 ► Pemimpin yang menghargai kontribusi karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Hidayat & Nugroho, 2021). Pemimpin yang berkomitmen untuk mendukung pengembangan karier karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif (Hidayat & Nugroho, 2021). Kepemimpinan transformatif yang mengedepankan komunikasi dan kolaborasi mampu menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan berpengaruh signifikan terhadap suasana kerja dan motivasi tim (Rasli et al. , 2023). Dalam era yang semakin kompleks ini, kemampuan pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat, memberikan dukungan, dan menciptakan ruang untuk pengembangan individu menjadi kunci utama dalam mencapai kinerja organisasi yang tinggi. Dengan menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung, kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras dan berkontribusi lebih banyak, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. 10 Tinjauan mengenai kinerja pegawai dalam penelitian ini

dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang memengaruhi. Salah satu temuan penting dari penelitian yang dilakukan oleh Makalew et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai.

38 46 48 79 Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan tidak hanya berpengaruh positif tetapi juga signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pimpinan mencerminkan keyakinannya terhadap kemampuan anggotanya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan kesejahteraan anggota dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Dengan demikian, penting bagi gaya kepemimpinan untuk mampu memotivasi serta mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggota agar sejalan dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Sementara pada penelitian lainnya dapat dijumpai pernyataan yang berbeda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana & Farida Ferine (2023), dapat diketahui bahwasanya kepemimpinan tidak memengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya terdapat beragam model kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi, namun tidak seluruhnya dapat berjalan secara efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, alasan penolakan didasarkan pada fakta bahwa setiap lembaga atau perusahaan dilengkapi dengan prosedur operasi standar (standard operating procedure/SOP) yang jelas dan pembagian tugas dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga memastikan berfungsinya sistem kerja secara efektif tanpa perlu adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan. Akibatnya, kepemimpinan memberikan pengaruh yang minimal terhadap kinerja karyawan, dan model kepemimpinan dengan jenis apa pun tidak memainkan peranan yang terlalu krusial (Sari & Martha, 2022). 11 Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya. Ini adalah saat seseorang merasa senang dengan pekerjaannya dan hal-hal yang menyertainya. Hal ini mencakup hal-hal seperti berapa banyak seseorang dibayar, kondisi tempatnya bekerja, orang-orang yang bekerja dengannya, dan peluang yang dia miliki untuk berkembang dalam kariernya. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih



baik karena mereka lebih bersemangat untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka kerjakan (Wijaya & Firdaus, 2022). **59** Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka lebih termotivasi untuk memberikan usaha terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan bahan bakar bagi karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan organisasi (Singh & Gupta, 2023). Tenaga kerja yang merasa diperhitungkan dan dihargai akan lebih cenderung memberikan kinerja yang optimal, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. **55** Sebaliknya, kinerja yang baik juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Job satisfaction sendiri membawa respons yang beragam terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti yang diutarakan oleh Puspitawati & Atmaja (2021) yang menyatakan bahwasanya kepuasan dalam bekerja pada dasarnya tidak membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja dari pegawai. Kecenderungan kinerja yang baik dari perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang dinilai lebih komprehensif seperti dari sisi pendapatan maupun stres kerja akibat beban kerja yang diterima. Tidak jarang ditemukan ketika pekerja terlalu nyaman dengan pekerjaannya, justru terjadi penurunan kinerja akibat dari adanya potensi mengesampingkan pekerjaan yang dibebankan dan lebih memilih bersantai akibat 12 dari kondisi dan lingkungan kerja yang terlalu nyaman (Thalia et al . , 2024). Sementara hasil yang berbeda dinyatakan oleh Kristian & Ferijani (2020) dalam penelitiannya yang mengutarakan bahwasanya job satisfaction membawa efek menguntungkan dan krusial terhadap capaian kerja karyawan. Salah satu aspek mendasar yang memengaruhi seberapa baik dan banyak karyawan bekerja adalah tingkat kesejahteraan mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman memiliki andil signifikan dalam membentuk performa karyawan. Hal-hal krusial seperti fasilitas yang lengkap, desain ruangan kerja yang ergonomis, dan pembagian ruangan pribadi serta ruang kerja bersama perlu dipertimbangkan. Karyawan yang merasa nyaman cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi pada pekerjaannya. Secara garis besar,

keamanan, kenyamanan, dan kesehatan lingkungan kerja bersama-sama menciptakan dasar yang kuat untuk kinerja karyawan. Fokus perusahaan pada keamanan, kenyamanan, dan lingkungan kerja yang kondusif berdampak ganda, yaitu meningkatkan kesehatan karyawan sekaligus memperkuat loyalitas dan citra perusahaan di hadapan publik (Abdillah et al. , 2024). Ketika karyawan dapat mencapai tujuan dan merasa sukses dalam pekerjaannya, mereka cenderung merasa dihargai. Ada korelasi dua arah antara performa karyawan dan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Karyawan yang berprestasi cenderung merasa lebih puas, sementara mereka yang merasa puas juga sering menunjukkan performa yang lebih baik (Rahman et al. , 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja membentuk suatu siklus yang saling memengaruhi dan memperkuat. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam meningkatkan kedua aspek tersebut. Kepemimpinan yang prima dapat meningkatkan kinerja karyawan 13 maupun kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi (Hidayat & Nugroho, 2024).

89 ➤ Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, mendorong kinerja yang lebih baik.

30 ➤ Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan dukungan yang diperlukan dari pemimpin, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai kebijakan organisasi.

Selain itu, kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek ini secara holistik dan berkesinambungan. Memahami bahwa kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan akan membantu manajemen untuk menciptakan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan well-being karyawan. Mengelola kepuasan kerja sebagai faktor yang mendukung kinerja adalah langkah strategis bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing di pasar yang semakin kompetitif (Yulianti et al. , 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja saling memengaruhi dan memainkan peran

penting dalam keberhasilan organisasi. Sebagai faktor penentu utama, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana mereka melaksanakan tanggung jawab dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Suryani & Sarmawa (2021). Gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, terutama dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja (Purwanto et al. , 2020). **31** Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap 14 peningkatan kinerja karyawan (Rahman et al. , 2022). Kepemimpinan yang baik dapat secara langsung meningkatkan kinerja individu dan tim (Bass & Riggio, 2020). **5 30 31 34**

72 Selain peran kepemimpinan, faktor lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Pada penelitian terdahulu dinyatakan kepuasan kerja berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Singh & Gupta, 2023). **54** Dengan mengelola kepuasan kerja secara efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, yang sangat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang (Yulianti et al. , 2022). Namun, Pratama & Aima (2021) menekankan pentingnya memahami bagaimana kinerja dibentuk oleh interaksi yang rumit antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem manajemen kinerja. Dalam konteks yang lebih baru, Hidayat & Nugroho (2024) menggambarkan pentingnya teknologi dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Mereka menyoroti bahwa pemimpin yang mampu mengadopsi teknologi cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Secara keseluruhan, penelitian- penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan saling memengaruhi. Oleh karena itu, organisasi harus mengelola ketiga aspek ini secara holistik untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Pada penelitian-penelitian terdahulu ditemukan hasil serta variasi dalam metode analisis data yang digunakan. Pada penelitian-penelitian terdahulu ditemukan hasil serta variasi dalam metode analisis data yang digunakan. Penelitian ini dilakukan di DNA Creative Agency, sebuah perusahaan yang bergerak di industri kreatif

digital. Subjek yang diambil oleh peneliti dalam hal ini adalah karyawan DNA Creative Agency. Fenomena yang terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target yang 15 diharapkan oleh perusahaan. Adapun data penurunan kinerja karyawan pada DNA Creative Agency ini dapat dilihat sebagai berikut. Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan DNA Creative Agency Dari data tersebut terlihat bahwa pada tahun 2020, realisasi viewing tidak memenuhi target secara keseluruhan. Meskipun satu kategori berhasil mencapai target 2 juta viewers, ada dua kategori lainnya yang jauh di bawah target. Namun, tahun 2021 menunjukkan sedikit peningkatan untuk kategori yang menargetkan 4 juta viewers, di mana berhasil mencapai 3 juta viewers. Meskipun demikian, ada beberapa kategori yang masih tidak memenuhi target, terutama kategori dengan target 2 juta viewers. Pada tahun 2022, tampak jelas bahwa realisasi terus menurun dari tahun sebelumnya, terutama untuk kategori dengan target yang lebih tinggi. Tidak ada kategori yang memenuhi target 5 juta viewers. Kategori dengan target 3 juta hanya mencapai 2 juta, dan kategori dengan target 2 juta juga tidak memenuhi ekspektasi. Secara keseluruhan, terdapat tren penurunan dalam pencapaian target viewers dari tahun ke tahun, terutama pada realisasi tahun 2022 yang menunjukkan ketidakpuasan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Berlandaskan latar belakang isu ini .peneliti akan menguji dan menganalisis risalah ilmiah dalam bentuk makalah berjudul 16 “PENGARUH LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus terhadap karyawan di DNA Creative Agency). 1.2 Rumusan Masalah 1. Apakah Leadership berdampak positif terhadap Employee Performance karyawan DNA CREATIVE AGENCY? 2. Apakah Leadership berdampak positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction karyawan DNA CREATIVE AGENCY? 3. Apakah Job Satisfaction berdampak positif dan signifikan kepada Employee Performance karyawan DNA CREATIVE AGENCY? 4. Apakah Leadership berdampak positif dan signifikan terhadap Employee Performance karyawan DNA CREATIVE AGENCY melalui JOB SATISFACTION

sebagai Variabel Intervening ? 1.3 Tujuan Penelitian 1. Mengetahui pengaruh LEADERSHIP terhadap Employee Performance pada karyawan DNA CREATIVE AGENCY 2. Mengetahui pengaruh LEADERSHIP terhadap Job Satisfaction pada karyawan DNA CREATIVE AGENCY 3. Mengetahui pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance pada karyawan DNA CREATIVE AGENCY 4. Mengetahui pengaruh LEADERSHIP terhadap Employee Performance pada karyawan DNA CREATIVE AGENCY melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening

1.4 Manfaat Penelitian Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. 52 Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut: 17 1. Manfaat Teoritis Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai referensi untuk penelitian- penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan pengaruh leadership , dan job satisfaction, terhadap kinerja karyawan 2. Manfaat Praktis a. Penelitian ini berpotensi untuk menyumbangkan pemahaman kepada karyawan tentang bagaimana kepemimpinan dan kepuasan kerja mempengaruhi performa mereka. b. Studi ini bertujuan untuk memberikan kepada perusahaan manfaat dan kontribusi yang dapat mengarahkan kebijakan manajemen dalam upaya meningkatkan pengaruh leadership dan job satisfaction pada kinerja karyawan. c. Studi ini diharapkan dapat menjadi rujukan informasi bagi peneliti selanjutnya dalam menyusun dan mengembangkan riset yang relevan mengenai hubungan antar kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. 3 93 18 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 3 26 63 1 Teori Dua Faktor Herzberg Teori Dua Faktor Herzberg, yang juga dikenal dengan nama Teori MotivatorHygiene, dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini tergolong dalam adagium teori motivasi yang secara signifikan membahas faktor -faktor determinan afirmasi dan disafirmasi individu dalam kancah profesionalnya. Herzberg mengklasifikasikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja dalam dua kelompok utama yakni faktor motivator dan faktor hygiene (Anwar, 2020). Karangka kerja penting yang di tawarkan oleh teori ini membantu dalam memahami bagaimana tingkat kepuasan kerja

dapat mempengaruhi kaitan antara motivasi dan performa karyawan. Dalam pandangan Herzberg faktor motivator dan faktor hygiene adalah dua kategori yang tak terpisah dan tidak bisa dianggap sebagai ujung yang berlawanan dalam satu spektrum. Herzberg menyatakan bahwa faktor motivator yang tinggi berkorelasi dengan kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan faktor hygiene yang tinggi akan mencegah timbulnya ketidakpuasan di kalangan pekerja. (Purba et al. , 2022).

1. Faktor Motivator Faktor motivator adalah unsur-unsur kunci yang secara langsung mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan .elemen-elemen ini meliputi:

- Pencapaian (Achievement): Ini adalah rasa bangga dan sukse yang muncul ketika seseorang menyelesaikan tugas atau mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya.
- Pengakuan (Recognition): Merujuk pada apresiasi dan pujian yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja atas kontribusi dan prestasi individu.
- Tanggung Jawab (Responsibility): Kesempatan untuk memegang kendali lebih besar atas pekerjaan, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa kepemilikan dan otonomi terhadap hasil yang di capai.
- a. Peluang untuk Berkembang (Advancement): Kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi dalam karier
- b. Pekerjaan yang Menantang (Work Itself): Pekerjaan yang menantang ,yang memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi adalah faktor utama . Faktor-faktor motivator ini secara langsung berkaitan dengan kepuasan kerja dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

3 Ketika elemen-elemen ini terpenuhi, karyawan cenderung merasa termotivasi dan puas ,yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Faktor Hygiene Faktor hygiene adalah elemen-elemen ini bila absen dapat memicu ketidakpuasan kerja ,Namun keberadaanya saja tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja secara langsung ,elemen -elemen ini meliputi:

- a. Regulasi korporat: Aturan dan prosedur perusahaan yang mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan.
- b. Interaksi manajerial: Kualitas interaksi antara pegawai dan atasan mereka, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan.
- c. Prasarana operasional: Lingkungan fisik di tempat kerja, termasuk fasilitas dan

peralatan yang digunakan. d. Kompensasi insentif: Kompensasi finansial dan manfaat lain yang diterima karyawan. e. Interaksi kolegia: Interaksi sosial dan relasi antar 20 karyawan. Elemen elemen ini esensial untuk membendung disafeksi , namun tak memadai untuk secara inheren menggerakkan karyawan .ketiadaan eleme-elemen ini menggalakkan frustrasi, akan tetapi keberadaannya belum tentu mempertinggi gratifikasi kerja secara substansial 2.1.2 Kepemimpinan Menurut (Prasinta et al. , 2023) Kepemimpinan diartikan sebagai serangkaian tindakan untuk memotivasi dan mengarahkan pemikiran, perasaan, dan tindakan orang lain, serta memanfaatkan sumber daya yang ada demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan melalui partisipasi seluruh anggota. Menurut perspektif Hutahaean (2021), kepemimpinan adalah serangkaian tindakan pemimpin untuk mengamankan tercapainya tujuan individu atau tujuan organisasi. Sari & Martha (2022) berpendapat bahwa “kepemimpinan adalah bidang ilmu yang secara utuh menguji mekanisme pengarahan, pemberian pengaruh, dan pengawasan terhadap individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah yang telah direncanakan Menurut George R. Terry (2018:57) dalam (Fatmawati, 2020) Kepemimpinan adalah esensi dalam diri seorang individu atau pemimpin, berupa kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bersinergi secara sadar dalam menjalankan tugas, dengan tujuan mencapai target kelompok secara sukarela. Dengan demikian, pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk memberikan dampak positif, memberikan dukungan, dan mendorong anggota tim agar mereka bekerja dengan antusiasme untuk mewujudkan target yang diinginkan, baik untuk kepentingan pribadi maupun organisasi secara keseluruhan. Penting juga bagi seorang pemimpin untuk berusaha 21 menyeimbangkan antara kebutuhan anggota tim dalam mencapai tujuan individu mereka dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kompetensi individu dalam menginspirasi orang lain untuk berkolaborasi dan mengambil langkah-langkah strategis dalam mewujudkan tujuan bersama, serta memengaruhi berbagai kondisi dan sifat individu demi tercapainya target yang diharapkan. Menurut I. H. Harahap (2023),

pencapaian tujuan dapat dilakukan melalui usaha yang lebih intensif dengan menggunakan metode persuasi, pengamatan yang seksama, kerja sama yang solid, dan menjadi panutan bagi anggota tim. 22

1. Teori Kepemimpinan

Gambar 2.1 Teori Kepemimpinan Representasi visual di atas memperlihatkan bahwa tindakan seorang pemimpin berdampak pada dorongan bawahan untuk berprestasi, namun dampaknya juga dimoderasi oleh elemen situasional yang meliputi watak pribadi bawahan dan ciri-ciri lingkungan kerja. Berkaitan dengan hal ini, McShane dan Glinow menjelaskan bahwa teori kepemimpinan jalur-tujuan (path-goal leadership theory) adalah kerangka kontingensi kepemimpinan yang didasarkan pada teori ekspektasi motivasi, yang menghubungkan beragam gaya kepemimpinan dengan karyawan dan kondisi tertentu. Robbins dan Judge pun menyajikan ilustrasi dari teori kepemimpinan jalur-tujuan sebagaimana tertera dalam gambar tersebut. Terdapat kemiripan perspektif antara McShane dan Glinow serta Robbins dan Judge, meskipun mereka berbeda dalam hal outcomes yang menjadi fokus. Teori path-goal mengidentifikasi dua jenis variabel situasional atau kontingensi yang memengaruhi kekuatan hubungan antara perilaku kepemimpinan dan hasil yang dicapai: variabel lingkungan eksternal (meliputi struktur tugas, sistem hierarki formal, dan kelompok kerja) serta atribut internal bawahan (seperti lokus kendali, tingkat pengalaman, dan kemampuan kognitif).

1. Pendekatan kepemimpinan yang direktif terbukti lebih berhasil dalam menciptakan kepuasan yang lebih besar ketika tanggung jawab pekerjaan bersifat tidak pasti atau 23 menimbulkan stres, dibandingkan dengan kondisi di mana pekerjaan tersebut memiliki kerangka dan pengaturan yang jelas.
2. Dalam konteks tugas yang terstruktur, kepemimpinan suportif terbukti efektif dalam mendorong kinerja yang baik dan meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Jika karyawan memiliki kapasitas pemahaman yang tinggi atau pengalaman yang substansial, kepemimpinan direktif berpotensi dirasakan sebagai tindakan yang tidak perlu.
4. Mereka yang memiliki lokus kendali internal, yang meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib sendiri, akan merespons lebih positif dan merasa lebih puas terhadap

gaya kepemimpinan yang memberdayakan mereka untuk berpartisipasi. 5. Bawahan akan lebih meyakini bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang unggul pada tugas-tugas yang ambigu jika mereka dipimpin dengan gaya yang berorientasi pada prestasi. Faktor-faktor Lingkungan kerja memiliki peran dalam menentukan jenis perilaku kepemimpinan yang dibutuhkan agar kinerja bawahan mencapai potensi maksimalnya. Di sisi lain, karakteristik individu bawahan akan memengaruhi bagaimana mereka memahami lingkungan kerja dan tindakan-tindakan pemimpin mereka. Teori ini berpendapat bahwa perilaku pemimpin dapat menjadi tidak efektif jika terlalu dominan dan tumpang tindih dengan sumber daya atau struktur yang sudah ada dalam lingkungan kerja, atau jika tidak sesuai dengan karakteristik bawahan. Sebagai ilustrasi, berikut adalah beberapa prediksi yang didasarkan pada teori jalur-tujuan (path-goal theory). Pengembangan awal teori ini mengidentifikasi empat jenis 24 perilaku pemimpin, yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada pencapaian, serta hasil sikap bawahan berupa kepuasan dan kinerja.

2. Fungsi Kepemimpinan Menurut (Prasinta et al. , 2023) kepemimpinan mempunyai fungsi antara lain:

1. Fungsi perancangan, Tugas ini memegang peranan krusial dalam menyusun rancangan yang menyeluruh, melalui proses penetapan dan pengaturan strategi yang akurat serta fokus, yang selaras dengan sasaran perusahaan.
2. Fungsi pemberi informasi, Sebagai komunikator ulung, seorang pemimpin harus mampu menyampaikan informasi secara jelas dan membangun dialog yang konstruktif di seluruh lini.
3. Fungsi pemecahan masalah (problem solving), Tugas pemimpin meliputi identifikasi gejala, analisis masalah, dan implementasi solusi yang tepat untuk setiap tantangan yang dihadapi organisasi.
4. Fungsi pengawasan, Pengendalian dalam kepemimpinan terwujud melalui pembangunan relasi yang kuat, kolaborasi eksternal, dukungan internal, suasana kerja yang harmonis, pengelolaan waktu yang baik, dan peningkatan kualitas manajemen.
5. Fungsi evaluasi, Seorang pemimpin melakukan evaluasi dengan mengukur performa anggota, memilih gagasan terbaik untuk diimplementasikan, dan memberikan umpan balik yang adil

sesuai dengan aturan yang ditetapkan. 3. Jenis-Jenis Kepemimpinan 25

Kepemimpinan esensinya adalah kapasitas untuk memberikan pengaruh kepada individu lain, yang mana efektivitas pengaruh tersebut sangat dipengaruhi oleh pendekatan atau gaya yang diterapkan. Dengan demikian, maju mundurnya sebuah organisasi sangat bergantung pada metode kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dalam mengelola anggotanya. (Prasinta et al. , 2023) a.

Pemimpin Otokrasi Istilah otokrasi terbentuk dari kata "oto" yang berarti tunggal atau sendiri dan "kratos" yang berarti kekuasaan. Oleh karena itu, otokrasi merujuk pada konsep kekuasaan atau pemerintahan yang terpusat pada satu individu atau kelompok yang memiliki otoritas penuh dalam mengambil keputusan dan menentukan arah. Pemimpin dengan gaya otokratis percaya bahwa dirinya adalah pihak yang paling bertanggung jawab dan memiliki kapasitas dalam menetapkan langkah-langkah kemajuan bagi organisasi atau sekolah yang berada di bawah kepemimpinannya. Bayang-bayang kegagalan selalu menghantuinya jika perkembangan tidak sesuai dengan yang ia proyeksikan. Ia memiliki keinginan kuat agar setiap detail terlaksana seperti yang telah ia putuskan. b. Pemimpin Permisif Model kepemimpinan ini bercirikan pelimpahan wewenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan arah kepada para pengikut. Dalam praktiknya, bawahan memiliki peran yang lebih menonjol daripada figur pemimpin. Sebagai kontradiksi dari gaya kepemimpinan yang terpusat, kebebasan yang diberikan oleh pemimpin jenis ini cenderung ekstrem, yang dapat mengakibatkan munculnya pemimpin informal di antara anggota tim. Jika hal ini terus terjadi, risiko hilangnya kendali atas 26 kepemimpinan menjadi sangat besar. c. Pemimpin Demokratis Pemimpin dengan gaya demokratis mengintegrasikan dirinya ke dalam kelompok, berkolaborasi dan berbagi tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan kolektif. Untuk menumbuhkan rasa memiliki di antara anggota, keterlibatan aktif dalam setiap fase kegiatan— perancangan, implementasi, dan penilaian—sangat ditekankan. Setiap anggota dihargai sebagai sumber daya potensial yang memegang peranan signifikan guna meraih sasaran. d. Pemimpin Paternalis Gaya kepemimpinan paternalistik

berakar pada pendekatan kebabakan, di mana para anggota tim memandang pemimpin mereka sebagai sosok yang lebih bijak, lebih mampu, dan lebih kompeten dari diri mereka sendiri. Pandangan ini menumbuhkan rasa kewajiban pada bawahan untuk menuruti segala arahan dan keinginan pemimpin.

e. Pemimpin Kharismatik Pemimpin karismatik memiliki suatu kondisi atau bakat bawaan yang menghasilkan kemampuan kepemimpinan yang luar biasa efektif. Karisma yang dimilikinya mampu membangkitkan daya tarik personal yang kuat, yang kemudian menggerakkan para pengikut untuk mengelu-elukan dan menunjukkan kekaguman yang besar. Pengaruh pemimpin semacam ini sangat luas, memikat tidak hanya para pengikutnya, namun juga para pemimpin lain dan lapisan masyarakat yang lebih luas. Sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin biasanya berlandaskan pada personalitasnya, kemuliaan ahlakunya, serta bagaimana ia menjalankan kepemimpinannya.

27 f. Pemimpin Administratif atau Eksekutif Karakteristik utama kepemimpinan manajerial adalah kepiawaiannya dalam menjalankan kegiatan-kegiatan manajerial dengan efisien. Figur pemimpin yaitu tenaga ahli dalam ranah teknis dan tata usaha yang kompeten dalam memobilisasi kemajuan dan pengembangan. Maka dari itu, fokus utama ialah membentuk tata kelola dan organisasi yang efisien untuk memerintah, dengan target utama memperkuat persatuan nasional dan meningkatkan kemajuan pembangunan. Melalui kepemimpinan tata usaha ini, diantisipasi adanya perkembangan teknologi di bidang teknologi, perindustrian, pengelolaan modern, serta perkembangan sosial di kalangan masyarakat.

g. Pemimpin Situasional

Kesimpulan dari studi tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa cara seorang pemimpin memotivasi dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi yang selalu berubah. Para ahli mengakui pentingnya faktor situasional yang memiliki dampak besar pada gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Untuk mencapai kinerja kelompok yang optimal, diperlukan berbagai jenis perilaku kepemimpinan, dan tidak ada satu model kepemimpinan ideal yang berlaku untuk semua pemimpin dalam situasi yang

berbeda. 4. Indikator Kepemimpinan Menurut Samsudin (2017:293) dalam (Prasinta et al. , 2023), ada beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan yaitu: a. Hasrat Menerima Tanggungjawab 28 Menerima tanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi berarti seorang pemimpin juga bersedia dimintai pertanggungjawaban oleh pimpinannya atas seluruh kinerja dan tindakan bawahannya. b. Memiliki intuisi yang kuat Ketajaman persepsi (perceptive) adalah kualitas yang menunjukkan kemampuan untuk mengenali dan menginterpretasikan fakta dari lingkungan sekitar. Seorang pemimpin yang perceptive perlu memahami betul arah dan target organisasi sehingga ia dapat berkontribusi maksimal dalam mewujudkannya. c. Potensi untuk melihat tanpa prasangka Objektivitas adalah kesanggupan dalam memandang sebuah kejadian, atau juga merupakan pengembangan dari daya tangkap. sikap objektif menolong pemimpin untuk mengurangi unsur -unsur perasaan dan subjektif yang berpotensi menyamarkan kenyataan. d. Keahlian menyusun prioritas Kompetensi ini amat dibutuhkan sebab pada praktiknya, berbagai persoalan yang memerlukan solusi kerap muncul berbarengan dan memiliki korelasi yang signifika. e. Kemahiran berinteraksi Kapasitas untuk menyampaikan dan menyerap informasi adalah sebuah keniscayaan bagi seorang pemimpin. Dengan demikian, keahlian dalam memberikan instruksi dan menyampaikan informasi kepada orang lain merupakan kompetensi yang wajib dimiliki. 2.1

81 3 Kepuasan Kerja 29 Esensi dari kepuasan kerja adalah respons emosional atau afektif terhadap beragam dimensi pekerjaan. Ini merefleksikan keseluruhan perasaan karyawan mengenai tingkat kesenangan atau ketidaknyamanan dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks yang lebih luas, ini adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang mencerminkan perbandingan antara penghargaan yang diterima dengan apa yang diyakini pekerja sebagai hak mereka. (M. R. Tanjung, 2020). Esensi dari kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan merasakan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti situasi kerja, interaksi dengan rekan kerja, penghargaan yang didapatkan, dan aspek-aspek yang memengaruhi kenyamanan fisik dan mental. (Widyaningrum, 2019). (Wau & Purwanto, 2021) Esensi

kepuasan kerja terletak pada bagaimana karyawan merasakan kesenangan atau ketidaknyamanan dalam pekerjaan mereka, yang tampak dalam perilaku positif terhadap tugas dan seluruh dinamika lingkungan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah sikap positif pekerja yang mencakup perasaan dan tindakan terhadap pekerjaannya, melalui penilaian suatu pekerjaan sebagai bentuk pengakuan dalam mencapai nilai-nilai signifikan pekerjaan. 2.1.4 Manfaat Kepuasan Kerja. (Widyaningrum, 2019) Suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan akan mendapatkan beragam keuntungan. Berikut adalah lima keuntungan dari kepuasan tersebut: 1. Pekerjaan Lebih lekas dituntaskan Penyelesaian tugas yang lebih efisien memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat secara langsung mengurangi beban kerja yang mereka pikul.

3 30 2. Kerugian dapat diminimalkan Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja 3. Prekuensi absen dapat diperkecil Tingginya kepuasan kerja di kalangan karyawan berimplikasi langsung pada penurunan tingkat absensi, sebab karyawan yang merasa puas cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja. 4. Angka keluar karyawan dapat ditekan Stabilitas karyawan terjaga karena mereka merasakan kepuasan dan kesenangan dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari. 5. Output kerja dapat bertambah Dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang relatif tinggi, semangat kerja akan terpacu, yang secara langsung dapat mengoptimalkan produktivitas kerja. a. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Widyaningrum, 2019) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut: 1) Pemenuhan Kebutuhan Tingkat kepuasan berkorelasi dengan sejauh mana atribut pekerjaan mengakomodasi keperluan asensial individu 2) Perbedaan Kepuasan merupakan konsekuensi dari terpenuhinya ekspektasi. realisasi ekspektasi merefleksikan disparitas antara proyeksi dengan realitas yang diterima individu dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan muncul apabila ekspektasi melampaui realitas, sebaliknya kepuasan hair saat realitas melampaui ekspektasi 31 3) Pencapaian Nilai

Kepuasan merupakan produk dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan realisasi nilai-nilai individual yang signifikan dalam konteks kerja 4) Keadilan Tingkat kepuasan berbanding lurus dengan persepsi mengenai perlakuan yang setara dan proporsional yang diterima individu di lingkungan kerja 5) Budaya Organisasi Dalam entitas organisasi yang memiliki iklim kerja yang kondusif dan selaras, karyawan cenderung merasakan kepuasan dalam beraktivitas profesional dan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal. b. Indikator Kepuasan Kerja (M. R. Tanjung, 2020) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: 1) Pekerjaan itu sendiri Ini membahas tingkat ketertarikan terhadap pekerjaan dan peluang untuk berkembang dan menimba ilmu. Dalam konteks ini, terdapat peluang untuk meningkatkan pengalaman dan pengembangan kompetensi, serta mengemban amanah selama bekerja. 2) Kompensasi finansial Kompensasi yang diterima individu, mencakup nominal pendapatan serta proporsionalitas imbalan dengan tanggung jawab pekerjaan. 3) Supervisi Yang meliputi relasi antara staf dan pimpinan, mekanisme pengawasan kerja, dan mutu pekerjaan yang dihasilkan. 4) Peluang untuk peningkatan posisi Prospek kemajuan profesional, dan pengembangan lintas karir 5) Rekan kerja Interaksi interpersonal dan kualitas relasi antar anggota tim atau kolega 6) Lingkungan kerja fisik, Sarana dan prasarana penunjang, sistem sirkulasi udara, interior ruangan kerja, dan elemen-elemen sejenisnya 2.1.5 Kinerja Pegawai Kinerja representasi tingkah laku nyata yang ditampilkan oleh setiap personel sebagai realisasi hasil kerja yang selaras dengan fungsi jabatannya dalam organisasi (Emron Edison, Yohny Anwar, 2018). Sedangkan Wiraawan mengatakan bahwa Kinerja merupakan produk dari serangkaian fungsi atau tolak ukur suatu pekerjaan atau berupa output yang dihasilkan oleh suatu profesi dalam periode waktu tertentu (Ayu & Hikmah, 2023). Menurut Mangkunegara capaian kerja adalah realisasi hasil kerja, baik dari segi volume atau mutu, yang diraih oleh seorang pekerja dalam menunaikan kewajibannya sesuai dengan amanah dan tanggung jawab yang diemban (Sinambela, 2018). Sedangkan Menurut

(Mahaarani, 2019) Kinerja Individu adalah derajat realisasi atau produk kerja seseorang berdasarkan target yang ditetapkan atau tugas yang mesti diselesaikan dalam periode waktu tertentu. kinerja merupakan kondisi yang mencerminkan kompetensi seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria yang telah digariskan dalam deskripsi pekerjaan. Defenisi kerja lainnya dari persfektif organisasi kepada 33 karyawan dalam kapasitas dalam mengimplementasikan tugas dan merealisasikan tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan oleh institusi kepada setiap pekerja sesuai dengan bidang tugasnya (Sutrisno, 2019). Kinerja adalah keberhasilan personel tim, kelompok kerja, atau bagian organisasi dalam mencapai target strategis yang telah ditetapkan, melalui perilaku yang sesuai dengan ekspektasi. Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan (Sutrisno, 2019) adalah sebagai berikut: a. Perbaikan prestasi kerja. b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi c. Keputusan-keputusan penempatan d. Keperluan akan aktivitas formatif dan pematangan potensi. e. Penyusunan strategi dan peningkatan lintasan profesional. f. Peluang pekerjaan yang setara dan proporsional

1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Berkenaan dengan elemen-elemen yang mempengaruhi performa kerja (Sutrisno, 2019) mengklasifikasikan menjadi dua kategori utama :faktor internal dan faktor eksternal. komponen internal mencakup dorongan, tingkat edukasi, kapasitas, keahlian, dan pemahaman. sementara itu, aspek eksternal meliputi suasana kerja, gaya kepemimpinan, relasi interpersonal dalam pekerjaan, dan kompensasi finansial. Faktor faktor yang signifikan dalam mempengaruhi realisasi kinerja adalah kapabilitas (ability) dan pendorong (motivation). Konsep ini selaras dengan pandangan Keith Davis (2000) dalam (Sinambela, 2018) yang merumuskan bahwa: $Human\ performance = Ability + Motivation$ $Motivation = Attitude + Situation$ $Ability = Knowledge + Skill$

34 Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut (Sinambela, 2018) adalah sebagai berikut: a. Faktor Kemampuan Dari sudut pandang psikologi, kemampuan (ability) tersusun atas potensi intelektual (IQ) dan penguasaan (knowledge + skill). Maknanya, atasan dan bawahan ya

ng ber-IQ lebih dari standar, terlebih lagi jika IQ-nya superior, sangat superior, berbakat dan jenius, dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan posisinya serta mahir dalam melaksanakan tugas rutin, akan lebih gampang meraih hasil kerja terbaik.

b. Faktor Motivasi

Motivasi adalah pandangan atau respon terhadap kondisi pekerjaan di dalam organisasi. motivasi mencerminkan bagaimana para pemimpin dan anggota tim bersikap terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan mereka di lingkungan organisasi. reaksi positif terhadap situasi kerja akan menghasilkan motivasi yang kuat, sedangkan reaksi negatif akan mengakibatkan motivasi yang lemah. kondisi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas interaksi antar karyawan, kecukupan prasarana dan sarana, implementasi kebijakan perusahaan, pendekatan kepemimpinan, dan keadaan lingkungan fisik tempat bekerja. Menurut Dale Timple (1992); dalam (Sinambela, 2018), mengemukakan bahwa ada dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni faktor dari dalam diri individu dan dari luar dirinya. Faktor internal yang berperan dalam kinerja adalah atribut atau kualitas diri individu. sebagai ilustrasi, kinerja yang baik sering kali merupakan hasil dari kemampuan yang tinggi dan sifat pekerja keras, sementara kinerja yang kurang baik dapat disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan kurangnya inisiatif untuk berkembang. Faktor eksternal yang turut menentukan kinerja berasal dari lingkungan sekitar, termasuk bagaimana rekan kerja, bawahan atau atasan berperilaku, bersikap, dan bertindak, serta ketersediaan fasilitas kerja dan suasana di dalam organisasi.

2. Penilaian Kinerja Karyawan Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993); dalam (Ayu & Hikmah, 2023) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

a. Kualitas, Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan

b. Dalam konteks kinerja, kuantitas adalah ukuran output yang dinyatakan dalam jumlah unit produk, layanan, atau siklus kerja yang di capai.

c. Aspek ketepatan waktu dalam kinerja mengukur kemampuan menyelesaikan tugas atau aktivitas kerja

pada tenggat waktu yang diharapkan. d. Efektifitas, mengukur kemampuan organisasai dalam menggunakan sumberdayanya (seperti tenaga kerja, modal, dan tehnologi) secara bijak untuk mencapai hasil yang di iginkan, termasuk peningkatan probalitas. e. Seorang karyawan dikatakan mandiri apabila ia dapat menyelesaikan fungsi -fumsi pekerjaanya sendiri tanpa adanya intervensi atau bantuan dari pihak lain. (Ayu & Hikmah, 2023)

menjelaskan aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. a. Aspek Kuantitatif Meliputi 1) Tahapan -tahapan pelaksanaan pekerjaan dan 36 keadaan lingkunagn tempat pekerjaan dilakukan 2) Durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan 3) Frekuensi terjadinya kekeliruan atau ketidaksesuaian dalam proses kerja 4) Kuantitas dan ragam layanan yang diberikan selama berekerja b. Aspek Kualitatif Meliputi 1) Tingkat akurasi dan mutu hasil pekerjaan yang dicapai 2) Seberapa mahir dan cakap seseorang dalam bekerja 3) Kecakapan dalam menelaah data dan menggunakan mesin -mesin yang relevan 4) Keahlian dalam menilai dan menanggapi masukan atau komplain dari pelanggan. Dengan demikian, kinerja sumber daya manusia dapat dievaluasi melalui empat dimensi utama :kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan efesiensi penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan. c. Indikator Kinerja Indikator merupakan tolak ukur, baik berupa angka maupun deskripsi, yang diguankan untuk melihat sejauh mana target dan tujuan organisasi telah tercapai, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan hingga setelah kegiatan selesai dilakukan. . Menurut (Ayu & Hikmah, 2023) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya : 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/ kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan 37 2) Kuantitas mengacu pada volume output yang dihasilkan yang dapat dihitung berdasarkan jumlah barang, unit layanan, atau siklus kerja yang rampung. 3) Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana pekerjaan diselesaikan pada

waktu yang ditargetkan, dengan memperhatikan keterkaitannya dengan output yang diharapkan dan penggunaan waktu yang efisien selama proses pengerjaan. 4) Efektivitas, ukuran seberapa baik organisasi memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku. 5) Kemandirian merujuk pada kapasitas seorang pekerja untuk menjalankan fungsi-fungsi pekerjaannya secara mandiri.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

ini dibangun atas dasar pemikiran yang menggambarkan keterkaitan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel-variabel utama yang diteliti. Fokus utama penelitian ini bertujuan menganalisis dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai faktor yang menjembatani pengaruh tersebut. Keberadaan kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan mampu memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Pemimpin yang baik dapat meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap pekerjaannya dengan memberikan bimbingan, bantuan, dan pengakuan yang relevan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini akan berujung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja mereka.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar di atas menggambarkan hubungan antar variabel dengan tujuh hipotesis. Hipotesis pertama (H1) sampai dengan Hipotesis empat (H4) yang menguji pengaruh langsung dari leadership dan job satisfaction terhadap employee performance. Adapun rinciannya sebagai berikut.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang ditunjukkan dalam Gambar 2.3, dirumuskan empat hipotesis sebagai berikut:

- H1. Leadership berpengaruh terhadap Employee Performance
- H2. Leadership berpengaruh terhadap Job Satisfaction
- H3. Job Satisfaction berpengaruh terhadap Employee performance
- H4. Leadership berpengaruh terhadap Employee Performance melalui Job satisfaction sebagai variabel intervening

2.4.1 Pengaruh Leadership Terhadap Employee Performance

Robbert Tannenbaum, Irving, Weschler dan Fred Massarik menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh

individu dalam konteks situasi tertentu yang dilakukan secara langsung 39 melalui komunikasi untuk mewujudkan tujuan bersama dan terarah (Khoiri & Oktavia, 2019). Senada dengan itu Stodgil menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas suatu kelompok yang terstruktur dalam upaya menetapkan dan meraih tujuan. Melalui kepemimpinan, seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya target-target perusahaan (Makalew et al., 2021). Pada intinya kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan untuk mencapai target tertentu. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan dukungan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika kinerja mereka menunjukkan penurunan dalam pekerjaan yang mereka lakukan (Nuruddin & Sridadi, 2019). Oleh sebab itu dirumuskan hipotesis berupa:

H1: Terdapat pengaruh Leadership terhadap employee performance 2.4.2 Pengaruh Leadership Terhadap Job Satisfaction Analisis data mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. 8

13 17 29 34 77 Ini berarti bahwa semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian ini memperkuat bukti dari studi-studi sebelumnya, termasuk penelitian oleh Anistuti (2023) dan Pratama et al. (2022), yang telah membuktikan bahwa kepemimpinan secara signifikan dan positif memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil 40 penelitian ini menguatkan pendapat Hendrik dan Agus ZulBay (2023) bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan akan berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Pendapat tersebut semakin diperkuat oleh Wang dkk. (2020) yang menyatakan bahwa peran seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi berbagai aspek penting, termasuk moral dan kepuasan kerja karyawan, rasa aman di tempat kerja, kualitas kehidupan kerja, serta tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan. Ardiansyah (2022) berpendapat bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat oleh seorang atasan akan menghasilkan kepuasan pada diri

karyawan, yang selanjutnya akan berujung pada perbaikan dan peningkatan produktivitas kinerja mereka. Melalui sejumlah kebijakan tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H2: Terdapat pengaruh Leadership terhadap terhadap job satisfication. 2.4.3 Pengaruh job satisfication terhadap employee performance Berdasarkan pendapat Paparang dkk. (2021), kepuasan kerja diidentifikasi sebagai faktor utama yang memotivasi moral, kedisiplinan, dan pencapaian kerja karyawan dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang kurang optimal. 10 Sebaliknya, apabila karyawan merasa puas, maka kinerja mereka akan meningkat sejalan dengan tingkat kepuasan tersebut. Oleh karena itu, terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Subiyanti & Trisnadi, 2022). Kepuasan kerja merupakan evaluasi atau penilaian karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi aspek-aspek yang mereka anggap penting. Saputra 41 (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi cenderung menunjukkan peningkatan kinerja, yang tercermin dalam ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Melalui kondisi tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H3. Terdapat pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance 2.4.4 Pengaruh Leadership Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Job Satisfaction Ari Lasta Irawan et al. (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja pegawai. Organisasi yang berhasil menciptakan kepuasan di antara karyawannya cenderung lebih efektif dalam operasionalnya dibandingkan dengan organisasi yang tingkat kepuasan karyawannya rendah. Hal ini semakin mengukuhkan dugaan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan turut memengaruhi performa mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai salah satu elemen yang berkontribusi pada kinerja karyawan. Salah satu aspek yang membuat karyawan merasa puas adalah pemimpin yang mampu merangkul para pegawainya (Saripah et al. , 2024). Ketika pemimpin berhasil mengimplementasikan kepemimpinan yang tepat, karyawan akan merasa puas dan

termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. 49 Terdapat pengaruh positif yang nyata dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan dukungan kepada karyawan, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja yang positif dan produktif (Novi Artawan, 2024). Dengan mempertimbangkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut: H4: Terdapat pengaruh Leadership terhadap Employee Performance yg di mediasi oleh Job Satisfaction 43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian

Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif. 1 Menurut (Sugiyono, 2019), dasar dari penelitian kuantitatif adalah positivisme, yaitu suatu filsafat yang memandang realitas sebagai sesuatu yang konkret, terukur, dan objektif. 1 19 Pendekatan ini mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menguji populasi atau sampel tertentu. 1 Sifat deduktif dari penelitian kuantitatif melibatkan pengujian hipotesis melalui pengumpulan data dengan menggunakan perangkat penelitian, diikuti dengan analisis statistik dari data yang diperoleh untuk membuat kesimpulan. Tujuan dari penelitian kausal, juga dikenal sebagai studi kausalitas, adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan dependen, sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2019). 1

40 43 44 46 47 83 Kinerja karyawan (Y), variabel dependen dalam penelitian ini, dipengaruhi oleh variabel independen, kepemimpinan (X1). Kepuasan kerja (Z), variabel intervening, juga hadir dan berkontribusi pada penjelasan dan keterkaitan variabel. Penelitian kausal ini akan mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan menggunakan teknik deskriptif, yaitu menurut Sugiyono (2019) yaitu berusaha menggambarkan variabel yang diteliti tanpa membandingkan atau menghubungkannya secara langsung.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah fokus kajian ilmiah yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dikumpulkan datanya dengan tujuan memperoleh informasi yang mendalam dan selanjutnya menghasilkan kesimpulan. Objek ini dapat berupa berbagai hal, seperti entitas fisik, karakteristik, kualitas, atau nilai yang melekat pada individu, benda, atau aktivitas yang menunjukkan adanya perbedaan atau

variasi. Penelitian ini secara spesifik meneliti para pegawai dan atasan yang merupakan bagian dari DNA Creative Agency 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 3.3.1 Populasi Menurut Sugiyono yang dikutip dalam Suwarsa (2021), populasi terdiri dari seluruh bagian atau unit dalam suatu bahasan atau item yang memiliki karakteristik dan sifat yang secara spesifik ditetapkan oleh peneliti. Populasi ini berfungsi sebagai objek untuk diteliti dan menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan riset. Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah seluruh pegawai yang bekerja di DNA Creative Agency dengan jumlah 135 pegawai 3.3 87 2 Sampel Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh 135 karyawan DNA CREATIVE AGENCY, sebagai responden. Menurut Sugiyono (dalam Suwarsa, 2021), populasi adalah keseluruhan subjek dengan ciri-ciri tertentu, dan sampel adalah bagian representatif dari populasi tersebut, baik dari segi ukuran maupun komposisinya. 26 33 35 49 73 Dalam konteks penelitian ini, karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel, metode ini dikenal sebagai sampling jenuh (Sugiyono, 2017). Ini berarti sampel yang digunakan dalam studi ini mencakup semua elemen dalam populasi yang relevan dengan kriteria penelitian. Dengan demikian, informasi yang diperoleh dari observasi dan pengukuran pada sampel ini secara langsung merepresentasikan keseluruhan karyawan di DNA CREATIVE 45 AGENCY. 1 3.4 Teknik Pengumpulan Data Data penelitian ini dikumpulkan secara kuantitatif dengan menggunakan metode survei eksplanatif. Untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, seperti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, maka peneliti melakukan survei eksplanatif. 1 Alat pengumpul data penelitian ini berupa kuesioner yang berisi beberapa pernyataan yang akan dievaluasi oleh partisipan terpilih. Untuk menjamin keabsahan data yang digunakan, kuesioner penelitian ini diberikan langsung kepada karyawan. 1 9 12 39 47 Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan cara mengisi kuesioner. 1 Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan informasi terkait persepsi, sikap, dan pandangan responden terhadap variabel penelitian. 1 65 Kuesioner yang digunakan berupa serangkaian pernyataan yang mengukur sikap responden

terhadap variabel tersebut dengan menggunakan skala likert. Para ahli riset telah menetapkan Skala Likert sebagai instrumen untuk mengevaluasi sikap, opini, dan persepsi masyarakat terhadap berbagai isu sosial (Sugiyono, 2019).

Aspek- aspek yang hendak diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator dalam Skala Likert, yang kemudian menjadi landasan dalam penyusunan pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan lima pilihan respons untuk setiap pertanyaan, yang berkisar dari penilaian yang sangat positif hingga penilaian yang sangat negatif. :

Tabel 3.1 Skala Likert No Skala Skor 1 Sangat Sepakat (SS) 5 4 6 2

Sepakat (S) 4 3 Netral (N) 3 4 Tidak Sepakat (TS) 2 5 Sangat

Tidak Sepakat (STS) 1 Source: sugiono, 2019 Peneliti dapat mengukur

seberapa kuat responden merasa tentang pernyataan yang dibuat dengan

menggunakan penilaian skala Likert ini. Data interval selanjutnya akan

diperoleh dari analisis tanggapan responden, yang akan memudahkan

pemrosesan dan analisis statistik. Item pernyataan dalam kuesioner ini

telah disusun sesuai dengan variabel yang telah diperiksa. 1 Setiap variabel diurai

menjadi indikator, yang selanjutnya diubah menjadi pernyataan yang positif,

netral, atau negatif. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa responden

tidak terjebak dalam pola jawaban tertentu dan memberikan jawaban yang

konsisten. 3.5 Definisi Operasional Untuk memberikan batasan yang jelas

dan terukur terhadap konsep- konsep abstrak yang menjadi fokus dalam

penelitian ini, maka setiap variabel akan didefinisikan secara operasional. 51 Definisi

operasional ini menjabarkan secara spesifik bagaimana masing-masing variabel

akan diukur dalam konteks penelitian di DNA Creative Agency. Dengan adanya definisi

operasional, karakteristik atau atribut dari setiap variabel dapat

diidentifikasi dan diukur secara empiris, sehingga memungkinkan peneliti

untuk mengumpulkan data yang relevan dan menguji hipotesis yang telah

dirumuskan. Selain itu, definisi operasional ini bertujuan untuk

meminimalkan ambiguitas dan memberikan panduan yang jelas bagi interpretasi

hasil penelitian, serta memungkinkan replikasi penelitian di masa mendatang

dengan menggunakan metode pengukuran yang serupa. Berikut adalah definisi

47 operasional untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Variabel Dimensi Indikator Skal a

Sumber Leadershi p Supportive Leadership Pemimpin memberikan dukungan dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan Liker t 1–5 Eva et al. (2021), Journal of Business Research Empowering Leadership Pemimpin memberi kepercayaan dan kesempatan bagi karyawan untuk berinisiatif dan mengambil keputusan Communicati on Clarity Pemimpin mampu menyampaikan arahan kerja dengan jelas dan dapat dipahami oleh seluruh tim Recognition Pemimpin memberikan penghargaan atau pujian atas pencapaian kerja bawahan Visionary Pemimpin memiliki visi dan mampu menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama Job Intrinsic Pekerjaan yang Liker Inuwa (2021), 48 Satisfactio n Satisfaction dilakukan memberikan tantangan dan rasa pencapaian pribadi t 1–5 International Journal of Business and Social Science Extrinsic Satisfaction Gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup Supervisory Relationship Atasan bersikap adil, mendukung, dan mudah diajak berdiskusi Career Advancemen t Adanya peluang peningkatan karir dengan kriteria yang jelas dan transparan Work-Life Balance Perusahaan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan Employee Performan ce Task Performance Hasil pekerjaan sesuai standar Liker t 1–5 Putri & Gustomo (2022), Journal of Management and Business kualitas yang ditetapkan perusahaan Responsibilit y Karyawan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu Initiative Karyawan aktif mencari solusi dan tidak hanya menunggu instruksi Collaboration Karyawan mampu bekerja 49 sama dengan rekan kerja untuk mencapai target bersama Adaptability Karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru di tempat kerja 3.6 Teknik Analisis Data Pendekatan Partial Least Square (PLS) digunakan dalam analisis data penelitian ini, dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.

1 Karena PLS memiliki fleksibilitas yang lebih besar dibandingkan teknik pemodelan persamaan struktural (SEM) lainnya, maka metode ini merupakan salah satu metode yang sering digunakan dalam SEM. SEM dapat melakukan

analisis rute dengan variabel laten dan menjembatani kesenjangan antara teori dan data. Karena data yang digunakan dalam penelitian ini seringkali tidak perlu memenuhi asumsi normalitas multivariat, maka PLS sangat tepat untuk digunakan oleh para peneliti (Ghozali & Latan, 2020). PLS dipilih karena memiliki banyak manfaat dibandingkan teknik SEM berbasis kovarians, seperti: 1. **1 68** Dapat digunakan dalam penelitian yang datanya tidak terdistribusi normal karena tidak memerlukan asumsi distribusi normal multivariat. **1** 2. Dapat disesuaikan dengan penelitian dengan sumber daya terbatas karena sesuai untuk ukuran sampel kecil. 3. Mampu menguji gagasan formatif dan refleksif secara bersamaan. SEM berbasis kovarians, yang terbatas pada konstruk refleksif saja, tidak dapat melakukan hal ini. 4. Memungkinkan peneliti untuk menyelidiki prediksi dan keterkaitan teoritis dengan menguji korelasi kausal antara variabel laten.

50 3.7 Pengujian Hipotesis Hanifah (2024) menyatakan bahwa uji hipotesis merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi suatu pernyataan atau dugaan mengenai parameter dalam suatu populasi, dengan dasar data yang diperoleh dari sampel yang telah diukur sebelumnya.

Langkah-langkah pengujian hipotesis meliputi perumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). **9 36** Hipotesis nol (H_0) umumnya menyatakan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, sementara hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan (Wardhana, 2024).

14 Dalam konteks analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), pengujian hipotesis melibatkan penggunaan uji statistik seperti uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. **10 13 19 24 35 43 71** Sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang akan diuji adalah apakah variabel Leadership (X) berpengaruh terhadap Employee Performance (Y) secara langsung maupun melalui Job Satisfaction (Z)

sebagai variabel intervening. Hasil pengujian hipotesis akan memberikan pemahaman apakah hubungan antar variabel signifikan atau tidak. 51 Untuk mengevaluasi pengaruh tidak langsung dari Job Satisfaction sebagai variabel mediasi antara Leadership terhadap Employee Performance, peneliti menggunakan hasil analisis dengan algoritma Bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS 4.0. Dalam konteks analisis statistik, apabila nilai t-statistik melebihi t-tabel sebesar 1,96 dan nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Hasil bootstrapping menunjukkan bahwa Leadership berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction (t-statistik $> 1,96$, $p < 0,05$), sehingga H2 diterima. Jalur tidak langsung antara Leadership terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction juga signifikan (t-statistik $> 1,96$, $p < 0,05$), sehingga H4 diterima. **15** Hal ini menunjukkan bahwa Job Satisfaction memediasi pengaruh Leadership terhadap Employee Performance. Hipotesis Penelitian Leadership (X) \rightarrow Employee Performance (Y) Rumus: $Y = \beta_1 \cdot X + \varepsilon_1$ H0: $\beta_1 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Leadership terhadap Employee Performance) 52 Ha: $\beta_1 \neq 0$ (Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Leadership terhadap Employee Performance) Leadership (X) \rightarrow Job Satisfaction (Z) Rumus: $Z = \beta_2 \cdot X + \varepsilon_2$ H0: $\beta_2 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Leadership terhadap Job Satisfaction) Ha: $\beta_2 \neq 0$ (Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Leadership terhadap Job Satisfaction) Job Satisfaction (Z) \rightarrow Employee Performance (Y) Rumus: $Y = \beta_3 \cdot Z + \varepsilon_3$ H0: $\beta_3 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Job Satisfaction terhadap Employee Performance) Ha: $\beta_3 \neq 0$ (Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Job Satisfaction terhadap Employee Performance) Leadership (X) \rightarrow Job Satisfaction (Z) \rightarrow Employee Performance (Y) Rumus: $Y = \beta_2 \cdot \beta_3 \cdot X + \varepsilon_4$ H0: $\beta_4 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Leadership terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction) Ha: $\beta_4 \neq 0$ (Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Leadership terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction) Persamaan Model

Model Mediasi: Job Satisfaction dipengaruhi oleh Leadership: $Z = \beta_2 \cdot X$

+ ε_2 Di mana: X = Leadership Z = Job Satisfaction β_2 = Koefisien

pengaruh langsung Leadership terhadap Job Satisfaction ε_2 = Error/varias

i lain Employee Performance dipengaruhi oleh Leadership dan Job

Satisfaction: $Y = \beta_1 \cdot X + \beta_3 \cdot Z + \varepsilon_3$ Di mana: Y = Employee Pe

rformance X = Leadership Z = Job Satisfaction β_1 = Koefisien pengaruh lan

gsung Leadership terhadap Employee Performance β_3 = Koefisien pengaruh Jo

b Satisfaction terhadap Employee Performance ε_3 = Error/variasi lain 3.7.

1 Analisis Deskriptif Metode analisis data statistik umumnya diterapkan

dalam penelitian yang bersifat kuantitatif. **4 7** Dalam penelitian ini, digunakan

statistik deskriptif. **4 7 28** Statistik deskriptif merupakan metode analisis

yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik data yang telah terkumpul

secara apa adanya, tanpa mencoba membuat generalisasi atau menarik

kesimpulan yang berlaku untuk populasi yang lebih besar, demikian menurut Sugiyono (2019).

1 4 7 Analisis statistik deskriptif ini digunakan ketika seluruh populasi

menjadi fokus penelitian, atau ketika tujuan penelitian hanya untuk

merangkum data sampel tanpa perlu menarik kesimpulan yang berlaku untuk

populasi yang lebih besar dari mana sampel tersebut diambil. **4 7 3.7 1 2 16 21 24**

61 2 Model Pengukuran Outer model digunakan untuk mengevaluasi validitas

dan reliabilitas dari indikator-indikator yang digunakan untuk 54 mengukur variabel laten.

1 Beberapa uji yang dilakukan antara lain: 1. Validitas Konten: Kuesioner

yang telah diuji dalam tinjauan pustaka dan disesuaikan untuk mencegah

bias responden digunakan untuk mencapai validitas ini 2. **1** Validitas Konvergen: Uji

ini digunakan untuk memastikan bahwa setiap indikator variabel mengukur hal yang sama.

Nilai faktor pemuatan, yang harus lebih tinggi dari 0,5, dan Average

Variance Extracted (AVE), yang juga harus lebih tinggi dari 0,5,

diperiksa selama pengujian 3.7 **2** 3 Model Struktural Saat menjelaskan hubungan

kausal antara variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung,

digunakan model internal, yang juga dikenal sebagai model struktural. Menilai apakah

faktor independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen adalah

tujuan evaluasi model internal ini. Memeriksa nilai R- kuadrat, yang

menunjukkan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen, adalah salah satu proses yang terlibat dalam pengujian model internal dalam kuadrat terkecil parsial (PLS). Untuk menentukan kekuatan hubungan antara variabel laten, koefisien jalur juga diperiksa (Sujarweni, 2023).

1 90 Berikut ini adalah beberapa pengujian dalam model internal yang digunakan untuk evaluasi: 1. **1 5** R-Square (R^2): Mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. **1 14** Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan kemampuan prediksi model yang baik. **1 80 91** Nilai $R^2 \geq 0,75$ dikategorikan baik, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah (Ghozali & Latan, 2020). **1 4 45**

2. Koefisien Jalur (Path Coefficient): Menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel laten, dengan nilai yang dihasilkan melalui bootstrapping untuk menguji signifikansi 55 statistik dari hubungan tersebut (Yusuf, 2014).

4 57 75 80 94 Nilai path coefficient antara -1 hingga +1. **4 75** Semakin mendekati hasil nilai -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negative 3. **1 60** Effect Size (f^2): Menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan kategori kecil, sedang, dan besar untuk nilai pengaruh. **2 6 22** Nilai f^2 effect size menurut (Sujarweni, 2023) jika lebih dari 0.02

menunjukkan effect size kecil, lebih dari 0.15 menunjukkan effect size menengah, lebih dari 0.35 menunjukkan effect size besar. (Yusuf, 2014) juga menyatakan bahwa efek mediasi dapat diukur menggunakan statistik ϵ^2 , yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien mediasi. **2 6 67** Upsilon ν adalah ϵ^2 (efek size variabel mediasi) mengindikasikan seberapa

besar pengaruh variabel mediasi pada level struktural. **2 6** Interpretasi efek mediasi ini mengacu pada studi yang dilakukan oleh (Budhiana, 2016), di mana pengaruh mediasi dikategorikan sebagai rendah (0,02), sedang (0,075), dan tinggi (0,175). **1** 4. Goodness of Fit (GoF): Menilai kebaikan model

secara keseluruhan, baik model pengukuran maupun model struktural. **15** Nilai GoF yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik. jika nilai dari Standardized Root Mean Residual (SRMR) sebesar kurang dari 0,1 atau 0,08 maka dikatakan model semakin cocok atau fit, dan untuk nilai Normed Fit Index (NFI) mempunyai kisaran nilai 0-1, apabila nilai

semakin mendekati 1 maka model akan semakin cocok atau fit. (Budhiasa, 2016). 5.

Q-Square Predictive Relevance (Q^2): Mengukur kemampuan model untuk

memprediksi variabel endogen. 2 Nilai Q^2 yang positif menunjukkan bahwa

variabel eksogen dapat memprediksi variabel dependen dengan baik. 2 5 14 48 53 86 Jika

Q^2 memiliki 56 nilai lebih dari 0, ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif.

5 53 88 Sebaliknya, jika nilai Q^2 kurang dari 0, model dianggap tidak

memiliki relevansi prediktif. Nilai Q^2 sebesar 0,02 menandakan relevansi

prediktif yang lemah, 0,15 moderat, dan 0,35 menunjukkan relevansi

prediktif yang kuat (Budhiasa, 2016) 3.7 1 37 4 Pengujian Hipotesis Dalam

penelitian ini, analisis Structural Equation Modeling (SEM) model penuh

dengan SmartPLS digunakan untuk menguji hipotesis. 1 51 Nilai koefisien jalur

dalam uji model dalam diperiksa untuk mengevaluasi hipotesis. 1 Jika, pada tingkat

signifikansi 5%, nilai T-Statistik melebihi T-Tabel (1,96), hipotesis

diterima. Ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan signifikansi

hubungan antara variabel laten terbentuk jika T-Statistik setiap hipotesis

lebih tinggi dari T-Tabel (Budhiasa, 2016). 1 32 37 58 78 Dalam penelitian ini,

analisis Structural Equation Modeling (SEM) model penuh dengan SmartPLS

digunakan untuk menguji hipotesis. 1 Nilai koefisien jalur dalam uji model

internal diperiksa untuk menguji hipotesis. Jika, pada tingkat signifikansi

5%, nilai T-Statistik melebihi T-Tabel (1,96), hipotesis diterima. Hal

ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan hubungan yang bermakna

antara variabel laten terbentuk jika T-Statistik setiap hipotesis lebih

tinggi dari T-Tabel (Sujarweni, 2023). Hipotesis dalam penelitian ini diuji

menggunakan uji dua sisi. 1 Ketika hipotesis penelitian memeriksa kemungkinan

hubungan dalam arah positif dan negatif, selain menguji satu arah

hubungan, uji dua sisi digunakan. Apabila nilai T-Statistic berada di

luar batas krusial yang ditetapkan oleh T-Tabel, maka hipotesis akan

diterima pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

peluang sebesar 5% untuk melakukan kesalahan dalam pengujian 57 hipotesis

ini, tetapi terdapat peluang sebesar 95% bahwa pilihan yang diambil

adalah pilihan yang tepat (Sujarweni, 2023). Berdasarkan konsep uji dua

sisi, pengujian ini menjamin bahwa setiap hipotesis dengan T-Statistic lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5% akan dianggap signifikan, baik dalam arah positif maupun negatif.

58 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data Kajian ini merekrut seratus tiga puluh lima karyawan pada DNA CREATIVE AGENCY sebagai subjek penelitian. Pengambilan data ditunaikan dengan menyebarkan angket daring melalui platform WhatsApp kepada seluruh partisipan. Penyelidik menginspeksi data terhimpun guna memvalidasi bahwa responden menafikan kriteria ekspektasi. Dari kuesioner yang telah terakses secara digital, didapatkan karakteristik demografi partisipan meliputi gender dan rentang masa kerja. Pengategorian ini bervisi untuk memertajam citra akurat mengenai responden sebagai objek investigasi.

4.2 Karakteristik Responden

Setelah kuesioner disebarikan kepada 85 responden, peneliti telah berhasil mengumpulkan data yang memberikan gambaran mengenai karakteristik dari para partisipan, seperti diuraikan di bawah ini:

1. Jenis Kelamin Responden

No	JenisKelamin	Jumlah Responden	Presentasi
1	Laki-laki	30	22,8%
2	Perempuan	105	77,2%
	Total	135	100%

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner, 2025 Berdasarkan data yang terkumpul, mayoritas responden dalam studi ini adalah perempuan, mencapai 105 individu atau 77,2% dari keseluruhan responden. Sebaliknya, responden laki-laki hanya berjumlah 30 orang, merepresentasikan sekitar 22,8%.

39 44 82 Ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan perempuan jauh lebih banyak dibandingkan laki-laki dalam sampel penelitian ini.

2. Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	>1 tahun	69	51,1 %
2	1 - 3 tahun	52	38,5 %
3	3-5 tahun	9	6,7%
4	<5 tahun	5	3,7%
	Total	135	100%

Sumber : olah data kuesioner, 2025 Sebagian besar karyawan DNA Creative Agency yang menjadi responden memiliki masa kerja yang relatif singkat. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun mendominasi dengan jumlah 69 orang atau 51,1% dari total responden. Selanjutnya, kategori masa kerja 1 hingga 3 tahun merupakan kelompok terbesar kedua, meliputi 52 orang atau 38,5%. Sementara itu, karyawan

dengan masa kerja 3 hingga 5 tahun berjumlah 9 orang (6,7%), dan mereka yang bekerja lebih dari 5 tahun adalah kelompok terkecil, dengan hanya 5 orang (3,7%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di DNA Creative Agency adalah karyawan baru atau yang belum lama bergabung, sementara karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang jumlahnya lebih sedikit. Ini mungkin mencerminkan tingkat rotasi karyawan, pertumbuhan perusahaan yang cepat, atau karakteristik industri kreatif yang dinamis.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Tujuan digunakan analisis deskriptif untuk mengetahui nilai rata rata jawaban responden melalui kuesioner. Nilai rata rata ini dihitung menggunakan perhitungan interval kelas. Rumus yang digunakan adalah: Interval kelas = (nilai tertinggi - nilai terendah) / jumlah kelas

$$= (5 - 1) : 5 = 0.8$$

Dari hasil perhitungan, didapatkan interval sebesar 0,8.

Kategori	Mean	Interval Kelas
Sangat Tinggi	$4,2 < x < 5,0$	
Tinggi	$3,4 < x < 4,2$	
Netral	$2,6 < x < 3,4$	
Rendah	$1,8 < x < 2,6$	
Sangat Rendah	$1,0 < x < 1,8$	

Selanjutnya nilai rata-rata setiap variable yang di dapatkan dari kuisisioner akan di tampilkan dalam format table. berdasarkan kuisisioner terhadap 135 responden dilakukan perhitungan rata-rata untuk variable yang di evaluasi menggunakan skala likert 1 sampai 5. metode ini menentukan rata-rata pengaruh setiap variable seperti leadership, dan job satisfaction terhadap employee performance.

Tabel 4.4 Data statistic deskriptif variabel Leadership

Item	Minimu	Maksimum	Mean	Std. Deviation
L1	1.000	5.000	4.126	0.774
L2	1.000	5.000	3.993	0.839
L3	1.000	5.000	4.111	0.924
L4	1.000	5.000	4.089	0.812
L5	1.000	5.000	4.222	0.866

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Leadership, terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai mean yang berada dalam rentang 3.993 hingga 4.222. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator L5, yaitu "Atasan saya dapat memberikan arahan kerja yang jelas dan terstruktur, dengan nilai sebesar 4.222. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa pemimpin mereka cukup mampu memberikan instruksi kerja yang jelas, sehingga memberikan arahan

yang terarah kepada timnya. Di sisi lain, nilai mean terendah terdapat pada 63 indikator L2, yakni 3.993, yang menunjukkan bahwa kemampuan atasan dalam memahami kebutuhan perusahaan dan karyawan masih perlu ditingkatkan, meskipun tetap berada pada kategori tinggi. Dengan nilai standar deviasi berkisar antara 0.774 hingga 0.924, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap indikator leadership cukup bervariasi, namun masih dalam batas wajar. Artinya, mayoritas responden sepakat bahwa kepemimpinan di lingkungan kerja mereka berjalan dengan cukup baik. Tingginya skor mean pada hampir seluruh indikator mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen telah menciptakan pengaruh positif terhadap suasana kerja dan keterlibatan karyawan. Ini merupakan sinyal bahwa pihak manajemen perlu mempertahankan dan mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang responsif dan partisipatif.

Tabel 4.5 Data statistic deskriptif variabel Job satisfaction

Item	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JS1	1.000	5.000	3.896	0.837
JS2	1.000	5.000	3.815	0.834
JS3	1.000	5.000	4.022	0.802
JS4	1.000	5.000	4.026	0.802
JS5	1.000	5.000	4.015	0.927

Analisis deskriptif terhadap variabel Job Satisfaction menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai mean antara 3.815 hingga 4.026. Nilai tertinggi terdapat pada indikator JS4 “Saya puas dengan hubungan kerja saya dengan rekan kerja) dan JS3 “Saya mendapat pengakuan atas hasil kerja saya), keduanya menunjukkan bahwa responden merasa dihargai dan 64 memiliki hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Sebaliknya, nilai mean terendah ditemukan pada indikator JS2, yaitu sebesar 3.815, yang mengarah pada kepuasan terhadap kenyamanan lingkungan kerja yang masih bisa ditingkatkan. Nilai standar deviasi pada variabel ini berada di antara 0.802 hingga 0.927, menandakan bahwa terdapat variasi persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan. Meskipun demikian, semua nilai mean berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan secara umum sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sudah cukup berhasil dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, meskipun tetap diperlukan evaluasi berkala



untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan tersebut, terutama dalam aspek fisik atau kenyamanan lingkungan kerja. Tabel 4.6 Data statistic deskriptif variabel Employee performance Item Minimum Maksimum Mean Std. Deviation EP1 1.000 5.000 4.022 0.933 EP2 2.000 5.000 3.941 0.795 EP3 2.000 5.000 4.259 0.709 EP4 2.000 5.000 4.056 0.716 EP5 1.000 5.000 4.000 0.996 Hasil analisis deskriptif untuk variabel Employee Performance menunjukkan nilai mean yang berkisar antara 3.941 hingga 4.259. Indikator dengan mean tertinggi adalah EP3, yaitu "Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah, dengan nilai 4.259. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki semangat inisiatif dan proaktif yang tinggi dalam bekerja. Di sisi lain, nilai mean terendah adalah pada 65 indikator EP2, yaitu 3.941, yang berkaitan dengan efisiensi prosedur kerja, yang artinya sebagian responden merasa masih ada ruang untuk peningkatan efisiensi dalam proses kerja. Nilai standar deviasi tertinggi tercatat pada indikator EP5 sebesar 0.996, sementara yang terendah adalah pada indikator EP3 dengan nilai 0.709. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator inisiatif kerja cenderung lebih seragam, sedangkan terhadap kualitas hasil kerja (EP5), tanggapannya lebih bervariasi. Secara keseluruhan, seluruh indikator berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik. Pihak manajemen dapat menjadikan indikator-indikator dengan skor tertinggi sebagai kekuatan utama, serta fokus pada indikator dengan skor lebih rendah untuk pengembangan lebih lanjut.

85 4.4 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan terhadap setiap item pertanyaan yang tersedia dari setiap variabel (indikator). Uji ini mensyaratkan beberapa tahapan esensial, yakni validasi konvergen, validasi diskriminan, serta perhitungan rata-rata varians terekstrak (AVE). A. Uji validitas Konvergen Bertujuan untuk mengecek seberapa baik setiap indikator (item pertanyaan) berhubungan dengan variabel atau konstruk laten yang diukurnya. Menurut Ghozali (2021), idealnya, sebuah indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi (sering disebut loading factor) di atas 0,7. Namun, untuk

penelitian yang bersifat eksploratif atau dalam skala yang lebih kecil, nilai loading factor antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima.

5 16 18 23 38 76

Selain itu, validitas konvergen juga terpenuhi jika nilai Average

Variance Extracted (AVE) dari setiap variabel lebih besar dari 0,5. 66 Tabel 4.7

Uji Validitas Konvergen LEADERSHIP EMPLOYEE PERFORMANCE JOB SATISFACTION

LS1 0.714 LS2 0.755 LS3 0.654 LS4 0.748 LS5 0.661 EP1 0.709 EP2

0.664 EP3 0.749 EP4 0.737 EP5 0.607 JS1 0.705 JS2 0.642 JS3 0.684

JS4 0.669 JS5 0.698 Sumber : Data Hasil Olahan SEMPLS, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas dapat terlihat nilai pada setiap

indikator atau outer loading bernilai >0.60 sehingga tidak ada eliminasi

terhadap variabel dari model. Dikarenakan seluruh indikator dapat dikatan

valid sudah memenuhi syarat validitas konvergen. B. Reabilitas Tabel 4.8

Uji reabilitas Cronbach 's Alpha Composite Reliability (Rho_A) Composite

Reliability (Rho_C) Average Variance Extracted (Ave) Employee Performa

nance 0.732 0.739 0.823 0.622 Job Satisfacti on 0.713 0.713 0.811 0.594

Leadershi p 0.750 0.754 0.833 0.501 Berdasarkan data diatas dapat

dilihat dari Average Variance Extracted Pada Semua Variable Memiliki Nilai Diatas 0.50.

74 Semua nilai Composite Reliability > 0.70 dan AVE > 0.50,

menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas dan validitas konvergen yang baik.

Menurut Hair et al. (2019), Composite Reliability > 0.70 dan AVE >

0.50 adalah kriteria minimal validitas konstruk dalam model SEM- PLS.

4.5 Analisi Uji Inner Model A. R square Nilai R-Square < 0,70, <

0,50, < 0,25 menunjukkan model yang kuat, sedang, moderate dan lemah.

Apabila nilai semakin besar maka ini menunjukkan predictor model semakin

baik dalam melakukan penjelasan variance. Tabel 4.9 Uji R Square R-

square R-square adjusted EMPLOYEE PERFORMANCE 0.518 0.510 JOB SATISFACTION

0.592 0.589 Pada penelitian menggunakan variable dependent yakni Employee

Performance, di mana variabel ini di pengaruhi Leadership, dan Job

Satisfaction berperan sebagai variabel intervening terhadap Employee

Performance. Berdasarkan hasil output SmartPLS, diperoleh nilai R Square

untuk masing- masing variabel sebagai berikut: R Square Job Satisfaction

= 0.592 R Square Employee Performance = 0.518 Nilai R Square sebesar 0.592 menunjukkan bahwa sebesar 59,2% variasi yang terjadi pada Job Satisfaction dapat dijelaskan oleh variabel Leadership. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0.518 pada Employee Performance menunjukkan bahwa variabel Leadership dan Job Satisfaction secara bersama-sama mampu menjelaskan 51,8% variasi pada Employee Performance. B. F-Square Uji F Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. 69 Tabel 4.10 Uji F Square Employee Performance Job Satisfaction Leadership Employee Performance Job Satisfaction 0.153 Leadership 0.097 1.453 Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F Square sebagai berikut: Leadership → Job Satisfaction = 0.153, Leadership → Employee Performance = 0.097, Job Satisfaction → Employee Performance = 0.153, Nilai F Square 0.153 pada jalur Leadership → Job Satisfaction menunjukkan pengaruh sedang. Nilai 0.097 pada jalur Leadership → Employee Performance menunjukkan pengaruh lemah/kecil, namun tetap memiliki kontribusi yang bermakna. Nilai 0.153 pada jalur Job Satisfaction → Employee Performance juga menunjukkan pengaruh sedang. Artinya, Leadership lebih kuat dalam memengaruhi Job Satisfaction dibandingkan langsung terhadap Employee Performance, namun ketika Job Satisfaction berperan sebagai variabel mediasi, pengaruhnya terhadap kinerja menjadi lebih kuat. C. Q-Square Nilai Q Square digunakan untuk mengetahui seberapa baik model mampu memprediksi data. **50 58 92** Nilai $Q^2 >$ menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance. Tabel 4.11 Uji Q Square Q^2_{pred} $RMS E$ $MA E$ EMPLOYEE 0.425 0.779 0.58 70 PERFORMANCE 5 JOB SATISFACTION 0.586 0.666 0.52 8 Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat, Q^2 Job Satisfaction = 0.586 Q^2 Employee Performance = 0.425 Nilai Q^2 sebesar 0.586 pada Job Satisfaction menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang baik dan kuat terhadap variabel ini. Sedangkan nilai Q^2 sebesar 0.425 pada Employee Performance juga menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang baik terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model dalam penelitian ini tidak hanya memiliki kemampuan

penjelasan yang baik (R^2), namun juga kemampuan prediksi yang relevan (Q^2) terhadap variabel-variabel dalam model. 11 19 D. Uji Goodness Of Fit Hasil penelitian berdasarkan uji goodness of fit model structural dengan inner model menggunakan Q-Square predictive relevance (Q^2). 11 16 21 23 32 50 52 62 Tujuan pengujian adalah untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model penelitian serta estimasi dari parameter penelitian. Apabila nilai Q-square lebih besar dari maka dapat dikatakan model memiliki predictive relevance Tabel 4.12 Uji Goodness Of Fit Saturated model Estimated model SRMR 0.092 0.092 d_ ULS 1.014 1.014 d_G 0.332 0.332 Chi- square 230.407 230.407 NFI 0.679 0.679 71 Dari hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai Q- Square (Q^2 Predict) untuk masing-masing variabel endogen sebagai berikut: Untuk variabel Job Satisfaction sebesar 0.586, Untuk variabel Employee Performance sebesar 0.425 Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai Q-Square pada penelitian ini lebih besar dari 0, yang berarti model memiliki kemampuan prediktif (predictive relevance) terhadap variabel-variabel tersebut. Selain itu, nilai Q-Square mendekati angka 1, khususnya pada variabel Job Satisfaction (0.586), yang menunjukkan bahwa model memiliki kualitas prediksi yang baik, dan mampu menjelaskan variabel Job Satisfaction secara memadai. Sementara itu, nilai Q- Square pada variabel Employee Performance (0.425) juga menunjukkan kemampuan prediksi yang cukup baik dan relevan. 4.6 Pengujian Hipotesa Pengujian hipotesa ini menggunakan analisis uji yaitu direct effect (hubungan langsung) dan indirect effect (hubungan tidak langsung). 1. Direct Effect Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji apakah hipotesis Leadership berpengaruh terhadap Employee Performance. terdapat beberapa cara penelitian menggunakan direct effect. a. Path Coefficients Pada koefisien jalur, jika nilai sampel asli menunjukkan angka positif, ini berarti terdapat hubungan searah antara variabel eksogen dan endogen. Artinya, kedua variabel tersebut akan meningkat atau menurun secara bersamaan. Sebaliknya, apabila nilai sampel asli 72 menunjukkan angka negatif, ini menandakan adanya

hubungan berlawanan arah antara variabel eksogen dan endogen. **42** Dalam kondisi ini, jika variabel eksogen meningkat, variabel endogen cenderung akan menurun, atau sebaliknya.

Dalam pengujian hipotesis antar variabel, apabila nilai P (P value) teramati kurang dari 0,05, atau Statistik T (T Statistic) melampaui 1,960, maka dapat disimpulkan bahwa interrelasi antar variabel tersebut tergolong signifikan. Sebaliknya, manakala P value menunjukkan angka di atas 0,05 dan Statistik T berada di bawah 1,960, maka konektivitas antar variabel dianggap nir-signifikan. Tabel 4.13 Uji Path Coefficients

Original sample (O) Sample mean (M) Standard deviation

(STDEV) T statistics (|O/STDEV|) P values JOB SATISFACTION ->

EMPLOYEE PERFORMANCE 0.425 0.429 0.094 4.527 0.00 LEADERSHIP - 0.339

0.336 0.106 3.209 0.00 73 > EMPLOYEE PERFORMANCE 1 LEADERSHIP - >

JOB SATISFACTION 0.770 0.770 0.047 16.265 0.00 **11** Hubungan Leadership terhadap

Job Satisfaction Hubungan variabel Leadership terhadap Job Satisfaction

memiliki nilai original sample sebesar 0,770, yang berarti hubungan

antara kedua variabel ini bersifat positif atau searah. Hasil dari T statistic

sebesar 16,265 > 1,960, dengan p value sebesar 0,000 < 0,05, yang

berarti hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian,

hipotesis H1 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan

yang diterapkan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan. c. Hubungan Leadership terhadap Employee Performance Hubungan

variabel Leadership terhadap Employee Performance memiliki nilai original

sample sebesar 0,339, menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel

bersifat positif. Hasil T statistic sebesar 3,209 > 1,960 dan p value

sebesar 0,001 < 0,05, menandakan bahwa pengaruh tersebut signifikan.

Maka, hipotesis H2 diterima, artinya kepemimpinan yang baik secara

langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan. d. Hubungan Job Satisfaction

terhadap Employee Performance Hubungan variabel Job Satisfaction terhadap

Employee Performance memiliki nilai original sample sebesar 0,425, yang

menunjukkan bahwa hubungan antar 74 kedua variabel adalah positif. Nilai

T statistic sebesar 4,527 > 1,960 dan p value sebesar 0,000 < 0,05,

sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.

8 57 69

Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, yang berarti semakin tinggi

kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka. 2. Indirect

Effect Indirect effect dalam analisis menggunakan Smartpls merujuk pada

pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen (variabel independen)

terhadap variabel endogen (variabel dependen), yang disalurkan melalui

perantara (intervening). Untuk menguji indirect effect, penelitian umumnya

Menerapkan regresi multivariat atau pemodelan persamaan struktural adalah

esensial untuk menguak interdependensi berdasarkan konjektur yang relevan

a. Hubungan antara variabel memiliki nilai P-value < 0,05

atau T-Statistic > 1,960 maka hubungan variabel tersebut adalah signifikan.

b. Begitu juga sebaliknya jika nilai P-Value > 0,05 atau T-Statistic

< 1,960 maka hubungan antara variabel adalah tidak signifikan Tabel

4.14 Indirect Effect Origin al sampl e (O) Samp le mean (M) Standa

rd deviat ion (STDEV) T statistics (|O/STDEV|) P valu es

LEADERSHIP -> JOB SATISFACTION -> EMPLOYEE PERFORMANC 0.327 0.331

0.079 4.169 0.00 75 E Hubungan tidak langsung antara variabel

Leadership terhadap Employee Performance melalui variabel Job Satisfaction

memiliki nilai original sample sebesar 0,327, yang menunjukkan bahwa

hubungan tersebut positif atau searah. Hasil T statistic sebesar 4,169

> 1,960 dan p value sebesar 0,000 < 0,05, mengindikasikan bahwa

pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Dengan

demikian, hipotesis H4 diterima, yang berarti bahwa Job Satisfaction

terbukti secara signifikan memediasi pengaruh Leadership terhadap Employee Performance.

5

40 42 Artinya, kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan, dan pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Data akan di uji menggunakan uji VAF dan juga akan

dilihat hasil uji bootstrapping pada specific indirect effects total effects. Uji ini

dilakukan untuk mengetahui peran variabel intervening, berikut table dan

rumus perhitungannya: Untuk menghitung VAF rumus yang digunakan adalah:

$VAF = \frac{Indirect\ Effect}{Total\ Effect}$

$I: Effect \times 100\% Total Effect$

$t = Direct Effect + Indirect Effect$

Effect Untuk menguji peran mediasi dari variabel Job

Satisfaction dalam hubungan antara Leadership terhadap Employee Performance,

digunakan pendekatan perhitungan VAF (Variance Accounted For). VAF

digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung

dibandingkan dengan total pengaruh yang terjadi. Perhitungan dilakukan

berdasarkan rumus sebagai berikut: Dengan ketentuan: $Indirect Effect = \beta_2$

$\cdot \beta_3 = 0.536 \cdot 0.610 = 0.32776$ Direct Effect $t = 0.339$ Total

Effect = Direct Effect + Indirect Effect = $0.339 + 0.327 = 0.666$

$VAF = 0.327 : 0.666 \times 100\% = 49.1\%$ Berdasarkan perhitungan tersebut,

diperoleh nilai VAF sebesar 49,1%, yang menunjukkan bahwa variabel

Job Satisfaction berperan sebagai mediasi parsial (partial mediation) dalam hubungan

antara Leadership terhadap Employee Performance. Nilai VAF sebesar 49,1%

menunjukkan bahwa hampir separuh dari total pengaruh Leadership terhadap

Employee Performance disalurkan melalui Job Satisfaction, sementara sisanya berasal dari

pengaruh langsung Leadership terhadap Employee Performance. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa Leadership tidak hanya berdampak langsung

terhadap kinerja karyawan, namun juga memiliki pengaruh secara tidak langsung

melalui peningkatan kepuasan kerja. Artinya, kepemimpinan yang efektif

tidak hanya mendorong kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kinerja

melalui peningkatan rasa puas dalam pekerjaan. 1. Leadership (X) → Employee

Performance (Y) Direct Effect (β_1) = 0.339 Model Persamaan: $Y = 0.339 \cdot X + \epsilon_1$

Kesimpulan: Terdapat pengaruh langsung dan positif dari Leadership terhadap Employee Performance sebesar

0.339 2. Leadership (X) → Job Satisfaction (Z) Direct Effect (β_2) = 0.53677

Model Persamaan: $Z = 0.536 \cdot X + \epsilon_2$

Kesimpulan: Leadership memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan

terhadap Job Satisfaction sebesar 0.536 3. Job Satisfaction (Z) → Employee

Performance (Y) Direct Effect (β_3) = 0.610 Model Persamaan: $Y = 0.610 \cdot Z + \epsilon_3$

Kesimpulan: Job Satisfaction memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan

terhadap Employee Performance sebesar 0.610

berpengaruh langsung dan positif terhadap Employee Performance 4.7

Pembahasan Berdasarkan investigasi variabel yang telah tereksekusi,

penjelajah riset ini menuai konklusi dari studinya, yaitu : 4.7.1

Leadership Terhadap Job Satisfaction Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, ditemukan bahwa leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction, dengan nilai koefisien sebesar 0.770, T-statistic 16.265 > 1.960, dan p-value 0.000 < 0.05.

Ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja

karyawan. Kepemimpinan yang komunikatif, memberikan arahan yang jelas, serta memahami kebutuhan bawahannya, berperan besar dalam membentuk perasaan nyaman, aman, dan termotivasi dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan tujuan penelitian ini yakni ingin menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja 78 karyawan. Temuan ini juga mendukung teori dua faktor Herzberg, di mana peran atasan yang mendukung termasuk dalam faktor motivasional yang memengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa didukung dan diberi pengakuan oleh pemimpinnya, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menguatkan hasil studi sebelumnya dari Anistuti (2023) dan Pratama et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dalam penelitian oleh Wang et al. (2020), dijelaskan bahwa pemimpin yang mampu memberikan kejelasan arah, empati, dan tanggung jawab sosial berkontribusi besar terhadap moral dan kepuasan kerja timnya. Oleh karena itu, DNA Creative Agency perlu mempertahankan dan memperkuat pola kepemimpinan yang humanis dan partisipatif. 4.7.2

Leadership Terhadap Employee Performance Hasil analisis menunjukkan bahwa leadership juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, dengan nilai koefisien sebesar 0.339, T-statistic 3.209 > 1.960, dan p-value 0.001 < 0.05. Ini mengindikasikan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi ketika mereka dipimpin oleh sosok yang mampu menetapkan prioritas, memberikan instruksi yang jelas,

serta mengevaluasi hasil kerja secara adil dan konstruktif. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Stogdill dan Tannenbaum yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang diterapkan di DNA Creative Agency berperan sebagai motor penggerak yang mampu membentuk perilaku kerja yang produktif dan terarah. Ini sesuai 79 dengan tujuan penelitian dalam Bab 1, yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung leadership terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh studi dari Makalew et al. (2021) dan Nuruddin & Sridadi (2019) yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif akan memotivasi karyawannya untuk mengerjakan tugas secara optimal dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, kepemimpinan yang konsisten, terbuka terhadap masukan, dan adaptif terhadap dinamika kerja menjadi kunci utama dalam meningkatkan performa karyawan di industri kreatif yang cepat berubah.

4.7.3 Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, dengan 20 nilai koefisien 0.425, T-statistic $4.527 > 1.960$, dan p-value $0.000 < 0.05$. Temuan ini membuktikan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya cenderung akan memberikan kontribusi kinerja yang lebih tinggi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Secara konseptual, hasil ini mendukung pendapat Paparang et al. (2021) dan Subiyanti & Trisnadi (2022) yang menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam membentuk semangat kerja, loyalitas, dan kedisiplinan karyawan. Dalam organisasi seperti DNA Creative Agency yang bergerak di bidang kreatif, kepuasan kerja juga berkaitan dengan kebebasan berekspresi, keterlibatan dalam proyek, dan pengakuan terhadap hasil karya. Penelitian ini juga mendukung teori keadilan (equity theory) yang menyatakan bahwa persepsi keadilan dan penghargaan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada motivasi kerja mereka. Maka dari itu, pengelolaan aspek-aspek kepuasan 80 kerja seperti

kejelasan peran, hubungan antar rekan kerja, serta penghargaan yang proporsional perlu diperhatikan secara serius oleh manajemen. 4.7.4 Pengaruh Tidak Langsung Leadership terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung (mediasi) dari leadership terhadap employee performance melalui job satisfaction. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan, dengan nilai koefisien 0.327, T-statistic 4.169 > 1.960, dan p-value 0.000 < 0.05. Perhitungan VAF (Variance Accounted For) menghasilkan nilai sebesar 49.1%, yang mengindikasikan bahwa mediasi bersifat parsial. Dengan kata lain, hampir setengah dari total pengaruh leadership terhadap kinerja karyawan disalurkan melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Temuan ini sejalan dengan model teoritis, serta mendukung hasil penelitian terdahulu seperti Ari Lasta Irawan et al. (2023) dan Nurbaeti et al. (2023) yang menunjukkan bahwa job satisfaction merupakan mediator penting dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan ruang partisipasi, dan memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini membuat karyawan merasa puas dan secara alami terdorong untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, hasil ini memperkuat tujuan penelitian untuk membuktikan bahwa job satisfaction memang memiliki peran signifikan sebagai variabel intervening, dan dapat menjadi titik fokus dalam strategi peningkatan kinerja di lingkungan DNA Creative Agency. 81 4.8 Implikasi Manajerial Hasil penelitian mengenai pengaruh Leadership terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction memberikan panduan penting bagi manajemen DNA Creative Agency dalam mengelola sumber daya manusia di industri kreatif digital. Implikasi manajerial ini dapat dijadikan acuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong kinerja karyawan. Rekomendasi ini mencakup langkah- langkah berikut: 4.8.1 Meningkatkan Kualitas Leadership untuk Mendorong Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan hasil olah data, variabel Leadership berpengaruh secara langsung

33 70 dan signifikan terhadap Job Satisfaction dengan nilai koefisien 0.536. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Untuk memaksimalkan pengaruh ini, manajemen DNA Creative Agency dapat menerapkan gaya kepemimpinan 64 an yang lebih supportive dan partisipatif, sesuai dengan karakteristik tim kreatif. Pemimpin disarankan untuk lebih sering memberikan apresiasi, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta menciptakan komunikasi yang terbuka dan dua arah. Contohnya, para manajer proyek dapat secara rutin melakukan sesi feedback dua arah setelah proyek selesai, di mana pemimpin tidak hanya memberikan evaluasi, tetapi juga terbuka menerima masukan dari tim. Pendekatan ini akan meningkatkan rasa dihargai, menumbuhkan kepercayaan, dan memperkuat kepuasan kerja secara keseluruhan. Mengoptimalkan Job Satisfaction sebagai Mediator untuk Meningkatkan Kinerja Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Job Satisfaction memediasi pengaruh Leadership terhadap Employee Performance 82 secara parsial, dengan nilai VAF sebesar 49.1%. Artinya, separuh dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja disalurkan melalui kepuasan kerja. Maka dari itu, manajemen perlu menjadikan kepuasan kerja sebagai prioritas strategis. DNA Creative Agency disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan, seperti sistem kompensasi, kesempatan pengembangan karier, beban kerja, serta keseimbangan kerja-hidup (work-life balance). Sebagai contoh, perusahaan dapat menerapkan program pengembangan karier seperti coaching session, pelatihan internal, atau memberikan ruang rotasi kerja untuk meningkatkan keterampilan. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan.

13 55 84

4.8.2 Memperkuat Pengaruh Leadership secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Temuan lainnya menunjukkan bahwa Leadership memiliki pengaruh langsung terhadap Employee Performance dengan koefisien sebesar 0.339, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini sudah cukup efektif mendorong hasil kerja karyawan. Untuk memperkuat pengaruh ini, para pemimpin di DNA

Creative Agency dapat difokuskan pada pengembangan kompetensi kepemimpinan interpersonal dan manajerial, seperti pengambilan keputusan strategis, pengelolaan konflik, dan pemantauan progres kerja tim. Contohnya, pemimpin proyek dapat menetapkan target yang jelas dan spesifik untuk setiap anggota tim, memberikan umpan balik secara berkala, dan memberikan penghargaan terhadap pencapaian. Dengan cara ini, para pemimpin mampu menjadi role model dalam budaya kerja yang produktif dan berorientasi hasil. 83

Membangun Budaya Kerja yang Mendorong Sinergi antara Kepemimpinan dan Kepuasan Gabungan antara kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung Employee Performance yang optimal. Oleh karena itu, DNA Creative Agency dapat membangun budaya organisasi yang mendukung Kolaborasi tim yang inklusif, Transparansi dalam komunikasi antar level jabatan, Pemberdayaan karyawan melalui kepercayaan dan otonomi kerja DNA Creative Agency dapat menanamkan nilai-nilai empati, apresiasi, dan kreativitas ke dalam kebijakan SDM serta mekanisme kepemimpinan sehari-hari. Hal ini penting untuk mempertahankan daya saing tim kreatif dalam industri media digital yang sangat dinamis. 84

BAB V KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari olah data komprehensif memakai SmartPLS 4.1 dan diseminasi mengenai dampak Kepemimpinan (Leadership) terhadap Kinerja Karyawan (Employee Performance), dengan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) bertindak selaku variabel intermediasi, beberapa konklusi esensial dapat diartikulasikan, yakni:

1. Leadership menunjukkan efek positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Ini mengindikasikan bahwa semakin optimal corak kepemimpinan yang diaplikasikan dalam korporasi, kian melambung pula derajat kepuasan kerja yang dieskapi oleh para pegawai.
2. Leadership memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Fenomena ini memverifikasi bahwa kepemimpinan yang efektif secara langsung berimbas pada elevasi kinerja karyawan.
3. Job Satisfaction bermanifestasi sebagai determinan positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Dengan kata lain, karyawan yang merasa

terpenuhi dalam tugasnya acap kali memiliki etos kerja yang superior dan mengekspresikan performa yang lebih prima. 4. Job Satisfaction secara signifikan memediasi tautan antara Leadership dan Employee Performance. Konsekuensinya, kepemimpinan tidak cuma berefek secara langsung, melainkan pula secara tak langsung mengukir kinerja karyawan via kepuasan kerja.

5.2 Saran 1. Bagi Perusahaan Perusahaan, dalam hal ini DNA CREATIVE AGENCY, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan di semua lini manajerial. 85 Gaya kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan bertanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Para atasan atau supervisor diharapkan mampu memberikan arahan yang jelas, menetapkan prioritas kerja dengan baik, serta secara rutin melakukan evaluasi yang adil terhadap bawahannya. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan psikologis karyawan juga penting untuk diperhatikan, agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya Studi ini hanya mengkaji tiga variabel: Kepemimpinan (Leadership), Kepuasan Kerja (Job Satisfaction), dan Kinerja Karyawan (Employee Performance). Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengintegrasikan variabel-variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa contoh variabel tambahan yang bisa dipertimbangkan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan (reward system), atau keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). Penambahan variabel-variabel ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak pe



REPORT #27627205

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	5.09% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9911/10/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	1.06% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/92658/4/S_BD_TSK_1903664_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.92% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/19049/7/6.%20BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.84% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/10983/5/Chapter%203.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	0.75% proceeding.unesa.ac.id https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/senima/article/download/3772/716	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.56% repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/b0ea132a-e989-46d2-89f0...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.52% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0296/B.111.20.0296-1..	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.47% ojspustek.org https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/1059/735/1991	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.46% ojs.pseb.or.id https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/download/1003/765/2208	●



REPORT #27627205

INTERNET SOURCE		
10.	0.46% www.ojs.pseb.or.id	●
	https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/download/1442/1066/3972	
INTERNET SOURCE		
11.	0.46% eskripsi.usm.ac.id	●
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0112/B.131.20.0112-0..	
INTERNET SOURCE		
12.	0.45% journals.usm.ac.id	●
	https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/download/11890/6128/38439	
INTERNET SOURCE		
13.	0.44% journal.stieamkop.ac.id	●
	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/7960/5227	
INTERNET SOURCE		
14.	0.4% rudycct.com	●
	https://rudycct.com/ab/Q_A-SmartPLS.pdf	
INTERNET SOURCE		
15.	0.4% e-jurnal.nobel.ac.id	●
	https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/4944/2793	
INTERNET SOURCE		
16.	0.4% repository.unissula.ac.id	●
	http://repository.unissula.ac.id/26711/1/Magister%20Manajemen_20402000023...	
INTERNET SOURCE		
17.	0.35% lib.unm.ac.id	●
	https://lib.unm.ac.id/storage/file_thesis/qlxHbFXwsOUJELXSTYDV5DvUo4kyT52...	
INTERNET SOURCE		
18.	0.33% jurnal.ugm.ac.id	●
	https://jurnal.ugm.ac.id/jgs/article/download/36737/23568	
INTERNET SOURCE		
19.	0.33% repository.unpas.ac.id	●
	http://repository.unpas.ac.id/61129/5/Bab%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
20.	0.31% research.e-siber.org	●
	https://research.e-siber.org/JSMD/article/download/417/236/1932	



REPORT #27627205

INTERNET SOURCE		
21.	0.28% repositori.unud.ac.id	●
	https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/0519ba77d97...	
INTERNET SOURCE		
22.	0.28% eskripsi.usm.ac.id	●
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2018/B.231.18.0007/B.231.18.0007-0..	
INTERNET SOURCE		
23.	0.26% dewey.petra.ac.id	●
	https://dewey.petra.ac.id/digital/get-file/443873	
INTERNET SOURCE		
24.	0.25% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/7345/4/%28BAB%203%29.pdf	
INTERNET SOURCE		
25.	0.25% eprints.ubhara.ac.id	●
	http://eprints.ubhara.ac.id/2907/2/Layout-Mahmudah%20Enny%20W-PERAN%2..	
INTERNET SOURCE		
26.	0.25% repository.ut.ac.id	●
	https://repository.ut.ac.id/1082/1/40717.pdf	
INTERNET SOURCE		
27.	0.24% journal.universitaspahlawan.ac.id	●
	https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/3678..	
INTERNET SOURCE		
28.	0.24% repository.upi.edu	●
	http://repository.upi.edu/71981/3/S_MIK_1604964_Chapter%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
29.	0.24% ojs.pseb.or.id	●
	https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmeh/article/download/606/494/1202	
INTERNET SOURCE		
30.	0.24% prin.or.id	●
	https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/download/3063/2874/9584	
INTERNET SOURCE		
31.	0.24% jurnal.usbypkp.ac.id	●
	https://jurnal.usbypkp.ac.id/index.php/jiim/article/download/3704/1077/9648	



REPORT #27627205

INTERNET SOURCE		
32.	0.24% eprints.unisla.ac.id http://eprints.unisla.ac.id/1195/6/06.BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.23% journal.unj.ac.id https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/download/16982/10371/512..	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.23% ejurnal.ung.ac.id https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jej/article/download/16772/8902	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.22% journal.fkpt.org https://journal.fkpt.org/index.php/JAMEK/article/download/1645/718	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.22% lppm.tazkia.ac.id https://lppm.tazkia.ac.id/berita/tahapan-awal-melakukan-uji-hipotesis-sebagai...	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.22% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/9008/8.%20BAB%20I...	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.22% ettheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/77999/2/210501110108.pdf	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.22% journal.uny.ac.id https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/download/22224/11461	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.21% jonedu.org https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/1907/1573/	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.21% dspace.uc.ac.id https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/2775/BAB%20III.pdf?seque..	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.21% jurnal.usi.ac.id https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/download/1231/1302/4372	●



REPORT #27627205

INTERNET SOURCE		
43.	0.2% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6257/3/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.2% repository.stikeshangtuah-sby.ac.id https://repository.stikeshangtuah-sby.ac.id/id/eprint/1191/1/SINTA%20IDELIA%...	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.2% www.fanruan.com https://www.fanruan.com/id/glossary/analisis-data/path-analysis	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.2% ejurnal.seminar-id.com https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/download/250/233/	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.2% digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/56177/3/3.%20TESIS%20FULL%20TANPA%20BAB%20P...	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.19% journal.sinov.id https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/article/download/1224/1024/3913	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.19% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/102937-ID-pengaruh-karakteristik-...	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.19% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/84241-ID-none.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.18% jig.rivierapublishing.id https://jig.rivierapublishing.id/index.php/rv/article/download/151/263/1331	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.18% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/54221/1/SITI%20HA...	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.17% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/1957/5/BAB%20IV.pdf	●



REPORT #27627205

INTERNET SOURCE		
54. 0.16%	smartid.co.id https://smartid.co.id/en/kajian-budaya-kerja-membangun-organisasi-yang-efek...	●
INTERNET SOURCE		
55. 0.16%	unram.sgp1.digitaloceanspaces.com https://unram.sgp1.digitaloceanspaces.com/simlitabmas/kinerja/buku/jurnal/5b..	●
INTERNET SOURCE		
56. 0.15%	bpmbkm.uma.ac.id https://bpmbkm.uma.ac.id/2024/06/20/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-ke..	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.15%	www.statistikian.com https://www.statistikian.com/2021/04/bootstrapping-pls-sem-smartpls.html	● ●
INTERNET SOURCE		
58. 0.15%	ejournal.ppb.ac.id https://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jpar/article/download/985/728	●
INTERNET SOURCE		
59. 0.14%	manajemen.umsida.ac.id https://manajemen.umsida.ac.id/penelitian-ungkap-faktor-kepuasan-karyawan...	●
INTERNET SOURCE		
60. 0.14%	repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/585/5/BAB%203%20-%20aris%20dwi%...	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.14%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2017/B.131.17.0492/B.131.17.0492-0..	●
INTERNET SOURCE		
62. 0.14%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6780/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.13%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/1648/2/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
64. 0.13%	journal.pubmedia.id https://journal.pubmedia.id/index.php/par/article/download/2550/2640/4560	●



REPORT #27627205

INTERNET SOURCE		
65.	0.12% ejournal.papanda.org https://ejournal.papanda.org/index.php/jimab/article/view/371/236	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.12% journal.unhas.ac.id https://journal.unhas.ac.id/index.php/jbmi/issue/view/762/183	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.12% eprints.umm.ac.id https://eprints.umm.ac.id/12383/4/BAB%20%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.12% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/20143/9/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.12% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-...	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.11% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/564/4/118600095_file5.pdf	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.11% journal.untar.ac.id https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/29852/17954	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.11% digilib.uinsgd.ac.id https://digilib.uinsgd.ac.id/67552/1/19_%20-%20Muhammad%20Zaky%20-%20...	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.11% journal.stie-pembangunan.ac.id https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download...	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.11% journal.unu-jogja.ac.id https://journal.unu-jogja.ac.id/fe/index.php/j-fine/article/download/34/32/200	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.11% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/4299/4/BAB%203.pdf	● ●



REPORT #27627205

INTERNET SOURCE		
76. 0.11%	repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/18453/1/165210743.pdf	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.11%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/136045-ID-none.pdf	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.1%	journal.ibs.ac.id https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/231/205/612	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.1%	journals.ums.ac.id https://journals.ums.ac.id/dayasaing/article/download/4505/3223	●
INTERNET SOURCE		
80. 0.1%	www.statistikian.com https://www.statistikian.com/2021/04/inner-model-pls-sem-smart-pls.html	● ●
INTERNET SOURCE		
81. 0.1%	mail.bajangjournal.com https://mail.bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/download/2691/1915	●
INTERNET SOURCE		
82. 0.1%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0495/B.131.18.0495-0..	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.09%	jipp.unram.ac.id https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/download/3057/1692/16727	●
INTERNET SOURCE		
84. 0.09%	repository.stietribhakti.ac.id https://repository.stietribhakti.ac.id/957/1/Manajemen%20Organisasi.pdf	●
INTERNET SOURCE		
85. 0.09%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2841/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
86. 0.09%	e-journals2.unmul.ac.id https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/kretisi/article/download/275/257	●



REPORT #27627205

INTERNET SOURCE		
87. 0.09%	jurnal.uia.ac.id https://jurnal.uia.ac.id/Kinerja/article/download/1795/990/	●
INTERNET SOURCE		
88. 0.08%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78633/1/RAHAYU%2..	●
INTERNET SOURCE		
89. 0.07%	ejournal.areai.or.id https://ejournal.areai.or.id/index.php/JEAP/article/download/825/1169/4499	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.07%	repository.mediapenerbitindonesia.com http://repository.mediapenerbitindonesia.com/209/1/T%20311%20-%20Strateg...	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.07%	www.academia.edu https://www.academia.edu/105164971/Pengantar_Partial_Least_Square_Strctur...	●
INTERNET SOURCE		
92. 0.05%	www.jurnal.stie-aas.ac.id https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/download/12524/pdf	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.03%	portaluqb.ac.id:808 http://portaluqb.ac.id:808/1316/4/BAB%20II%20PREDO.pdf	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.03%	repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31627/8.%20BAB%20...	●