

## Pengaruh *Job Satisfaction, Empowering Leadership, Work Discipline, Work Life Balance* Terhadap *Performance* Karyawan (Studi Kasus Pada LPX Studio Di Wonosobo)

Muhammad Rifki Zulfan<sup>1</sup>, M. Trihudiyatmanto<sup>2</sup>, Ani Candra Nurhayati<sup>3</sup>

<sup>1 2 3</sup>Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id

### Abstrak

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Job Satisfaction, Empowering Leadership, Work Discipline, Work Life Balance* Terhadap *Performance* Karyawan Pada Lpx Studio Di Wonosobo.

**Metodologi** - Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden diambil menggunakan teknik sensus sampling. Pengumpulan data responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar secara online lewat google form yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic deskriptif, uji kualitas data, uji goodness of fit, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan aplikasi IMB SPSS versi 25.0.

**Hasil** - Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Satisfaction, Empowering Leadership, Work Discipline, Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Performance* Karyawan.

**Implikasi** - Mengurangi permasalahan pada LPX Studio yaitu adanya penurunan Kinerja Karyawan yang perlu untuk diselesaikan agar tidak semakin mengancam LPX Studio.

**Kata Kunci:** *Job Satisfaction, Empowering Leadership, Work Discipline, Work Life, Performance* Karyawan.

### Pendahuluan

*Performance* karyawan mencerminkan tingkat kemampuan, keahlian, serta output kerja yang diperlihatkan oleh individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya di lingkungan kerja. *Performance* karyawan menurut Siagian dalam (H Fachrezi, 2020) menjelaskan definisi *performance* karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin et al., (2019) *Performance* karyawan merujuk pada pencapaian yang diperoleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya, dengan tujuan mendukung tercapainya visi organisasi secara sah, sesuai hukum, serta menjunjung tinggi nilai moral dan etika. Secara umum, kinerja karyawan adalah refleksi kemampuan dan keterampilan yang ditunjukkan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sesuai aturan dan etika (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024). Namun, pada kenyataannya kinerja karyawan yang terjadi di LPX Studio mengalami penurunan. Penurunan yang terjadi di duga karena *job satisfaction, empowering leadership, work discipline, work life balance* yang mengalami masalah. Tentunya hal ini menjadi focus utama dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tersebut.

LPX Studio adalah perusahaan konveksi dan sablon yang berkembang di Wonosobo, dikenal dengan produk berkualitas dan pelayanan konveksi yang beragam, mulai dari pakaian sehari-hari hingga merchandise khusus. Adapun penilaian kinerja karyawan

yang dilakukan setiap tahun oleh LPX Studio Wonosobo berdasarkan standar penilaian yang di terapkan. Data penilaian kinerja karyawan tahun 2021-2024 sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Penilaian Kinerja Kayawan Tahun 2021-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria							
		Sangat baik	%	baik	%	Cukup	%	Kurang baik	%
2021	34	18	53	10	29	5	15	1	3
2022	50	29	58	13	26	6	12	2	4
2023	56	31	55	14	25	7	12	4	7
2024	60	30	50	12	20	12	20	6	10

Sumber: LPX Studio Wonosobo

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan LPX Studio selama periode 2021 hingga 2024, terlihat adanya tren peningkatan jumlah karyawan setiap tahunnya. Meskipun jumlah karyawan terus bertambah, proporsi karyawan dengan penilaian sangat baik menurun menjadi 55%, dan kemudian turun lagi menjadi 50% pada tahun 2024. Di sisi lain, jumlah karyawan dengan kinerja cukup dan kurang baik mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2024, 20% karyawan dinilai cukup dan 10% kurang baik, menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan kualitas kinerja di tengah pertumbuhan organisasi. Fenomena ini mencerminkan kemungkinan adanya masalah mendasar dalam pengelolaan SDM, khususnya terkait keseimbangan antara beban pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (*work-life balance*), minimnya dukungan perusahaan dalam pengembangan kompetensi, serta sistem penilaian dan penghargaan yang kurang mampu mendorong motivasi. Oleh sebab itu, manajemen LPX Studio perlu melakukan peninjauan terhadap kebijakan internal, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kualitas karyawan dan kesejahteraan kerja, guna mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Peningkatan jumlah karyawan tersebut menunjukkan bahwa LPX studio semakin berkembang, Namun, tantangan-tantangan muncul seiring bertambahnya karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah *job satisfaction, empowering leadership, work discipline, work life balance*.

*Job Satisfaction* merupakan elemen penting yang berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Semakin tinggi rasa puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan kualitas kinerja yang dicapai (Siti Nuril Huda, 2023). *Job satisfaction* adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian Rediansyah & Aditiarno, (2023) menekankan pentingnya perusahaan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan memberikan kepuasan kerja kepada pegawai. Pada LPX studio Wonosobo Beberapa karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, terutama dalam hal pemberian insentif atau pengakuan atas hasil kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al., (2019) menyatakan bahwa karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sedangkan menurut Sunyoto (2012) *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendrayana et al., (2021) menyatakan *job Satisfaction*

berpengaruh positif signifikan terhadap *performance* karyawan. Realitanya, dari hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan LPX Studio Wonosobo tetap menunjukkan etos kerja yang baik dan loyalitas tinggi, di mana karyawan tetap berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang optimal sebagai bentuk tanggung jawab profesional.

*Empowering Leadership* didasarkan pada temuan Purnama & Indrawijaya, (2022) yang menyatakan bahwa, *Empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan melalui pemberian kepercayaan, tanggung jawab, dan kebebasan dalam menjalankan tugas. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkreasi dan mengambil keputusan, gaya kepemimpinan ini mampu menumbuhkan rasa puas dalam bekerja. *Empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kreativitas (Nuzul, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rifan, (2024) menyatakan *Empowering Leadership* secara positif dan signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. Realitanya, di lapangan, beberapa pimpinan di LPX Studio Wonosobo mulai menerapkan prinsip *empowering leadership* dengan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk menangani proyek secara mandiri. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, di mana karyawan merasa dihargai, lebih percaya diri, serta termotivasi untuk meningkatkan kreativitas dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

*Work discipline* didasarkan pada temuan Nurhalizah & Oktiani, (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan individu. Menurut Fauziyyah & Rohyani, (2022) *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Realita di lapangan menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di LPX Studio Wonosobo tercermin melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta menjaga mutu hasil produksi. Karyawan menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga proses operasional berjalan lancar dan pelanggan merasa puas. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya disiplin telah tertanam dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas serta kinerja tim. Menurut Fauziyyah & Rohyani, (2022) *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Work life balance* menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menyusun kebijakan. Konsep ini mencerminkan tingkat kepuasan individu yang dipengaruhi oleh peran ganda yang dijalani dalam kehidupan pribadi dan profesional (Arifin & Muharto, 2022). Dalam konteks organisasi, *work-life balance* merujuk pada kebijakan dan budaya perusahaan yang mendukung karyawan untuk menjalani kehidupan pribadi mereka dengan baik sambil tetap mempertahankan kinerja yang tinggi di tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Muharto, (2022) menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Realitanya, Karyawan di LPX Studio Wonosobo menunjukkan kemampuan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun bekerja di bidang konveksi yang membutuhkan ketelitian serta kecepatan, mereka tetap dapat meluangkan waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi. Dukungan dari lingkungan kerja yang positif turut membentuk suasana yang sehat, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat terjaga dengan baik.

Urgensi penelitian ini ilalah penurunan kinerja karyawan di LPX Studio, meskipun jumlah tenaga kerja meningkat, menandakan adanya masalah dalam pengelolaan SDM.

Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, *Empowering leadership*, *Work discipline*, dan *Work-life balance* diduga berpengaruh terhadap penurunan tersebut. Penelitian ini penting untuk menganalisis pengaruh keempat faktor tersebut guna meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah dalam penelitian ini adalah penurunan kinerja karyawan di LPX Studio Wonosobo yang diduga dipengaruhi oleh *job satisfaction*, *empowering leadership*, *work discipline*, dan *work-life balance*.

## Tinjauan Pustaka

### *Performance* Karyawan

*Performance* karyawan mencerminkan tingkat kemampuan, keahlian, serta output kerja yang diperlihatkan oleh individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya di lingkungan kerja. *Performance* karyawan menurut Siagian dalam H Fachrezi, (2020) menjelaskan definisi *performance* karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Menurut definisi yang dinyatakan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Maryati et al., (2019) mengatakan, kinerja karyawan adalah suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan Perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu, sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Secara umum, kinerja karyawan adalah refleksi kemampuan dan keterampilan yang ditunjukkan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sesuai aturan dan etika.

### *Job Satisfaction*

*Job Satisfaction* merupakan persepsi sekelompok karyawan terhadap seberapa nyaman atau menyenangkannya pekerjaan yang mereka jalani Muayyad & Gawi, (2017). *Job satisfaction* adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Robbins, 2003) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan selisih antara imbalan yang diterima dan imbalan yang menurutnya layak untuk didapatkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Armanda et al., (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya memperhatikan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al., (2024) menyatakan *job Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *performance* karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Rediansyah & Aditiarno, (2023) *job Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *performance* karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diartikan bahwa *job satisfaction* sangat berkaitan erat dengan *performance* karyawan, oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini Adalah:

H<sub>1</sub>: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Performance* Karyawan LPX Studio Wonosobo.

### *Empowering Leadership*

*Empowering Leadership* didasarkan pada temuan Purnama & Indrawijaya, (2022) yang menyatakan bahwa, *Empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan melalui pemberian kepercayaan, tanggung jawab, dan kebebasan dalam menjalankan tugas. *Empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kreativitas Nuzul, (2018). Sedangkan Menurut Zhang, (2010) *Empowering leadership* adalah pendekatan kepemimpinan yang menciptakan situasi di mana pemimpin mendistribusikan wewenang kepada karyawan, menekankan arti penting pekerjaan mereka, mempercayai kompetensi karyawan, menghilangkan hambatan yang mengganggu kinerja, serta memberikan keleluasaan lebih dalam pengambilan Keputusan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Armanda et al., (2023) menyatakan *empowering leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui self-efficacy. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang memberdayakan dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan reformasi birokrasi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh SITANGGANG, (2023) menyatakan *Empowering Leadership* secara positif dan signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Nuzul, (2018) *Empowering Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap performance karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diartikan bahwa *empowering leadership* sangat berkaitan erat dengan *performance* karyawan, oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

H<sub>2</sub>: *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Performance* Karyawan pada LPX Studio Wonosobo.

### *Work Discipline*

*Work discipline* didasarkan pada temuan Nurhalizah & Oktiani, (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan individu. Ketika kedisiplinan diterapkan dengan baik, maka pencapaian kerja akan lebih mudah diraih. Sebaliknya, jika disiplin tidak ditegakkan, maka hasil kerja yang diperoleh cenderung kurang maksimal Nisa & Hadi, (2021). Fauziyyah & Rohyani, (2022) Pendisiplinan karyawan adalah pelatihan untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku agar mereka bekerja sama dan meningkatkan kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Nurhalizah & Oktiani, (2024) disiplin kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan individu. Kinerja para pekerja akan meningkat apabila mereka menerapkan disiplin secara konsisten dalam menjalankan tugasnya. Ketika disiplin dapat ditegakkan dengan baik, pencapaian kerja akan optimal sebaliknya, jika disiplin tidak diterapkan secara efektif, maka prestasi kerja tidak akan mencapai hasil maksimal Nisa & Hadi, (2021). Fauziyyah & Rohyani, (2022) menambahkan bahwa proses pendisiplinan karyawan merupakan pelatihan yang bertujuan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku agar karyawan dapat bekerja sama secara efektif dan meningkatkan kinerja. Menurut Fauziyyah & Rohyani, (2022) *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni

Kadek Mira Pebrianti, (2024) menyatakan work discipline secara positif dan signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diartikan bahwa *Work Discipline* sangat berkaitan erat dengan *performance* karyawan, oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: *Work Discipline* berpengaruh positif terhadap *Performance* Karyawan pada LPX Studio Wonosobo.

### *Work Life Balance*

*Work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah konsep yang mencakup bagaimana seseorang dapat mengatur waktu dan energi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa mengorbankan salah satunya. Dalam konteks organisasi, *work-life balance* merujuk pada kebijakan dan budaya perusahaan yang mendukung karyawan untuk menjalani kehidupan pribadi mereka dengan baik sambil tetap mempertahankan kinerja yang tinggi di tempat kerja. *Work-life balance* merujuk pada kondisi di mana seseorang mampu membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini mencakup kesempatan untuk berkumpul dengan keluarga, memiliki waktu bersantai, menjalin komunikasi yang positif dengan rekan kerja, serta menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif Vyas & Shrivastava, (2017) dalam Muliawati, (2020).

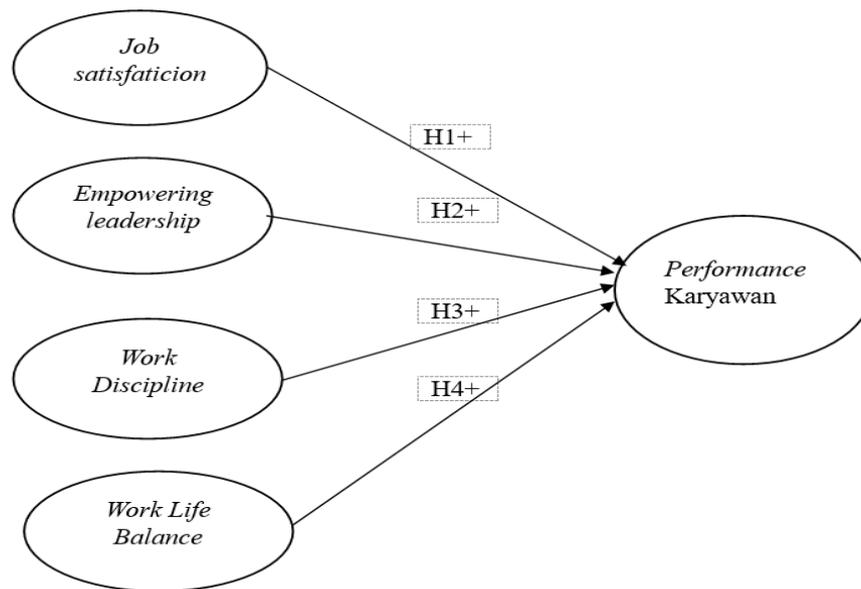
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Muharto, (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan dari atasan dalam hal keseimbangan kerja-hidup dapat memperkuat hubungan ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Asari, (2022) menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diartikan bahwa *work life balance* sangat berkaitan erat dengan *performance* karyawan, oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>4</sub>: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Performance* Karyawan pada LPX Studio Wonosobo.

### **Model Penelitian**

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, peneliti merumuskan permasalahan dan menyusun kerangka teori yang menjadi dasar dalam upaya pemecahan masalah. Adapun model penelitian yang dikembangkan disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Metode Penelitian

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada kelompok populasi atau sampel tertentu. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angket dan perhitungan yang dituangkan dalam bentuk tabel. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan uji statistic Sugiyono, (2019).

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan LPX Studio Wonosobo yang berjumlah 60 orang. Jadi sampel yang di ambil peneliti berjumlah 60 karyawan LPX Studio Wonosobo.

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh menggunakan program SPSS diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Performance Karyawan	0,655** - 0,797**	0,000	Valid
Job Satisfaction	0,663** - 0,871**	0,000	Valid
Empower Leadership	0,779** - 0,816**	0,000	Valid
Work Discipline	0,599** - 0,729**	0,000	Valid
Work Life Balance	0,770** - 0,853**	0,000	Valid

Sumber: Data di olah Peneliti, 2025

Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai kisaran korelasi antara 0,599 sampai 0,871 dengan nilai signifikansi pada Tingkat 0,000 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasinya lebih kecil dari  $\alpha$  (0,005). Sehingga semua pernyataan-pernyataan dinyatakan valid.

## Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil menggunakan program SPSS diperoleh hasil uji reabilitas, sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Performance Karyawan	0,710	0,7	Reliabel
Job Satisfaction	0,822	0,7	Reliabel
Empower Leadership	0,805	0,7	Reliabel
Work Discipline	0,735	0,7	Reliabel
Work Life Balance	0,741	0,7	Reliabel

Sumber: Data di olah Peneliti, 2025

Secara keseluruhan, uji reabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan ditunjukkan oleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *Cronbach Alpha*, yaitu 0,7. Untuk memastikan bahwa semua pernyataan mengenai variabel *Performance Karyawan*, *Job Satisfaction*, *Empowering Leadership*, *Work Discipline* dan *Work Life Balance* adalah Reliabel.

## Uji Goodness of Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil menggunakan program SPSS diperoleh hasil Uji F, sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,889	4	21,972	26,564	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,494	55	,827		
	Total	133,383	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, WORK DISCIPLINE, JOB SATISFACTION, EMPOWER LEADERSHIP

Sumber : Data di olah Peneliti, 2025

Berdasarkan perhitungan diperoleh distribusi F tabel ( $df = n - k - 1 = 60 - 4 - 1 = 55$ ). Tabel F dapat dilihat pada baris 55 kolom 4 yaitu 2,54. Hasil F hitung sebesar 26,564 berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0.005. Maka model dinyatakan cocok ata

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil menggunakan SPSS diperoleh hasil perhitungan uji normalitas, sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,25444477
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,042
	Negative	-,066

	Unstandardized Residual
Test Statistic	,066
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data di olah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel tersebut hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki probabilitas Tingkat signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil menggunakan SPSS diperoleh hasil perhitungan uji multikolinieritas, sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,311	1,410		1,639	,107		
	JOB SATISFACTION	,240	,061	,349	3,958	,000	,798	1,253
	EMPOWER LEADERSHIP	,179	,063	,257	2,846	,006	,763	1,311
	WORK DISCIPLINE	,199	,057	,314	3,475	,001	,760	1,316
	WORK LIFE BALANCE	,273	,078	,316	3,513	,001	,766	1,305

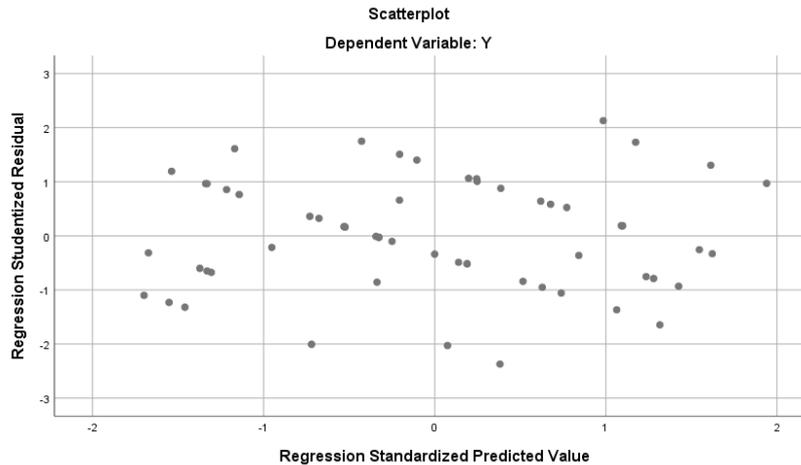
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data di olah Peneliti, 2025

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan hasil perhitungan VIF menunjukkan kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil menggunakan SPSS diperoleh hasil uji heterokedastisitas, sebagai berikut:



Sumber : Data di olah Peneliti, 2025

**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 2., terlihat bahwa pola titik-titik pada Scatterplot tersebar secara acak, baik itu diatas maupun dibawah angka 0 dan pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

*Uji Hipotesis*

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,311	1,410		1,639	,107
	JOB SATISFACTION	,240	,061	,349	3,958	,000
	EMPOWER LEADERSHIP	,179	,063	,257	2,846	,006
	WORK DISCIPLINE	,199	,057	,314	3,475	,001
	WORK LIFE BALANCE	,273	,078	,316	3,513	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data di olah Peneliti, 2025

*Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji Uji Koefisien sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 <sup>a</sup>	,659	,634	,90948

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, WORK DISCIPLINE, JOB SATISFACTION, EMPOWERING LEADERSHIP

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,634 atau 63,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X1), *Empowering Leadership* (X2), *Work Discipline* (X3) dan *Work Life Balance* (X4) terhadap *Performance* Karyawan (Y) sebesar 63,4 % sedangkan sisanya sebesar 36,6 % dipengaruhi variabel lain di luar model regresi. Nilai *adjusted R Square* menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan nilai 63,4%.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa pengaruh *Job Satisfaction*, *Empower Leadership*, *Work Discipline* dan *Work Life Balance* terhadap *Performance* Karyawan LPX Studio Wonosobo, sebagai berikut:

### **Pengaruh *Job Satisfaction* (X1) terhadap *Performance* Karyawan (Y)**

Berdasarkan temuan penelitian ini, *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan. Dari olah data oleh SPSS menunjukkan tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha (0,05)$  dengan nilai koefisien 0,240, dan nilai t-statistik (3,958) > t-tabel (1,673). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Performance* Karyawan meningkat dipengaruhi oleh *Job Satisfaction*.

Penelitian ini membuktikan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Performance* Karyawan, yang ditandai dengan Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan ini meliputi lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan dan pengakuan, kesempatan untuk pengembangan karir, serta hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Di LPX Studio Wonosobo, karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka termasuk suasana kerja yang suportif dan sistem pengupahan yang adil menunjukkan performa yang lebih tinggi, baik dari segi produktivitas maupun kualitas hasil kerja. Mereka mampu menyelesaikan proyek dengan tepat waktu dan menjaga standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai hubungan antara job satisfaction dan performance menjadi penting bagi pelaku usaha dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Armanda et al., (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al., (2024) menyatakan job Satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap performance karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Rediansyah & Aditiarno, (2023) job Satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap performance karyawan.

### **Pengaruh *Empowering Leadership* (X3) terhadap *Performance* Karyawan (Y)**

Berdasarkan temuan penelitian ini, *Empowering Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan. Dari olah data oleh SPSS menunjukkan tingkat signifikansi  $0,006 < \alpha (0,05)$  dengan nilai koefisien 0,179, dan nilai t-statistik (2,846) > t-tabel (1,673). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Performance* Karyawan meningkat dipengaruhi oleh *Empowering Leadership*.

Penelitian ini membuktikan bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Performance* Karyawan. yang ditandai dengan pemimpin yang menerapkan

gaya kepemimpinan ini memberikan otonomi, dukungan, dan kepercayaan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung lebih proaktif, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Mereka merasa memiliki peran penting dalam organisasi, yang mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, *Empowerment Leadership* juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana komunikasi terbuka dan kolaborasi antara tim dapat berkembang. Di LPX Studio Wonosobo, penerapan empowering leadership oleh manajemen terlihat dari pelibatan karyawan dalam diskusi proyek kreatif, kepercayaan penuh atas tanggung jawab individu, dan dukungan terhadap pengembangan kemampuan teknis. Hasilnya, karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, lebih produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang baik. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan prinsip empowering leadership menjadi strategi penting bagi pelaku usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Armanda et al., (2023) menyatakan *empowering leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sitanggung, (2023) menyatakan Empowering Leadership secara positif dan signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Nuzul, (2018) Empowering Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap performance karyawan.

### **Pengaruh *Work Discipline* (X3) terhadap *Performance* Karyawan (Y)**

Berdasarkan temuan penelitian ini, *Work Discipline* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan. Dari olah data oleh SPSS menunjukkan tingkat signifikansi  $0,001 < \alpha (0,05)$  dengan nilai koefisien 0,199, dan nilai t-statistik (3,475) > t-tabel (1,673). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Performance* Karyawan meningkat dipengaruhi oleh *Work Discipline*.

Penelitian ini membuktikan bahwa *Work Discipline* berpengaruh positif terhadap *Performance* Karyawan. yang ditandai dengan Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih teratur, bertanggung jawab, dan fokus pada tugas yang diberikan. Karyawan yang disiplin biasanya lebih tepat waktu, memenuhi tenggat waktu, dan menjaga kualitas pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi pada efisiensi operasional dan produktivitas tim secara keseluruhan. Selain itu, disiplin kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana rekan-rekan saling. Di LPX Studio Wonosobo, penerapan disiplin kerja yang baik tercermin dari budaya kerja yang menekankan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap alur kerja kreatif, serta integritas dalam menyelesaikan setiap proyek desain. Karyawan yang disiplin mampu menjaga performa konsisten meskipun dalam tekanan deadline, menunjukkan produktivitas tinggi, dan menghasilkan output kerja yang memuaskan klien. Oleh karena itu, pemahaman dan penguatan disiplin kerja sangat penting bagi pelaku usaha dalam membangun sumber daya manusia yang andal dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah & Rohyani, (2022) menyatakan bahwa *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Mira Pebrianti, (2024) menyatakan work discipline secara positif dan signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh *Work Life Balance* (X4) terhadap *Performance* Karyawan (Y)**

Berdasarkan temuan penelitian ini, *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan. Dari olah data oleh SPSS menunjukkan tingkat signifikansi  $0,001 < \alpha (0,05)$  dengan nilai koefisien 0,273, dan nilai t-statistik (3,513) > t-tabel (1,673). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Performance* Karyawan meningkat dipengaruhi oleh *Work Life Balance*.

Penelitian ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Performance* Karyawan. yang ditandai dengan Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih bahagia, sehat, dan produktif. Karyawan yang menikmati keseimbangan kerja-hidup yang baik biasanya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berkontribusi pada peningkatan kesehatan mental dan fisik. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan berkinerja lebih baik dalam tugas-tugas mereka. Selain itu, karyawan yang merasa didukung dalam mencapai keseimbangan ini cenderung lebih loyal terhadap organisasi dan memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.

Di LPX Studio Wonosobo, penerapan kebijakan yang mendukung work-life balance, seperti fleksibilitas jam kerja dan penghargaan atas waktu pribadi, telah membantu karyawan menjaga kesehatan mental dan fisik. Akibatnya, mereka dapat bekerja lebih fokus, produktif, dan menunjukkan performa kerja yang konsisten serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, pemahaman terhadap pentingnya work-life balance menjadi aspek strategis bagi pelaku usaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Muharto, (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Asari, (2022) menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Dengan menggunakan uji hipotesis kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan. Artinya semakin baik *Job Satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan. Artinya semakin baik *Empowering Leadership* yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan yang terbuka dan dapat memberikan support yang baik kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. *Work Discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan. Artinya semakin baik *Work Discipline* yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mempunyai sifat disiplin yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya maka kinerja yang

dihasilkan dapat maksimal. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan. Artinya semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang berikan kepada organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

## Saran

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang dapat diajukan peneliti adalah

1. LPX Studio diharapkan bisa memberikan dukungan arahan kepada karyawannya agar kepuasan kerja dapat terjaga sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara meningkatkan pekerjaan, upah, pengawasan, aktif berinteraksi terhadap rekan kerja.
2. LPX Studio diharapkan bisa memberikan dukungan arahan kepada karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk ikut serta dalam mengambil keputusan yang bisa memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara meningkatkan krbermaknaan kerja, promosi partisipasi karyawan, kepercayaan atas kinerja karyawan, pemberian otonomi.
3. LPX Studio diharapkan bisa memberikan dukungan arahan kepada karyawannya agar bisa terus meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara meningkatkan kehadiran, ketaatan pada kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan kerja, dan perilaku etis.
4. LPX Studio diharapkan bisa memberikan dukungan arahan kepada karyawannya agar selalu menjaga keseimbangan hidup mereka agar tidak mudah stress dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara meningkatkan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

## Agenda Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan penelitian saat ini dimaksudkan untuk dapat ditindak lanjuti dengan rencana penelitian selanjutnya:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas cakupan responden dengan menambah jumlah sampel agar hasil penelitian dapat lebih mewakili populasi yang sebenarnya.
2. Mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi *Performance* Karyawan seperti *Employee Resilience* dan *Perceived Organizational Support*.
3. Melakukan penelitian pada objek yang berbeda seperti perusahaan besar, perseroan terbatas (PT) dan commanditaire vennootschap (CV) untuk menguji konsistensi hasil penelitian.

## Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Job Satisfaction, Empowering Leadership, Work Discipline, Work Life Balance Terhadap Performance Karyawan (Studi Kasus Pada LPX Studio Di Wonosobo) 34

Muhammad Rifki Zulfan<sup>1</sup>, M. Trihudiyatmanto<sup>2</sup>, Eni Candra Nurhayati<sup>3</sup>

Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id

- (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Armanda, S., Ahluwalia, L., & Sihono, S. A. C. (2023). Pengaruh Job Satisfactio dan Empowering Leadership terhadap Performance Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Strateg. Manag. Account. through Res. Technol*, 2(2), 22–34.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843–852.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H Fachrezi, H. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Halimah, H., Darka, D., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 15631–15640.
- Hendrayana, I. G. N. B., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1357–1368.
- IRFAN, A. D. E. (2024). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Empowering Leadership, Dan Self Efficacy Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Isyam, I., Malik, I., & Syarif, A. (2023). Kinerja Karyawan Di Kantor Sablon Jejak7Kaos Celebes Screen Printing Kota Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 4(2), 354–367. <https://doi.org/10.26618/kimap.v4i2.11344>
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. (2017). BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The effect of spiritual leadership and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 130–143.
- Muliawati, T. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Ni Kadek Mira Pebrianti. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Work Discipline on Employee Performance. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 3(1), 34–39.
- Nisa, K., & Hadi, H. K. (2021). Peran Work Discipline, Reward, dan Job Training terhadap Work Achievement pada Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 102. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p102-111>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Nuzul, A. (2018). Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self Efficacy dan Employee Creativity Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 30–42.
- Purnama, E., & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 569–575. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.16476>
- Rediansyah, R., & Aditiarno, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di CV. Santosa Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5361–5368.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. *Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo*.
- Safitri, R. D., Suratno, A., & Sulistiyani, E. (2019). The influence of job satisfaction and motivation on employees performance at pt Chakra Naga Furniture Jepara. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 4(1), 45–56.
- SITANGGANG, S. S. (2023). *Pengaruh Empowering Leadership dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Medan*.
- Siti Nuril Huda. (2023). Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1–10. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v7i2.207>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Zhang, X. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 24(5), 4–9. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124ead.007>