

Pengaruh Supportive Leadership terhadap Job Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Hotel X Sidoarjo

Miko Arko

Universitas Airlangga

e-mail: miko.arko@gmail.com

Abstract: The purpose of this study is to prove the influence of supportive leadership and performance through job satisfaction as a mediator. The method used in this study is quantitative with data collection techniques through the distribution of questionnaires in the study sample, as many as 74 employees of Hotel X Sidoarjo. The data analysis technique used is SPSS and Sobel test to determine the mediating effect. This study found that: (1) leadership supported positive and significant effect on job satisfaction with a beta coefficient of 0,618 ($0.000 < 0.05$); (2) job satisfaction has a positive and significant effect on performance with a beta coefficient of 0,348 ($0.000 < 0.05$); and (3) job satisfaction succeeded in mediating the effect of support on work performance with the sobel test results of 2.730 ($0.006 < 0.05$).

Keywords: supportive leadership, job satisfaction, work performance

I. PENDAHULUAN

Berbagai kondisi perekonomian saat ini menuntut setiap perusahaan untuk terus berusaha mencapai tujuan dengan menjalankannya secara efektif dan efisien. Keberhasilan tujuan perusahaan bergantung pada kemampuan dan keahlian seorang pemimpin. Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja lebih baik. Karyawan menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga seorang pemimpin harus dapat memberikan arahan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sanjiwani & Suana, 2016).

Pemimpin yang sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka dan mampu mendorong bawahan mereka dianggap sebagai pemimpin yang mendukung. Pemimpin yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan rasa hormat, kepercayaan, kerja sama, dan dukungan emosional. Tempat kerja yang diperkaya dengan para pemimpin yang mendukung membawa hasil yang sukses dan berman-

faat bagi kesejahteraan (Khalid *et al.*, 2012:489). Kepemimpinan yang suportif adalah aspek kunci dari kepemimpinan yang efektif di Indonesia (teori jalur-tujuan). Kepemimpinan suportif mirip dengan individual pertimbangan dan sub-dimensi kepemimpinan transformasional, dalam kedua jenis kepemimpinan mencakup mengekspresikan minat pada pengikut individu, menghadiri dan menanggapi kebutuhan pribadi mereka (Sree & Gunaseelan, 2016:54).

Dari hasil data PHRI (Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia), Indonesia memiliki jumlah anggota asosiasi PHRI di Provinsi Jawa Timur sebanyak 487 hotel. Sedangkan di Kabupaten Sidoarjo jumlah anggota asosiasi PHRI (Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia) sebanyak 10 hotel (www.phrijatim.com). Salah satu hotel di Sidoarjo yang akan mengalami persaingan adalah Hotel X Sidoarjo. Hotel X Sidoarjo akan bersaing dengan hotel seperti Airy Hotel, Reddoorz, dan Oyo. Namun bukan hanya jumlah hotel yang ada di Sidoarjo saja

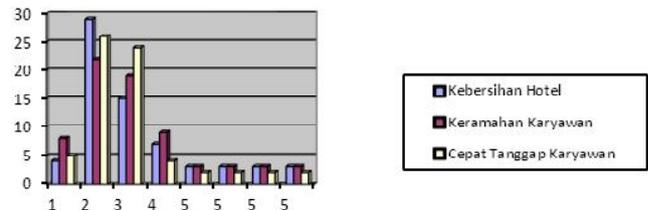
yang berpengaruh terhadap persaingan yang dihadapi oleh Hotel X Sidoarjo, tetapi dari jumlah hotel berbintang dan non-bintang yang ada di seluruh wilayah Jawa Timur akan menjadi pesaing dari Hotel X Sidoarjo.

Berdasarkan data diketahui bahwa jumlah hotel berbintang di wilayah Jawa Timur pada Tahun 2017 sebanyak 161 unit. Sedangkan untuk jumlah hotel non-bintang di wilayah Jawa Timur pada Tahun 2017 sebanyak 1173 unit. Kota Surabaya merupakan kota pertama yang memiliki jumlah hotel terbanyak yaitu 82 unit hotel berbintang dan 141 hotel non-bintang. Kota Malang adalah kota kedua yang memiliki jumlah hotel terbanyak yaitu sebanyak 24 hotel bintang dan 90 hotel non-bintang. Terbanyak ketiga adalah Kota Batu dengan jumlah 16 hotel bintang dan 58 hotel non-bintang. Banyaknya jumlah hotel baik berbintang maupun non-bintang menjadikan persaingan semakin ketat di wilayah Jawa Timur khususnya dalam bidang perhotelan.

Dari banyaknya hotel yang ada di Sidoarjo akan berdampak pada persaingan yang ketat di dalam bisnis perhotelan di Sidoarjo. Hal tersebut disebabkan karena Hotel X Sidoarjo merupakan hotel budget. Persaingan hotel dapat dilihat dari lokasinya strategis dekat dengan Bandara Juanda, banyak pabrik, dan berdekatan dengan alun-alun. Persaingan tersebut dapat diatasi dengan mengubah kepemimpinan pada hotel tersebut berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja, kualitas kerja, bersedia bekerja sama dengan rekan kerja, kreativitas karyawan, dan keandalan dalam bekerja (Gomes, 1995).

Fenomena yang ada di Hotel X Sidoarjo adalah bahwa kepercayaan yang selama ini sudah diberikan oleh pimpinan kepada para karyawan malah sebaliknya diabaikan oleh karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang cukup buruk. Berikut adalah data penilaian kinerja berdasarkan tamu hotel yaitu dengan mengguna-

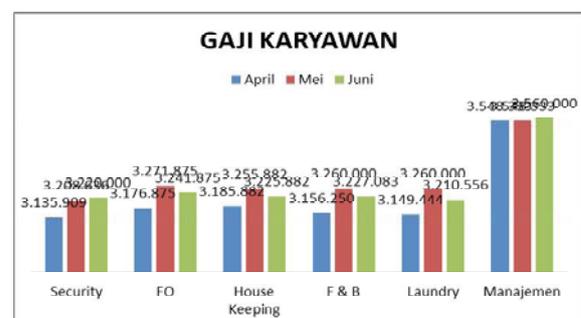
kan data tiga bulan terakhir bulan Mei sampai Juli 2019. Data penilaian kinerja yang diambil adalah berdasarkan kebersihan hotel, keramahan karyawan, dan cepat tanggap karyawan. Berikut ini merupakan data yang dimaksud.



Gambar 1.1 Data Penilaian Kinerja Tiga Bulan Terakhir Karyawan Hotel X Sidoarjo

Berdasarkan gambar tersebut diketahui bahwa nilai tertinggi penilaian kinerja adalah pada kebersihan hotel pada kategori 2 yaitu dengan total penilaian sebanyak 29. Sedangkan nilai paling rendah adalah penilaian kinerja pada cepat tanggap karyawan pada kategori 5 yaitu dengan total sebanyak dua. Hal tersebut berarti bahwa kinerja karyawan Hotel X Sidoarjo paling baik adalah dari segi kebersihan hotel, sedangkan kinerja karyawan perihal cepat tanggap masih amat kurang sehingga perlu untuk ditingkatkan.

Rendahnya kinerja berkaitan erat dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu karyawan. Salah satu bentuk yang memotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah upah atau gaji yang diterima. Gambar 1.2 merupakan tabel gaji karyawan yang diterima oleh karyawan Hotel X Sidoarjo.



Gambar 1.2 Data Gaji Karyawan 3 Bulan Terakhir Karyawan Hotel X Sidoarjo

Gambar tersebut menunjukkan dapat diketahui bahwa terdapat ketidaksesuaian gaji karyawan dengan UMK setiap bulan mulai dari bulan April sampai Juni, sedangkan upah minimum kota atau kabupaten adalah sebesar Rp 3.864.696,20. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai *security* pada Hotel X Sidoarjo gaji terendah sebesar 3.135.909 pada bulan April. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai *front office* pada Hotel X Sidoarjo gaji terendah sebesar 3.176.875 pada bulan April, sedangkan gaji tertinggi sebesar 3.220.000 pada bulan Juni. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai *front office* pada Hotel X Sidoarjo gaji terendah sebesar 3.176.875 pada bulan April, sedangkan gaji tertinggi pada bulan Mei sebesar 3.271.875. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai *housekeeping* pada Hotel X Sidoarjo gaji terendah sebesar 3.185.882 pada bulan April, sedangkan gaji tertinggi pada bulan Mei sebesar 3.255.882. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai F & B pada Hotel X Sidoarjo gaji terendah sebesar 3.159.250 pada bulan April, sedangkan gaji tertinggi pada bulan Mei sebesar 3.260.000. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai laundry pada Hotel X Sidoarjo gaji terendah sebesar 3.149.444 pada bulan April, sedangkan gaji tertinggi pada bulan Mei sebesar 3.260.000. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai manajemen pada Hotel X Sidoarjo gaji terendah sebesar 3.548.333 pada bulan April, sedangkan gaji tertinggi pada bulan Juni sebesar 3.560.000. Hal tersebut membuktikan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan lebih kecil daripada upah minimum Kota Sidoarjo sehingga menyebabkan karyawan kurang puas dengan gaji yang diterima.

Tentu saja kemajuan tersebut tak lepas dari adanya peran sosok yang memimpin para karyawan. Dengan adanya pemimpin yang suportif maka dapat meningkatkan kepuasan kerja

dan kinerja karyawan Hotel X Sidoarjo. Oleh karena pada saat ini kepuasan kerja, kepemimpinan suportif, dan juga kinerja dari karyawan masih dianggap kurang. Berdasarkan pada paparan tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian *Pengaruh Supportive Leadership terhadap Job Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Hotel X Sidoarjo*".

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah *supportive leadership* berpengaruh terhadap *job performance* pada karyawan Hotel X Sidoarjo?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance* pada karyawan Hotel X Sidoarjo?
3. Apakah *job satisfaction* berperan memediasi *supportive leadership* terhadap *job performance* pada karyawan Hotel X Sidoarjo?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Supportive Leadership* terhadap *Job performance* pada karyawan Hotel X Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *job performance* pada karyawan Hotel X Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui peran *job satisfaction* dalam memediasi *supportive leadership* terhadap *job performance* pada karyawan Hotel X Sidoarjo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Supportive Leadership

Pemimpin yang sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka dan mampu mendorong bawahan mereka dianggap sebagai pemimpin yang mendukung. Pemimpin yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan rasa hormat, kepercayaan, kerja sama, dan dukungan emosional. Tempat kerja yang diperkaya dengan para pemimpin yang mendukung membawa hasil sukses dan bermanfaat bagi kesejahteraan (Khalid, *et al*, 2012:489). Kepemimpinan yang suportif aspek kunci dari kepemimpinan yang efektif di Indonesia (teori jalur-tujuan). Kepemimpinan suportif mirip dengan individual pertimbangan, sub-dimensi kepemimpinan transformasional, dalam kedua jenis kepemimpinan mencakup mengekspresikan minat pada pengikut individu dan menghadiri dan menanggapi kebutuhan pribadi mereka (Sree & Gunaseelan, 2016:54).

Gaya kepemimpinan suportif memiliki konsultasi tingkat tinggi antara pemimpin dan pengikutnya. Terutama terlihat ketika pengikut terlibat dalam pengambilan keputusan oleh para pemimpin mereka. Keterlibatan ini sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi mengarah pada komitmen karyawan yang tinggi karena pengikut merasa dihargai (Lumbasi, Aol, & Ouma, 2016:4). Kepemimpinan suportif berfokus pada dukungan sosial dan emosional yang dimanifestasikan dalam perilaku seperti bersimpati, peduli, dan mendengarkan (Shin, Oh, Sim, & Lee, 2016:56).

Kepemimpinan suportif mengacu pada sejauh mana para pemimpin mendukung pengikut mereka melalui keterlibatan aktif dalam menyelesaikan situasi sulit, bersikap terbuka, jujur, dan adil dalam interaksi mereka (Elsaied, 2018:3).

2.2 Indikator Supportive Leadership

Indikator *supportive leadership* pada penelitian ini diambil dari McGilton dalam Maurya dan Agarwal (2015), yaitu (1) mensupport standar pelayanan karyawan yang diberikan kepada pelanggan; (2) memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik; (3) memahami sudut pandang karyawan; (4) dapat diandalkan saat dimintai bantuan; (5) memberi tahu jika ada perubahan pada lingkungan kerja; dan (6) menolerir frustrasi dan mendengar keluh kesah karyawan.

2.3 Definisi Job Performance

Kinerja adalah ukuran kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu. *Job performance* adalah sejauh mana karyawan melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bagaimana seorang karyawan berusaha mencapai tujuan organisasi dan mencoba untuk mencapai standar yang ditetapkan oleh organisasi (Khalid, *et al*, 2012:489). *Job performance* telah didefinisikan sebagai nilai organisasi dapat mengharapkan dari perilaku diskrit yang dilakukan oleh seorang karyawan dari waktu ke waktu. *Job performance* mengarah pada definisi ini termasuk gagasan bahwa kinerja pekerjaan adalah perilaku, episodik, evaluatif, dan multidimensi. Namun, harus ada klarifikasi tentang perbedaan antara perilaku dan kinerja; perilaku adalah apa yang dilakukan orang dan kinerja adalah nilai organisasi yang diantisipasi dari apa yang dilakukan orang (Abozoum, Nimran, & Musadieg, 2015:45).

Job performance dapat didefinisikan karena semua perilaku yang dilakukan karyawan saat bekerja. Individu kinerja pekerjaan adalah ukuran hasil yang relevan studi dalam lingkungan kerja; ini merujuk pada bagaimana baik seseorang tampil di pekerjaannya. Aspek seperti kemam-

puan tugas spesifik pekerjaan, terkait perilaku untuk tugas-tugas inti pekerjaan, tingkat komitmen untuk tugas inti, dan perilaku kerja umum menjadi faktor penting yang terkait dengan kinerja pekerjaan (Fogaca & Melo, 2018:231). Prestasi kerja dianggap sebagai parameter penting dalam profesi keperawatan, sedemikian rupa sehingga dalam etika terakhir, cara-cara perhitungan dan pertimbangan inovatif baru telah ditemukan bahkan untuk yang baru profesional terdaftar (Platis, Reklitis, & Zimeras, 2015:481).

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian karyawan dan hasil yang diakui oleh organisasi dalam karya karyawan adopsi dari keahlian, usaha, dan sifat kondisi kerja adalah campuran yang dinyatakan sebagai bagian yang mewakili kinerja pekerjaan (Ling & Bhatti, 2014:1987). *Job performance* dapat dilihat sebagai aktivitas dalam di mana seorang individu mampu menyelesaikan tugasnya ditugaskan kepadanya dengan sukses, tunduk pada normal kendala pemanfaatan yang wajar dari yang tersedia sumber daya.

2.4 Indikator Job Performance

Job performance adalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang dibebankan berdasarkan atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan, dan waktu. Indikator *job performance* menurut Gomes (2005) adalah sebagai berikut.

1. *Quantity of work*, jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Jumlah pekerjaan yang disediakan sesuai dengan kesediaan karyawan. Loyalitas dan kesediaan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja dengan kesepakatan yang telah ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan persyaratan yang sesuai dan kesiapan yang tinggi melahirkan penghargaan,

kemajuan serta perkembangan organisasi, serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat.

3. *Job knowledge*, seberapa luas pengetahuan dan keterampilan karyawan di tempat kerja. Indikator yang terkait dengan luasnya pengetahuan tentang pekerjaan seseorang dan keterampilan karyawan dan kemampuan karyawan untuk terus mengembangkan pengetahuannya menjadi lebih baik.
4. *Creativeness*, keaslian pemikiran yang timbul dari langkah-langkah dapat menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Petunjuk yang berkaitan dengan keaslian ide-ide yang muncul dari langkah-langkah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Indikator yang dapat terkait dengan proses adaptasi lingkungan kerja dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, kesadaran dan bisa dipercaya dalam hal kehadiran. Indikator disiplin, kepercayaan, dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi.
8. *Personal qualities*, kepemimpinan dan integritas pribadi. Mengenai kepribadian, kepemimpinan, ramah-tamah, dan integritas pribadi. Indikator ini spesifik karena setiap individu memiliki sifat dan pola pikir yang berbeda.

2.5 Definisi Job Satisfaction

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang bisa berupa emosi atau penilaian. Dengan kata lain, pengaruh dianggap sebagai emosi atau

perasaan, sedangkan penilaian berasal dari ranah kognitif. Kepuasan kerja mengandung tiga komponen antara lain komponen afektif, komponen kognitif, dan komponen perilaku. Sementara komponen afektif mengacu pada perasaan tentang pekerjaan, komponen kognitif mewakili keyakinan tentang pekerjaan. Sering kali kedua aspek ini saling terkait. Komponen perilaku adalah indikator untuk niat perilaku menuju pekerjaan seperti mulai bekerja tepat waktu dan bekerja keras (Abozoum, Nimran, & Musadieq, 2015:43). Kepuasan kerja adalah subjektif individu sudut pandang yang mencakup cara dia merasa tentang pekerjaannya dan pekerjaannya organisasi.

Kepuasan kerja dikenal sebagai *assemble* yang telah sering dideskripsikan, dibahas, dan diteliti. Kepuasan karyawan adalah ukuran yang menceritakan tentang kondisi umum emosi karyawan tentang tempat kerja dan pekerjaannya. Hal itu untuk mengukur pendekatannya terhadap pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan itu memuaskan kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja digunakan untuk mengukur niat seorang karyawan terhadap tempat kerja mereka (Javed, Balouch, & Hassan, 2014:122–123). Kepuasan kerja adalah respons afektif dan emosional untuk berbagai aspek seseorang pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan respons emosional yang dihasilkan dari pemenuhan dirasakan karyawan, kebutuhan karyawan, dan apa yang mereka yakini ditawarkan oleh perusahaan (Agbozo, *et al.*, 2017:14).

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana karyawan merasakan situasi kesenangan dari pekerjaannya atau itu adalah keadaan positif dan emosional dari karyawan sebagai hasil penilaian atas pekerjaan dan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah pusat pertimbangan untuk mengetahui efek pada kinerja karyawan (Shaikh, *et al.*, 2012:322). Kepuasan kerja adalah konstruksi

yang kompleks dan kontroversial, di mana tidak ada definisi tunggal. Secara konsensual, ini dianggap sebagai salah satu sikap paling positif terhadap pekerjaan itu sendiri. Saat ini ada dominasi pendekatan multidimensional yang memahami kepuasan sebagai respons psikologis tripartit yang terdiri dari perasaan, ide dan niat untuk bertindak, di mana orang mengevaluasi pengalaman kerja mereka secara emosional dan/atau kognitif (Omar, *et al* 2017:96).

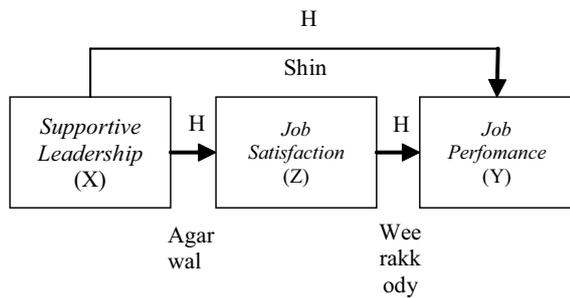
2.6 Indikator Job Satisfaction

Kepuasan kerja adalah suatu tindakan emosional yang tidak menyenangkan atau menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan mereka. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins, Stephen (2003) adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), setiap pekerjaan membutuhkan keahlian tertentu sesuai dengan bidang masing-masing. Sulit atau tidaknya suatu pekerjaan yang akan meningkatkan atau penurunan kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik adalah atasan yang mau menghargai hasil pekerjaan bawahannya entah itu sesuai atau tidak sesuai.
3. Teman sekerja (*workers*), faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pimpinan dan karyawan, baik yang sama atau berbeda jenis pekerjaan.
4. Promosi (*promotion*), faktor yang berhubungan dengan adanya suatu kesempatan untuk memperoleh kemajuan karier dalam pekerjaan.

Gaji/upah (*pay*) merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.7 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.8 Pengaruh Supportive Leadership terhadap Job Satisfaction

Pemimpin yang sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka dan mampu mendorong bawahan mereka dianggap sebagai pemimpin yang mendukung. Pemimpin yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan rasa hormat, kepercayaan, kerja sama, dan dukungan emosional. Tempat kerja yang diperkaya dengan para pemimpin yang mendukung membawa hasil yang sukses yang bermanfaat bagi kesejahteraan (Khalid, *et al.*, 2012:489). Kepemimpinan yang suportif adalah aspek kunci dari kepemimpinan yang efektif di Indonesia (teori jalur-tujuan). Kepemimpinan suportif mirip dengan individual pertimbangan, sub-dimensi kepemimpinan transformasional, dalam kedua jenis kepemimpinan mencakup mengekspresikan minat pada pengikut individu dan menghadiri dan menanggapi kebutuhan pribadi mereka (Sree & Gunaseelan, 2016:54).

H1: *Supportive leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

2.9 Pengaruh Job Satisfaction terhadap Job Performance

Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan sikap itu bisa berupa emosi atau penilaian.

Dengan kata lain, pengaruh dianggap sebagai emosi atau perasaan, sedangkan penilaian berasal dari ranah kognitif. Dalam komponen afektif mengacu pada perasaan tentang pekerjaan, komponen kognitif mewakili keyakinan tentang pekerjaan. Sering kali kedua aspek ini saling terkait. Komponen perilaku adalah indikator untuk niat perilaku menuju pekerjaan seperti mulai bekerja tepat waktu dan bekerja keras (Abozoum, Nimran, & Musadieg, 2015:43). Kepuasan kerja adalah subjektif individu sudut pandang yang mencakup cara dia merasa tentang pekerjaannya dan pekerjaannya organisasi.

Kinerja adalah ukuran kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu. *Job performance* adalah sejauh mana karyawan melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bagaimana seorang karyawan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan mencoba untuk mencapai standar yang ditetapkan oleh organisasi (Khalid, *et al.*, 2012:489). *Job performance* mengarah pada definisi ini termasuk gagasan bahwa kinerja pekerjaan adalah perilaku, episodik, evaluatif, dan multidimensi. Namun, harus ada klarifikasi tentang perbedaan antara perilaku dan kinerja; perilaku adalah apa yang dilakukan orang dan kinerja adalah nilai organisasi yang diantisipasi dari apa yang dilakukan orang (Abozoum, Nimran, & Musadieg, 2015: 45).

H2: *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job performance*

2.10 Pengaruh Job Satisfaction Memediasi Supportive Leadership terhadap Job Performance

Kepuasan kerja dikenal sebagai *assemble* yang telah sering dideskripsikan, dibahas, dan diteliti. Kepuasan karyawan adalah ukuran tentang karyawan emosi terhadap tempat kerja dan

pekerjaannya. Ini mengukur pendekatannya terhadap pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan itu memuaskan kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja digunakan untuk mengukur niat seorang karyawan terhadap tempat kerja mereka (Javed, Balouch, & Hassan, 2014:122–123). Kepuasan kerja adalah respons afektif dan emosional untuk berbagai aspek seseorang pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan respons emosional yang dihasilkan dari pemenuhan dirasakan karyawan, kebutuhan karyawan, dan apa yang mereka yakini ditawarkan oleh perusahaan (Agbozo, *et al.*, 2017:14).

Job performance dapat didefinisikan karena semua perilaku yang dilakukan karyawan saat bekerja. Individu kinerja pekerjaan adalah ukuran hasil yang relevan studi dalam lingkungan kerja; ini merujuk pada bagaimana baik seseorang tampil di pekerjaannya. Aspek seperti kemampuan tugas spesifik pekerjaan, terkait perilaku untuk tugas-tugas inti pekerjaan, tingkat komitmen untuk tugas inti, dan perilaku kerja umum menjadi faktor penting yang terkait dengan kinerja pekerjaan (Fogaca & Melo, 2018:231). Prestasi kerja dianggap sebagai parameter penting dalam profesi keperawatan, sedemikian rupa sehingga dalam etika terakhir, cara-cara perhitungan dan pertimbangan inovatif baru telah ditemukan bahkan untuk yang baru profesional terdaftar (Platis, Reklitis, & Zimeras, 2015:481). H3: *Job satisfaction* secara signifikan memediasi *supportive leadership* terhadap *job performance*.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menyampaikan presentasi hasil penelitian yang bersifat *numeric*, untuk tujuan menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang

mencerminkan hasil penelitian (Barbie, 2010: 405). Pendekatan yang dilakukan adalah penelitian kausal. Studi penelitian meneliti sebab-akibat adalah hubungan kausal antara dua variabel atau lebih penelitian kausal akan menjelaskan efek dari perubahan variasi nilai dari satu atau lebih variabel lain. Artinya, apakah perubahan nilai suatu variabel menyebabkan perubahan nilai variabel lain (Silalahi, 2011).

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi variabel adalah konsep atau konstruk yang memiliki variasi (dua atau lebih) dari nilai sehingga dapat diamati (diobservasi) atau dapat diukur (*measurable*) (Silalahi, 2012: 115). Operasi adalah definisi yang berkaitan dengan variabel dengan memberikan makna atau menentukan kegiatan atau memberikan operasional yang diperlukan dalam mengukur variabel-variabel ini. (Silalahi, 2012:190). Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan maka variabel yang akan digunakan dalam analisis ini dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Supportive Leadership</i> (X)	Gaya kepemimpinan yang bersahabat dan memberikan perhatian kepada bawahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Men-support standar pelayanan karyawan yang diberikan kepada pelanggan 2. Memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik 3. Memahami sudut pandang karyawan 4. Dapat diandalkan saat dimintai bantuan 5. Memberi tahu jika ada perubahan pada lingkungan kerja 6. Menolerir frustrasi dan mendengar keluhan karyawan (McGilton dalam Agarwal, 2015)

<i>Job performance</i> (Y)	Capaian hasil kerja oleh karyawan sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam angka mewujudkan tujuan perusahaan	1. <i>Kuantitas pekerjaan</i> 2. <i>Kualitas pekerjaan</i> 3. <i>Pengetahuan dalam pekerja</i> 4. <i>Kreativitas</i> 5. <i>Kerjasama</i> 6. <i>Dapat diandalkan</i> 7. <i>Inisiatif dalam diri</i> 8. <i>Kualitas individu</i> (Gomes, 1995)
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	Aspek psikologis dalam diri yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya	1. Pekerjaan yang dilakukan 2. Atasan atau Pengawasan 3. Rekan kerja 4. Promosi 5. Gaji yang diberikan (Robbins, 2003)

3.2 Jenis Data

Data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah tipe data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, dalam bentuk informasi atau penjelasan yang ditandai dengan angka atau bilangan (Ghozali, 2013).

3.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Data primer

Data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti (atau petugas) dari sumber pertama. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui jurnal, buku-buku, internet, dan juga artikel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini yang digunakan dalam penelitian adalah pengumpulan data terstruktur (*structured data collection*), Dalam

penelitian ini, kuesioner yang disusun tersebut mencakup pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Skala yang digunakan untuk memberikan skoring angket dalam penelitian ini adalah skala **Likert** dengan memberikan nilai sebagai berikut (Ghozali, 2013):

Sangat setuju/selalu	: 5
Setuju/sering	: 4
Agak setuju/kadang-kadang	: 3
Tidak setuju/jarang	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

3.5 Uji Validitas

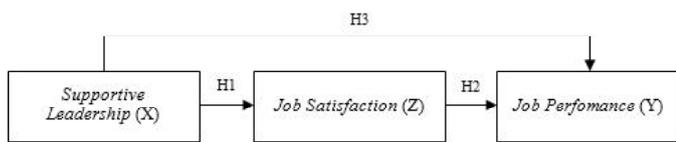
Dalam penelitian ini, validitas tes ini dilakukan dengan melihat korelasi *Pearson product moment* (r), yang mengukur kedekatan korelasi antara skor pertanyaan dengan skor total variabel yang diamati. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi *Pearson product moment* (r) digunakan untuk mengetahui korelasi antara item dengan total item penelitian. Di mana ketentuan yang diterapkan adalah bahwa sebuah item kuesioner dinyatakan valid jika nilai r memiliki tingkat signifikan kurang dari 5% (Silalahi, 2012).

3.6 Uji Realibilitas

Keandalan adalah gelar yang menggambarkan kemampuan untuk membuat respons sama dari waktu ke waktu juga di seluruh situasi. Sebuah alat ukur dikatakan handal jika hasil pengukuran dari alat ukur stabil dan konsisten (Silalahi, 2012). Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6.

3.7 Path Analysis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) diolah dengan menggunakan analisis regresi dengan variabel yang terlibat. Ghozali (2013) menyatakan, variabel perantara adalah variabel yang secara teoretis memengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen. Variabel ini adalah variabel yang antara variabel dependen dan independen sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi perubahan variabel dependen. Dengan intervensi dari tujuan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (*eksogen*) dan variabel terikat (*endogen*). Model *path analysis* yang digunakan sebagai berikut.



Gambar 3.1 Model Path Analysis

Berdasarkan gambar tersebut untuk mengetahui masing-masing pengaruh menggunakan persamaan regresi sebagai berikut.

3.7.1 Regresi Sederhana

Persamaan hipotesis 1 dan 2 menggunakan rumus persamaan linier sebagai berikut.

$$Z = \beta_1 X + e \text{ (Persamaan Regresi sederhana1)}$$

$$Y = \beta_2 Z + e \text{ (Persamaan Regresi sederhana2)}$$

Keterangan:

Z = *Job Satisfaction*

Y = *Job Performance*

X = *Supportive Leadership*

β = Koefisien regresi

3.8 Regresi Berganda *standardized*

Persamaan hipotesis 3 menggunakan rumus persamaan sebagai berikut.

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + e$$

Keterangan:

Y = *Job performance*

β = Koefisien regresi

Z = *Job Satisfaction*

X = *Supportive Leadership*

e = *error*

Nilai koefisien regresi sangat menentukan sebagai dasar analisis. Hal ini berarti apabila koefisien b bernilai positif (+) hingga bisa dikatakan terjalin pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, demikian pula kebalikannya, apabila koefisien nilai b bernilai negatif (-) perihal ini menampilkan adanya pengaruh negatif di mana peningkatan nilai variabel independen akan berdampak pada penyusutan nilai variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut.

- Pengaruh langsung dapat dilihat dari masing-masing *standardized coefficients* beta (β) jalur yang telah terbentuk.
- Pengaruh tidak langsung antara *job performance* (Y) dengan *supportive leadership* (X) ($Y \rightarrow X$), maka dilakukan dengan mengalikan *standardized coefficients* $\beta_1 X$ dengan $\beta_2 Z$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel *Supportive Leadership*

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikan
SL 1	0,528	0,000
SL 2	0,643	0,000
SL 3	0,727	0,000
SL 4	0,612	0,000
SL 5	0,623	0,000
SL 6	0,571	0,000

Sumber: Lampiran 3, diolah

Variabel *supportive leadership* terdiri atas delapan butir pernyataan yang masing-masing memiliki nilai r dengan tingkat signifikan kurang dari 5% sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan kuesioner variabel *supportive leadership* adalah valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction*

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikan
JS 1	0,543	0,000
JS 2	0,705	0,000
JS 3	0,743	0,000
JS 4	0,745	0,000
JS 5	0,705	0,000

Sumber: Lampiran 3, diolah

Variabel *job satisfaction* terdiri atas dua belas pernyataan di mana masing-masing pernyataan memiliki nilai r dengan tingkat signifikan kurang dari 5% sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan kuesioner variabel *organizational culture* adalah valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel *Job Performance*

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikan
JP 1	0,598	0,000
JP 2	0,652	0,000
JP 3	0,644	0,000
JP 4	0,680	0,000
JP 5	0,635	0,000
JP 6	0,558	0,000
JP 7	0,558	0,000
JP 8	0,590	0,000

Sumber: Lampiran 3, diolah

Variabel *job performance* terdiri atas dua belas pernyataan di mana masing-masing pernyataan memiliki nilai r dengan tingkat signifikan kurang dari 5% sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan kuesioner variabel *job performance* adalah valid.

4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha
<i>Supportive Leadership</i>	0,671
<i>Job Satisfaction</i>	0,719
<i>Job Performance</i>	0,761

Sumber: Lampiran 3, diolah

Ketentuan bahwa variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (?) adalah di atas 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel yang terdiri dari *supportive leadership*, *job satisfaction*, dan *job performance* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif akan menjabarkan distribusi jawaban responden berdasarkan frekuensi, *mean*, dan kategori. Penentuan kategori dilakukan dengan cara sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{(\text{rata-rata maksimum} - \text{rata-rata minimum})}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka interval kelas yang diperoleh sebesar 0,8. Bisa diketahui rata-rata maksimum diperoleh jikalau semua jawaban responden atas pertanyaan bernilai 5 dan biasanya minimum tercapai jikalau semua jawaban responden atas pertanyaan bernilai 1. Kategori dari masing-masing variabel berdasarkan interval kelas sebagai berikut.

Tabel 4.5 Kategori Penilaian

Interval	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Berikut ini merupakan deskripsi jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian variabel beserta nilai *mean* dan kategori.

4.3.1 Variabel *Supportive Leadership*

Variabel *Supportive leadership* terdiri atas delapan butir pernyataan yang kemudian diolah untuk mengetahui frekuensi jawaban responden. Hasil analisis frekuensi jawaban responden pada variabel *Supportive leadership* akan disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel *Supportive Leadership*

No.	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	SL 1	0	5	31	34	4	3,50	Tinggi
2.	SL 2	0	2	33	39	0	3,50	Tinggi
3.	SL 3	0	2	32	32	8	3,62	Tinggi
4.	SL 4	0	2	29	39	4	3,61	Tinggi
5.	SL 5	2	0	26	41	5	3,64	Tinggi
6.	SL 6	0	1	29	39	5	3,65	Tinggi
Rata-rata Total							3,59	Tinggi

Sumber: Lampiran 4, diolah

Berdasarkan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel *supportive leadership* menunjukkan nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan atasan selalu mendengar keluh kesah karyawan (SL 6) sebesar 3,65. Hal ini menunjukkan pemimpin di Hotel X Sidoarjo dalam menjalankan kepemimpinan yang paling dirasakan oleh responden adalah selalu mendengarkan keluh kesah dari karyawan.

4.3.2 Variabel *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh jawaban responden terkait variabel *job satisfaction* yang terdiri atas dua belas butir pernyataan kuesioner. Hasil analisis deskriptif jawaban responden akan disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel *Job Satisfaction*

No.	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	JS 1	1	0	19	50	4	3,76	Tinggi
2.	JS 2	0	3	28	39	4	3,59	Tinggi
3.	JS 3	0	3	22	49	0	3,62	Tinggi
4.	JS 4	0	2	22	45	5	3,72	Tinggi
5.	JS 5	0	1	20	38	15	3,91	Tinggi
Rata-rata Total							3,72	Tinggi

Sumber: Lampiran 4, diolah

Sesuai dengan paparan pada tabel tersebut menunjukkan tanggapan responden atas pernyataan yang terdapat pada variabel *job satisfaction*. Indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi adalah pernyataan karyawan puas dengan besaran gaji yang di berikan perusahaan (JS 5) dengan *mean* sebesar 3,91. Besarnya gaji yang diberikan kepada perusahaan dapat menciptakan kepuasan karyawan pada perusahaan.

4.3.3 Variabel Job Performance

Variabel *job performance* terdiri atas delapan item pernyataan di dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel *Job Performance*

No.	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	JP 1	0	0	8	51	15	4,09	Tinggi
2.	JP 2	0	0	18	40	11	3,76	Tinggi
3.	JP 3	0	3	22	44	5	3,69	Tinggi
4.	JP 4	0	2	11	43	18	4,04	Tinggi
5.	JP 5	0	1	16	47	10	3,89	Tinggi
6.	JP 6	0	3	16	44	11	3,85	Tinggi
7.	JP 7	0	5	22	46	1	3,58	Tinggi
8.	JP 8	0	1	11	53	9	3,95	Tinggi
Rata-rata Total						3,86	Tinggi	

Sumber: Lampiran 4, diolah

Berdasarkan tanggapan responden atas pertanyaan yang terdapat pada variabel *job performance* menunjukkan nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (JP 1) sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian kesimpulan normalitas data di dalam penelitian ini menggunakan pengujian *kolmogorov-smirnov*. Data yang digunakan dapat dinyatakan memenuhi kesimpulan normalitas di saat nilai signifikan hasil uji *kolmogorov-smirnov* lebih besar dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut hasil uji *kolmogorov-smirnov* yang dilakukan ditunjukkan pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Model I

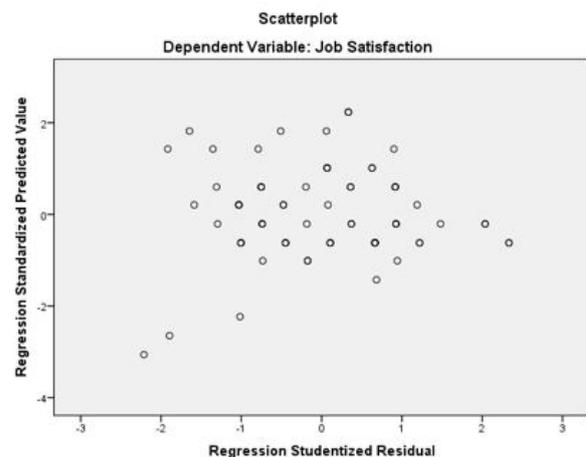
	Unstandardized Residual
Kormogorov-Smirnov Z	0,748
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,631

Sumber: Lampiran 15

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.9, diketahui bahwa nilai signifikansi yang ditunjukkan (Asymp. Sig. (2-tailed)) ialah sebesar 0,631. Di mana nilai ini lebih berasal dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga mampu dijelaskan bahwa sebaran data yang digunakan dalam model I sudah memenuhi asumsi normalitas dan mampu dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik berikutnya.

4.4.2 Uji Heterokedastisitas

Selanjutnya ialah pengujian hipotesis klasik heterokedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dinyatakan lolos asumsi heterokedastisitas. Berikut hasil pengujian berasal dari asumsi heterokedastisitas.



Sumber: Lampiran 14

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas Model I

4.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel bebas (*independent*). Ketentuan yang digunakan adalah (1) mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,10 dan (2) mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance
<i>Job Satisfaction</i>	0,670	1,494
<i>Supportive Leadership</i>	0,670	1,494

Sumber: Data, diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 supaya bisa dikatakan data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian tidak terjadi korelasi antar-variabel bebas (*independent*).

4.4.4 Uji Autokorelasi

Penelitian ini menguji autokorelasi dengan melihat nilai Durbin-Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi apabila nilai Durbin-Watson berada di antara -2 dan +2. Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Durbin Watson

Model	Durbin-Watson
1	1,143

Sumber: Lampiran 17

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,981 yang berada di antara -2 dan +2 sehingga dapat disimpulkan

model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.4.5 Uji Asumsi Klasik Model II

Pengujian asumsi klasik pada model II, dilakukan dengan memperhatikan asumsi normalitas, asumsi heterokedastisitas, asumsi autokorelasi, multikolinieritas dan asumsi linieritas. Asumsi multikolinieritas tidak dilakukan pengujian pada model I karena variabel independen yang digunakan hanya 1, sedangkan asumsi multikolinieritas ialah asumsi yang menjelaskan mengenai korelasi antar-variabel independen. Berikut hasil pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada model II.

4.4.6 Uji Normalitas

Pengujian kesimpulan normalitas data dalam penelitian ini menggunakan pengujian kolmogorov-smirnov. Data yang digunakan bisa dinyatakan memenuhi kesimpulan normalitas ketika nilai signifikan hasil uji kolmogorov-smirnov lebih besar 1 dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut hasil uji kolmogorov-smirnov yang dilakukan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Model

	Unstandardized Residual
Kormogorov-Smirnov Z	0,746
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,737

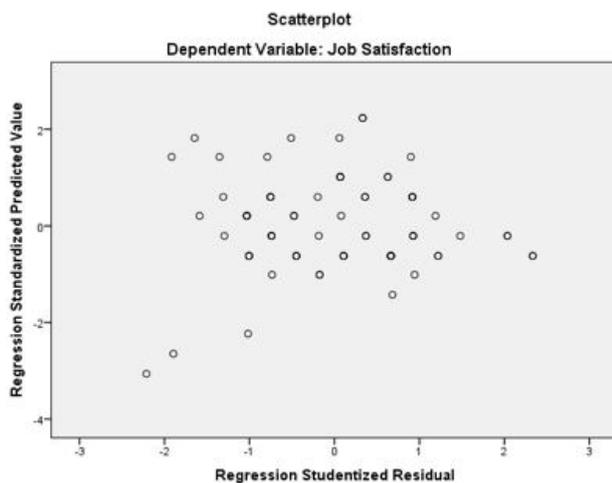
Sumber: Lampiran 21

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi yang ditunjukkan (Asymp. Sig. (2-tailed)) ialah sebesar 0,746. Di mana nilai ini lebih dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa sebar-

an data yang digunakan dalam model II telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik berikutnya.

4.4.7 Uji Heterokedastisitas

Selanjutnya adalah pengujian asumsi klasik heterokedastisitas yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dinyatakan lolos asumsi heterokedastisitas. Berikut hasil pengujian dari asumsi heterokedastisitas.



Sumber: Lampiran 14

Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas Model II

4.4.8 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel bebas (*independent*). Ketentuan yang digunakan adalah (1) mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,10 dan (2) mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance
<i>Supportive Leadership</i>	1,000	1,000

Sumber: Data, diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, tidak terjadi korelasi antar-variabel bebas (*independent*).

4.4.9 Uji Autokorelasi

Penelitian ini melakukan uji autokorelasi dengan melihat nilai Durbin-Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi apabila nilai Durbin-Watson berada di antara -2 dan +2. Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Durbin Watson Model I

Model	Durbin-Watson
1	1,929

Sumber: Lampiran 17

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,929 yang berada di antara -2 dan +2 sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Hipotesis Model I

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada model regresi 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil pengujian yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Model I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,741	0,398		4,374	0,000
	Job Satisfaction	0,348	0,113	0,375	3,071	0,003
2.	Supportive Leadership	0,229	0,122	0,230	1,883	0,064

Sumber: Lampiran 19

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan, diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh ialah sebagai berikut.

$$Y = 1,741 + 0,348 X + 0,229 Z + e$$

Apabila mengacu dari persamaan yang dihasilkan dapat dijelaskan mengenai pengaruh dari *supportive leadership* dan *job satisfaction* terhadap *job performance* sebagai berikut.

1. Nilai koefisien pada *job satisfaction* diketahui sebesar 0,348, yang menjelaskan bahwa ketika variabel *job satisfaction* terjadi perubahan sebesar satu satuan, maka *job performance* akan meningkat nilai sebesar 0,348. Pada persamaan yang ditunjukkan pada model regresi 1 ditunjukkan pula mengenai tanda positif pada nilai koefisien variabel *job satisfaction*, di mana tanda tersebut menunjukkan pengaruh yang searah antara *job satisfaction* dengan *job performance*. Sehingga dapat diterangkan bahwa ketika *job satisfaction* mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan pada *job performance*. Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan variabel *job satisfaction* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.
2. Nilai koefisien pada *supportive leadership* diketahui sebesar 0,229, yang menjelaskan bahwa ketika variabel *servant leadership* terjadi perubahan sebesar satu satuan maka *job*

performance akan meningkat nilai sebesar 0,229. Pada persamaan yang ditunjukkan pada model regresi 1 ditunjukkan pula mengenai tanda positif pada nilai koefisien variabel *supportive leadership*, di mana tanda tersebut menunjukkan pengaruh yang searah antara *supportive leadership* dengan *job performance*. Sehingga dapat diterangkan bahwa ketika *supportive leadership* mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan pada *job performance*. Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan variabel *supportive leadership* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,064 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa *supportive leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job performance*.

Selain itu, hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi Model1

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,541*	0,292	0,271

Sumber: Lampiran 20

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel, dapat diketahui bahwa nilai R-square yang dihasilkan ialah sebesar 0,541. Nilai R-square tersebut menjelaskan bahwa kemampuan *job satisfaction* dan *supportive leadership* dalam menjelaskan *job performance* ialah sebesar 54,1%. Kemudian nilai sisanya, yakni sebesar 46,9% dijelaskan oleh variabel selain *job satisfaction* dan *supportive leadership* yang tidak dimasukkan dalam model I.

4.5.2 Uji Hipotesis Model II

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada model regresi 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,504	0,374			
Supportive Leadership	0,618	0,104	0,575	5,961	0,000

Sumber: Lampiran 25

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel, diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh ialah sebagai berikut.

$$Y = 1,504 + 0,618 X$$

Apabila mengacu dari persamaan yang dihasilkan dapat dijelaskan mengenai pengaruh dari *supportive leadership* terhadap *job satisfaction*, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien pada *supportive leadership* (X1) diketahui sebesar 0,618 yang menjelaskan bahwa ketika variabel *supportive leadership* terjadi perubahan sebesar satu satuan maka *job satisfaction* akan meningkat nilai sebesar 0,618. Pada persamaan yang ditunjukkan pada model regresi 2 ditunjukkan pula mengenai tanda positif nilai koefisien variabel *supportive leadership*, di mana tanda tersebut menunjukkan pengaruh yang searah antara *supportive leadership*. Dengan demikian dapat diterangkan bahwa ketika *supportive leadership* mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan pada *job satisfaction*.

Selanjutnya, hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut ini.

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi Model II

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,575 ^a	0,330	0,321

Sumber: Lampiran 26

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel, diketahui bahwa nilai R square ialah sebesar 0,330. Nilai R square tersebut menjelaskan

bahwa kemampuan *supportive leadership* dalam menjelaskan *job satisfaction* ialah sebesar 33,0%. Kemudian nilai sisanya, yakni sebesar 77% dijelaskan oleh variabel selain promosi penjualan yang tidak dimasukkan dalam model II.

Pengaruh simultan dapat dilihat berdasarkan hasil Uji F yang ditunjukkan pada Tabel 4.19 berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji F Model II

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,913	2	19,957	135,721	0,000 ^b
	Residual	11,322	77	0,147		
	Total	51,235	79			
a. Dependent Variable: Job Satisfaction						
b. Predictors: (Constant), Supportive Leadership						

Sumber: Lampiran 27

Berdasarkan hasil Uji F yang ditunjukkan, diketahui pula nilai signifikansi F yakni sebesar 0,000b. Di mana nilai lebih kecil dari nilai kritis ($\alpha = 5\%$) yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa *supportive leadership* dan *job satisfaction* pada model I secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*. Hasil ini menerangkan bahwa ketika terjadi perubahan secara bersama *supportive leadership* dan *job satisfaction* akan berdampak pada perubahan *job performance* secara signifikan.

4.6 Uji Efek Mediasi

Uji efek mediasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai sobel test melalui perhitungan online sebagai berikut.

Tabel 4.20 Uji Efek Mediasi

Uji Efek Mediasi		
	Sobel test	Sig. Value
X --> Z --> Y	2.730	0,006

Sumber: Data Diolah (2019)

Tahapan pengujian hipotesis pengaruh *supportive leadership* terhadap kinerja perusahaan adalah sebagai berikut.

- a. Menghitung pengaruh langsung *supportive leadership* terhadap kinerja. Hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel praktik *supportive leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai sebesar 0.618 dengan nilai t statistik sebesar 5.961. Pengaruh positif ini signifikan karena nilai *sig.value* yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang lebih dari 5%.
- b. Menghitung nilai sobel dengan menggunakan formulasi online. Hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai sobel yang dihasilkan adalah sebesar 2.730 dengan *significant value* sebesar 0,006. Artinya, hipotesis 3 diterima kebenarannya, yang dapat dijelaskan bahwa *supportive leadership* berperan dalam kinerja perusahaan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Supportive Leadership terhadap Job Satisfaction

Hasil analisis dari uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisiensi beta yang diperoleh pada pengaruh *supportive leadership* terhadap *job satisfaction* sebesar 0,618 dengan *p-value* sebesar $0,000 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *supportive leadership* terhadap *job satisfaction*. Temuan tersebut menjelaskan apabila pemimpin yang sadar akan tanggung jawab dan tugas mampu tidak menjadi jaminan perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Kepemimpinan yang suportif dianggap sebagai aspek kunci dari kepemimpinan yang efektif di Indonesia teori jalur-tujuan. Kepemimpinan suportif mirip dengan individual pertimbangan

dan sub-dimensi kepemimpinan transformasional dalam kedua jenis kepemimpinan mencakup mengekspresikan minat pada pengikut individu dan menghadiri dan menanggapi kebutuhan pribadi mereka (Sree & Gunaseelan, 2016:54). Fungsi kepemimpinan adalah membimbing, memimpin, membangun, menyediakan, menggerakkan perusahaan, membangun jaringan komunikasi yang baik, menyediakan pengawasan atau pemantauan yang efisien, dan mendorong karyawan untuk dapat mencapai target sesuai dengan ketentuan waktu dana rencana (Sumaryo, *et al.*, 2015).

Sebagaimana disampaikan pada penelitian Maurya & Agarwai (2015) ketika pemimpin tidak dapat menjalankan prinsip kepemimpinan dengan baik maka karyawan menjadi tidak percaya dengan pemimpin dan kemudian berdampak pada kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Namun sebaliknya, ketika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang suportif dengan baik maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal karena karyawan merasa bahwa pemimpin dapat dipercaya. Hal tersebut sesuai dengan Shin & Oh (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.7.2 Pengaruh Job Satisfaction terhadap Job Performance

Hasil analisis dari uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisiensi beta yang diperoleh pada pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* sebesar 0,348 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *job satisfaction* terhadap *job performance*.

Kepuasan kerja merupakan suatu tindakan dan perilaku yang dapat berupa emosi dan penilaian. Adanya pengaruh dapat dianggap sebagai

emosi atau perasaan, sedangkan penilaian berasal dari ranah kognitif. Kepuasan kerja mengandung tiga komponen yaitu komponen afektif, komponen kognitif, dan komponen perilaku. Sementara komponen afektif mengacu pada perasaan tentang pekerjaan, komponen kognitif mewakili keyakinan tentang pekerjaan. Sering kali kedua aspek ini saling terkait. Komponen perilaku adalah indikator untuk niat perilaku menuju pekerjaan seperti mulai bekerja tepat waktu dan bekerja keras (Abozoum, Nimran, & Musadieq, 2015:43). Kepuasan dari seorang karyawan pada suatu perusahaan dapat menciptakan kinerja perusahaan yang baik.

Job performance, yakni sejauh mana karyawan melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan berusaha mencapai tujuan organisasi dan mencoba mencapai standar yang ditetapkan oleh organisasi (Khalid, *et al.*, 2012: 489). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap perusahaan akan berusaha untuk mencapai kinerja yang maksimal. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Kumaladewi & Rahardja, 2016). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Panda (2015) & Inuwa (2016) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Supportive Leadership terhadap Job Performance melalui Mediasi Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa

pengaruh langsung dari variabel *supportive leadership* terhadap *job performance* memiliki nilai koefisiensi beta sebesar 0,229 dengan signifikansi 0,000(<0,05). Adapun untuk mediasi digunakan uji sobel dengan score 2,730 dengan signifikansi 0,006(<0,05). Dengan demikian, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *supportive leadership* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* sehingga hipotesis H3 diterima.

Kepuasan kerja digunakan untuk mengukur niat seorang karyawan terhadap tempat kerja mereka (Javed, Balouch, & Hassan, 2014:122-123). Kepuasan Kerja adalah respons afektif dan emosional untuk berbagai aspek seseorang pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan respons emosional yang dihasilkan dari pemenuhan dirasakan karyawan, kebutuhan karyawan, dan apa yang mereka yakini ditawarkan oleh perusahaan (Agbozo, *et al.*, 2017:14).

Kepemimpinan yang baik mampu memberikan motivasi dengan baik dan akan menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas karyawan di dalam perusahaan. Pemimpin mendorong adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam proses perumusan masalah, pencarian solusi, dan menghargai perbedaan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan (Lestari, *et al.*, 2014).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah disebutkan dapat disimpulkan sebagai berikut.

Sesuai hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil analisis dari uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa nilai koefisiensi beta yang diperoleh pada pengaruh *supportive leadership* terhadap *job satisfaction* sebesar 0,618 dengan *p-value* sebesar $0,000 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *supportive leadership* terhadap *job satisfaction*.

2. Hasil analisis dari uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisiensi beta yang diperoleh pada pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* sebesar 0,348 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *job satisfaction* terhadap *job performance*.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh langsung dari variabel *supportive leadership* terhadap *job performance* memiliki nilai koefisiensi beta sebesar 0,229 dengan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Adapun untuk mediasi digunakan uji sobel dengan score 2,730 dengan signifikansi $0,006 (< 0,05)$. Dengan demikian, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *supportive leadership* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* sehingga hipotesis H3 diterima.

VI. SARAN

Sesuai dengan pembahasan dan kesimpulan tersebut maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pada hasil deskriptif statistik, peneliti menemukan di antara item-item pernyataan lain, terdapat dua item pada variabel *supportive leadership* dengan skor terendah sedikitnya 3,50. Kedua item itu di antaranya SL1 “atasan

saya selalu men-support standar pelayanan karyawan yang diberikan kepada tamu” dan SL2 “atasan saya selalu memenuhi kebutuhan fasilitas karyawan dengan baik”. Dengan demikian, melalui penelitian ini peneliti bermaksud memberikan saran yang berkaitan dengan kepemimpinan suportif dengan senantiasa memberikan fasilitas serta dukungan secara langsung dari atasan.

2. Pada hasil deskriptif statistik, peneliti menemukan di antara item-item pernyataan lain, terdapat item pada variabel *job satisfaction* dengan skor terendah sedikitnya 3,59. Item tersebut yaitu JS2 “saya puas dengan atasan yang selalu memberi dukungan”. Dengan demikian, melalui penelitian ini, peneliti menyampaikan saran berkaitan dengan kepuasan agar perusahaan senantiasa memberikan dukungan pada karyawan baik dukungan intrinsik maupun ekstrinsik.
3. Pada hasil deskriptif statistik, peneliti menemukan di antara item-item pernyataan lain, yaitu terdapat item pada variabel *job performance* dengan skor terendah sedikitnya 3,58. Item tersebut yaitu JP7 “karyawan berinisiatif saat menemui masalah dengan pekerjaannya”. Dengan demikian, melalui penelitian ini, peneliti memberikan saran untuk perusahaan dapat lebih mengembangkan inisiatif karyawan dengan pendekatan-pendekatan yang baik.

VII. DAFTAR RUJUKAN

- Abozoum, H., Nimran, U., & Musadieg, M. 2015. Analysis Factors Affecting Employees *Job performance* in Libya. *Journal of Business and Management*, 42–49.
- Abuhashesh, M., Dmour, R., & Masa'deh, R. 2019. Factors that affect Employees *Job Satisfaction* and Performance to Increase

- Customers' Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 1–23.
- Agbozo, G., Owusu, I., Howdoafia, M., & Atarkorah, Y. 2017. The Effect of Work Environment on *Job Satisfaction*: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 12–18.
- Astryanty, M., Mukzam, M., & Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31–39.
- Barbie, E.R. 2010. *The Practice of Social Research*. Belmont, California: Wardworth, Cengage Learning.
- Dar, L., Akmal, A., Naseem, M., & Khan, K. 2011. Impact of Stress on Employees *Job performance* in Business Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 1–5.
- Elsaied, M. 2018. *Supportive Leadership*, Proactive Personality, and Employee Voice Behavior. *American Journal of Business*, 1–18.
- Fogaca, N. & Melo, C. 2018. *Job performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015*. *International Society for Performance Improvement*, 231–247.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Hamdi, A.S. & Bahruddin, E. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Deepublish.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. 2014. Determinants of *Job Satisfaction* and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, 120–140.
- Khalid, A., Murtaza, G., Zafar, A., Zafar, M., Saqib, L., & Mushtaq, R. 2012. Role of *Supportive Leadership* as a Moderator between Job Stress and *Job Performance*. *Information Management and Business Review*, 487–495.
- Ling, S. & Bhatti, M. 2014. Work Stress and *Job Performance* in Malaysia Academic Sector: Role of Social Support as Moderator. *British Journal of Economics, Management and Trade*, 1986–1998.
- Lumbasi, G., Aol, G., & Ouma, C. 2016. The Effect of Participative Leadership Style on the Performance of Coya Senior Managers in Kenya. *Research Journal's Journal of Management*, 1–12.
- M., Sintasih, D., & Riana, I. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 430–442.
- Malholtra, N.K. & Dash, S. 2009. *Marketing Research: An Applied Orientation*. Fifth Edition. New Delhi: Dorling Kindersley (India) Pvt. Ltd. Licences of Pearson Education in South Asia.
- Maurya, M. & Agarwal, M. 2015. Relationship between *Supportive Leadership*, Mental Health Status and *Job Satisfaction* of Civil Police Constables. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 103–111.
- Perera, K. & Weerakkody, W. 2018. The Impact of Human Capital and Social Capital on Employee Performance: A Study of Employees in Small Scale Industry Enterprises in Western Province of Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 38–48.

- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. 2015. Relation between *Job Satisfaction* and *Job performance* in Healthcare Services. *Elsevier*, 480–487.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, terjemahan Tim Indeks edisi 9, Jilid 1. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Shin, Y., Oh, W., Sim, C., & Lee, J. 2016. A Multilevel Study of *Supportive Leadership* and Individual Work Outcomes: The Mediating Roles of Team Cooperation, *Job Satisfaction*, and Team Commitment. *The Journal of Applied Business Research*, 55–70.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Soewito, Y. 2013. Kualitas Produk, Merek Dan Desain Pengaruhnya terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Mio. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 1(3).
- Sree, D. & Gunaseelan, R. 2016. *Supportive Leadership -A Conceptual Study*. *Names International of Management Research*, 54–60.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Suprapta.
- Vijaya, Diota Prameswari. 2013. Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Aktivitas Volume Perdagangan Dan Harga Saham. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*.