

TESIS

PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI MELALUI *SENSE OF BELONGING*

**Studi pada PT Batu Gunung Mulia Putra Agro Kabupaten Tanah Laut,
Kalimantan Selatan**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada
Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



Oleh:

**ISKANDAR ZULKARNAIN
NIM: 2320318310019**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
2025**

PERSETUJUAN TESIS SETELAH UJIAN DAN PERBAIKAN

Lembar Persetujuan

Judul Tesis : Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Melalui *Sense Of Belonging*: Studi Pada Pt Batu Gunung Mulia Putra Agro Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan

Nama : ISKANDAR ZULKARNAIN
NIM : 2320318310019

Pembimbing,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002



Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002

Tanggal Lulus: 11 Desember 2025

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH EMPLOYEE EMPOWERMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PRODUKSI MELALUI *SENSE OF BELONGING*: STUDI
PADA PT BATU GUNUNG MULIA PUTRA AGRO KABUPATEN TANAH
LAUT, KALIMANTAN SELATAN**

TESIS

OLEH
ISKANDAR ZULKARNAIN
NIM. 2320318310019

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal : 11 Desember 2025

Pembimbing,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002



Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002

PERSETUJUAN SEBELUM UJIAN TESIS

Hasil Penelitian Tesis ini Disetujui Untuk Diseminarkan
1 Desember 2025

Pembimbing,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002



Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL PENELITIAN TESIS

Hasil Penelitian Tesis ini Disetujui Untuk Diseminarkan
1 November 2025

Pembimbing,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002



Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002

PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Publikasi Ilmiah Ini Telah Diperiksa Dan Disetujui
Untuk Dipublikasikan Pada Jurnal Ilmiah

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Meiske Claudia', written in a cursive style.

Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UJI PLAGIASI

Sertifikat

No. 78/UN8.1.12.2/UJI-PLAGIASI/2025

Sertifikat ini diberikan kepada:

ISKANDAR ZULKARNAIN

2320318310019

Judul Tesis:

PENGARUH EMPLOYEE EMPOWERMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI MELALUI SENSE OF BELONGING STUDI PADA PT BATU GUNUNG MULIA
PUTRA AGRO KABUPATEN TANAH LAUT, KALIMANTAN SELATAN

Telah dilakukan pengecekan uji kemiripan Tugas Akhir dengan Indeks kurang dari 20%

Oleh karena itu, Tugas Akhir ini dinyatakan bebas plagiasi sesuai SK Rektor No. 053/UN8/PK/2017

Banjarmasin, 10 November 2025

Mengetahui,

Wakil Dekan I,

Dr. Muzdalifah, S.E., M.Si.
NIP. 19720410 199702 2 003

Koordinator Uji Plagiasi Pascasarjana FEB

Dr. Sri Maulida, S.E.Sy., M.E.I.
NIP. 19911112 202203 2 012

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah **TESIS** saya yang berjudul:

“Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Melalui Sense Of Belonging: Studi Pada Pt Batu Gunung Mulia Putra Agro Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan”

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (**UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, 27 Januari 2025
Yang membuat pernyataan,



Iskandar Zulkarnain
NIM. 2320318310019

ABSTRACT

Iskandar Zulkarnain. *The Effect of Employee Empowerment on Production Employee Performance through Sense of Belonging (Study on PT Batu Gunung Mulia Putra Agro, Tanah Laut Regency, South Kalimantan)*. Meiske Claudia (Supervisor)

Keywords: *Employee Empowerment, Sense of Belonging, Production Employee Performance*

This study aims to examine the effect of employee empowerment on production employees' performance through sense of belonging at PT Batu Gunung Mulia Putra Agro, Tanah Laut Regency, South Kalimantan. The company requires effective employee empowerment so that employees feel that they are an important part of the organization and are able to improve their work outcomes. The sense of belonging variable is positioned as a mediating variable to explain the pathway through which employee empowerment influences performance.

This research adopts a quantitative approach. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The study population comprised all 40 production employees; therefore, a census sampling technique was applied. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire.

The results show that employee empowerment has a positive and significant effect on sense of belonging and production employees' performance. The sense of belonging variable also has a positive and significant effect on performance and mediates the effect of employee empowerment on performance. The R-square values of 0.631 for sense of belonging and 0.856 for production employees' performance indicate that the model explains the variance of both endogenous variables strongly. Company management should strengthen work autonomy, employee involvement in decision-making, and supervisory support to enhance employees' sense of belonging and optimize production performance.

Banjarmasin, December 20, 2025

Approved by:

Head of Language Center



Dr. Hj. Noor Eka Chandra, M.Pd

NIP. 197710232001122003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
UPA BAHASA ULM

Jalan Brigjen H. Hasan Basry Kotak Pos 70123 Banjarmasin
Telepon/Fax.: (0511) 3308140
Email: uptbahasa@ulm.ac.id

SURAT KETERANGAN

NO: 206/UN8.16/BS/2025

Bersama ini kami menerangkan bahwa Ringkasan bahasa Inggris dari judul Thesis:
*“The Effect of Employee Empowerment on Production Employee Performance
through Sense of Belonging (Study on PT Batu Gunung Mulia Putra Agro,
Tanah Laut Regency, South Kalimantan)”* yang disusun oleh:

Nama Mahasiswa : ISKANDAR ZULKARNAIN
Nim : 2320318310019
Jurusan/Fakultas : S2 Manajemen
Program : Pascasarjana

telah diverifikasi bahasa Inggris yang digunakan sesuai dengan makna dari abstrak
yang ditulis oleh mahasiswa tersebut di atas. (Abstrak terlampir) Demikian Surat
Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, December 20, 2025
Kepala



Dr. Hj. Noor Eka Chandra, M.Pd
NIP. 197710232001122003

ABSTRAK

Iskandar Zulkarnain. *Pengaruh Employee Empowerment terhadap Kinerja Karyawan Produksi melalui Sense of Belonging (Studi pada PT Batu Gunung Mulia Putra Agro Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan)*. Meiske Claudia (Pembimbing)

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan produksi melalui *sense of belonging* pada PT Batu Gunung Mulia Putra Agro Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan. Perusahaan membutuhkan pemberdayaan karyawan yang baik agar karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi dan mampu meningkatkan hasil kerja. Variabel *sense of belonging* diposisikan sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan jalur pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* melalui aplikasi *SmartPLS 4.0*. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 40 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert lima poin.

Hasil penelitian menunjukkan *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sense of belonging* dan kinerja karyawan produksi. Variabel *sense of belonging* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi serta memediasi pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja. Nilai *R-square* sebesar 0,631 pada *sense of belonging* dan 0,856 pada kinerja karyawan produksi menunjukkan model mampu menjelaskan variasi kedua variabel secara kuat. Manajemen perusahaan perlu memperkuat otonomi kerja, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta dukungan atasan agar rasa memiliki meningkat dan kinerja produksi menjadi lebih optimal.

Kata Kunci: *Employee Empowerment, Sense of Belonging, Kinerja Karyawan Produksi*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia dan rahmatnya sehingga penyusunan karya ilmiah tesis yang berjudul "*Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Melalui Sense Of Belonging: Studi Pada Pt Batu Gunung Mulia Putra Agro Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan*". Penyelesaian tesis ini tentu tidak terlepas dari dukungan serta bantuan dari berbagai pihak yang memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini. Selanjutnya dicuapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, SE., M.Si. sebagai Rektor Universitas Lambung Mangkurat.
2. Bapak Dr. Ahmad Yunani, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan dukungan dan fasilitas bagi pelaksanaan serta penyelesaian tesis ini.
3. Ibu Dr. Meiske Claudia, SE, MM sebagai pembimbing utama yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing penulisan tesis ini sekaligus Ketua Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat.
4. Ibu Dr. Rini Rahmawati, SE, MM. selaku ketua penguji tesis yang telah memberikan pengarahan serta perbaikan penulisan tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Dahniar, SE, M.Si. sebagai anggota penguji tesis yang telah memberikan masukan dalam penyempurnaan tesis ini.

6. Seluruh dosen dan staf administrasi pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan bantuan serta kemudahan kepengurusan administratif selama penulisan dan penyusunan tesis.
7. Ibu sri rahayu, ibu ku yang selalu mendukung, mendoakan dan memberi motifasi dalam mencapai segala hal, termasuk dalam penyelesaian tesis program megister ini.
8. My wife, Terima kasih atas segala dukunganya dan doa-doanya sehingga bisa selesainya tesis ini.
9. Terimakasih adik-adik, serta saudara-saudara yang telah memberikan doa serta motivasi dalam penyelesaian tesis.
10. Seluruh rekan-rekan Magister Manajemen yang saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama.

Diharapkan tesis ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta bermanfaat bagi adik-adik junior yang akan menempuh pendidikan pascasarjana program studi Magister Manajemen.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Banjarmasin, 20 Oktober 2025



Iskandar Zulkarnain
NIM. 2320318310019

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| PERSETUJUAN TESIS SETELAH UJIAN DAN PERBAIKAN..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| PERSETUJUAN SEBELUM UJIAN TESIS | iii |
| PERSETUJUAN SEMINAR HASIL PENELITIAN TESIS | iv |
| PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH..... | v |
| SERTIFIKAT UJI PLAGIASI..... | vi |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| ABSTRAK..... | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 10 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 10 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis..... | 11 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 13 |
| 2.1. Landasan Teori..... | 13 |
| 2.1.1. <i>Employee Empowerment</i> | 14 |
| 2.1.2. <i>Sense of Belonging</i> | 23 |
| 2.1.3. Kinerja Karyawan Produksi | 37 |
| 2.1.4. <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Sense of Belonging</i> | 48 |
| 2.1.5. <i>Employee Empowerment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Produksi | 50 |
| 2.1.6. <i>Sense of Belonging</i> Terhadap Kinerja Karyawan Produksi.... | 51 |
| 2.1.7. Peran <i>Sense of Belonging</i> sebagai Mediator..... | 52 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 53 |
| | |
| BAB III MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN..... | 59 |
| 3.1. Model Penelitian | 59 |
| 3.2. Hipotesis Penelitian..... | 62 |
| 3.2.1. <i>Employee Empowerment</i> berpengaruh terhadap <i>Sense of Belonging</i> | 62 |
| 3.2.2. <i>Sense of Belonging</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Produksi..... | 63 |

| | | |
|--------------------------------|---|-----|
| 3.2.3. | <i>Employee Empowerment</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Produksi | 64 |
| 3.2.4. | <i>Sense of Belonging</i> memediasi hubungan antara <i>Employee Empowerment</i> dan Kinerja Karyawan Produksi | 65 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | | 67 |
| 4.1. | Jenis dan Tempat Penelitian | 67 |
| 4.1.1. | Jenis Penelitian | 67 |
| 4.1.2. | Tempat Penelitian | 67 |
| 4.2. | Unit Analisis | 68 |
| 4.3. | Populasi dan Ukuran Sampel | 69 |
| 4.4. | Metode Pengambilan Sampel | 70 |
| 4.5. | Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 71 |
| 4.6. | Pengukuran Variabel | 73 |
| 4.7. | Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian | 74 |
| 4.7.1. | Uji Validitas | 74 |
| 4.7.2. | Uji Reliabilitas | 75 |
| 4.8. | Teknik Pengumpulan Data | 75 |
| 4.9. | Metode Analisis Data | 77 |
| 4.8.1 | <i>Partial Least Square</i> | 77 |
| 4.8.2 | Analisis Deskriptif | 80 |
| 4.10. | Pengujian Hipotesis | 81 |
| 4.10.1. | Uji t-statistik | 82 |
| 4.10.2. | <i>P-value</i> | 82 |
| BAB V HASIL DAN ANALISIS | | 83 |
| 5.1. | Gambaran Umum Objek Penelitian | 83 |
| 5.1.1. | Profil Perusahaan | 83 |
| 5.1.2. | Bidang Usaha dan Produk | 84 |
| 5.2. | Karakteristik Responden Penelitian | 85 |
| 5.2.1. | Berdasarkan Usia | 85 |
| 5.2.2. | Berdasarkan Jenis Kelamin | 86 |
| 5.2.3. | Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 87 |
| 5.2.4. | Berdasarkan Lama Bekerja | 88 |
| 5.2.5. | Berdasarkan Status Pernikahan | 88 |
| 5.2.6. | Berdasarkan Jabatan | 89 |
| 5.3. | Analisis Deskriptif Jawaban Responden | 90 |
| 5.3.1. | Deskripsi Responden Terhadap Variabel <i>Employee Empowerment</i> | 92 |
| 5.3.2. | Deskripsi Responden Terhadap Variabel <i>Sense of Belonging</i> | 95 |
| 5.3.3. | Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Produksi | 97 |
| 5.4. | Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 100 |
| 5.4.1. | Uji <i>Outer Model</i> | 100 |
| 5.4.2. | Uji <i>Inner Model</i> | 107 |
| 5.5. | Hasil Pengujian Hipotesis | 112 |
| 5.5.1. | Hasil Model Secara Parsial atau Langsung | 113 |
| 5.5.2. | Hasil Model Secara Tidak Langsung | 115 |

| | | |
|-----------------------------------|--|-----|
| 5.5.3. | Hasil Pengujian Model Total <i>Effect</i> | 116 |
| 5.6. | Pembahasan Hasil Penelitian | 118 |
| 5.6.1. | Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Sense of Belonging</i> | 118 |
| 5.6.2. | Pengaruh <i>Sense of Belonging</i> terhadap Kinerja Karyawan Produksi..... | 120 |
| 5.6.3. | Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap Kinerja Karyawan Produksi..... | 122 |
| 5.6.4. | Peran Mediasi <i>Sense of Belonging</i> dalam Hubungan antara <i>Employee Empowerment</i> dan Kinerja Karyawan Produksi.. | 124 |
| 5.7. | Implikasi Hasil Penelitian | 126 |
| 5.7.1. | Implikasi Teoritis | 126 |
| 5.7.2. | Implikasi Manajerial/Praktis | 130 |
| 5.8. | Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya | 132 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | | 134 |
| 6.1 | Kesimpulan..... | 134 |
| 6.2 | Saran..... | 135 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 137 |
| LAMPIRAN..... | | 143 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1.1 Hasil Survei Persepsi Pemberdayaan Karyawan Bagian Produksi PT BGMPA Tahun 2025 | 3 |
| Tabel 1.2 Penilaian Karyawan PT. BGMPA | 5 |
| Tabel 1.3 Research Gap Penelitian Terdahulu | 6 |
| Tabel 1.4 Research <i>Gap</i> Metode Analisis Data dan Teknik <i>Sampling</i> | 7 |
| Tabel 1.5 Research Gap Perbedaan Variabel Penelitian | 8 |
| Tabel 4.6 Populasi dan Ukuran Sampel | 70 |
| Tabel 4.7 Indikator Instrumen Variabel Penelitian | 72 |
| Tabel 4.8 Pengukuran Variabel Penelitian | 73 |
| Tabel 4.9 Jenis Uji Validitas dan Kriterianya | 74 |
| Tabel 4.10 Jenis Uji Reliabilitas | 75 |
| Tabel 5.11 Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 86 |
| Tabel 5.12 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 86 |
| Tabel 5.13 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 87 |
| Tabel 5.14 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja | 88 |
| Tabel 5.15 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 89 |
| Tabel 5.16 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan | 90 |
| Tabel 5.17 Klasifikasi kategori penilaian jawaban responden | 92 |
| Tabel 5.18 Hasil Responden Terhadap Variabel <i>Employee Empowerment</i> | 93 |
| Tabel 5.19 Hasil Responden Terhadap Variabel <i>Sense of Belonging</i> | 96 |
| Tabel 5.20 Hasil Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja | 98 |
| Tabel 5.21 Hasil Uji <i>Convergent Validity (Loading Factor)</i> | 102 |
| Tabel 5.22 Hasil Uji <i>Convergent Validity (Average Variance Extracted)</i> | 103 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 5.23 Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)..... | 104 |
| Tabel 5.24 Hasil Uji Reliabilitas..... | 106 |
| Tabel 5.25 Hasil <i>R-Squared</i> | 108 |
| Tabel 5.26 Hasil <i>F-Square</i> | 108 |
| Tabel 5.27 Hasil Uji <i>Path Coefficients</i> (Pengaruh Langsung)..... | 114 |
| Tabel 5.28 Hasil Uji <i>Specific Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung)..... | 116 |
| Tabel 5.29 Hasil Uji Total <i>Effects</i> | 117 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 3.1 Model Penelitian | 61 |
| Gambar 5.2 Hasil Uji Evaluasi Model | 111 |
| Gambar 5.3 Hasil Uji Metode <i>Bootstrapping</i> | 113 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran I Review Penelitian Terdahulu | 144 |
| Lampiran II Kuesioner (Instrumen Penelitian) | 149 |
| Lampiran III Pengembangan Instrumen Kuesioner | 156 |
| Lampiran IV Struktur Organisasi..... | 159 |
| Lampiran V Data Penelitian..... | 160 |
| Lampiran VI Hasil Uji SMARTPLS 4.0..... | 163 |