

**PENGARUH KECERDASAN ESTETIKA DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA DEKORATOR COUPLE ART DECORATION MANADO DIMEDIASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN**

***THE INFLUENCE OF AESTHETIC INTELLIGENCE AND DIVISION OF LABOR ON THE PERFORMANCE OF COUPLE ART DECORATION DECORATORS IN MANADO MEDIATED BY LEADERSHIP STYLE***

Oleh:

**Theodorus Delpiero Simamora<sup>1</sup>**

**Olivia Syanne Nelwan<sup>2</sup>**

**Rudie Y. Lumantow<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[<sup>1</sup>delpierosimamora17@gmail.com](mailto:delpierosimamora17@gmail.com)

[<sup>2</sup>olivianelwan@gmail.com](mailto:olivianelwan@gmail.com)

[<sup>3</sup>rudilumantow@unsrat.ac.id](mailto:rudilumantow@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Estetika dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Dekorator Couple Art Decoration Manado Dimediasi Gaya Kepemimpinan. Penelitian ini di latar belakangi dari fenomena dimana beragamnya kinerja dekorator dalam industri dekorasi di Manado yang diduga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan estetika, sistem pembagian kerja, dan gaya kepemimpinan dalam tim. Penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 35 pekerja yang berada di Cuople Art Decoration Manado. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SmartPLS. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan, Kecerdasan Estika berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dekorator. Kecerdasan estetika melalui gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dekorator. Pembagian kerja melalui gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dekorator.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Estetika, Pembagian Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Dekorator.

**Abstract:** This research aims to determine the influence of aesthetic intelligence and division of labor on the performance of couple decorators in Art Decoration Manado mediated by leadership style. This study was motivated by the phenomenon of varying performance among decorators in the decoration industry in Manado, which is thought to be influenced by internal factors such as aesthetic ability, division of labor, and leadership style within the team. The study employed an associative quantitative method with a sample size of 35 workers at Couple Art Decoration Manado. Data collection techniques used questionnaires, and the data was analyzed using the SmartPLS application. Based on the research findings, aesthetic intelligence has a positive and significant influence on leadership style. Division of labor has a positive and significant influence on leadership style. Leadership style has a positive and significant influence on decorator performance. Aesthetic intelligence, through leadership style, has a positive and significant influence on decorator performance. Work division, through leadership style, has a positive and significant influence on decorator performance

**Keywords:** Aesthetic Intelligence, Division of Labor, Leadership Style, Decorator Performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik, terutama sumber daya manusia yang berkualitas (Subagio, 2024). Tanpa kontribusi bakat manusia, meskipun berbagai elemen penting lainnya telah tersedia, perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Sumber daya manusia adalah elemen kunci dan penentu dalam menjalankan bisnis atau perusahaan.

Peningkatan permintaan jasa dekorasi tidak hanya berasal dari sektor pernikahan, tetapi juga merambah ke berbagai acara seperti perayaan ulang tahun, peluncuran produk, dan festival budaya. Fenomena ini mendorong munculnya berbagai vendor dekorasi baru yang menawarkan konsep dan gaya yang beragam, menciptakan persaingan yang semakin kompetitif dalam industri ini. Pertumbuhan ini menciptakan Persaingan yang semakin intensif memaksa para dekorator untuk terus meningkatkan efektivitas mereka dalam memberikan layanan terbaik.

Kinerja dekorator merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja bisa dimaknai secara meluas tidak hanya hasil dari pekerjaan tetapi juga bagaimana proses pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja yang digunakan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fiannisa et al., 2020).

Kecerdasan estetika seorang dekorator sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja sebuah vendor agar sesuai dengan keinginan klien. Kinerja dekorator adalah sumber daya mendasar bagi pengusaha dekorasi untuk mencapai tujuannya, sehingga efektivitas dekorator merupakan faktor yang harus dipertimbangkan oleh pemimpin perusahaan. Kecerdasan estetika yang diperlukan dalam diri seseorang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas-tugas mereka secara efisien untuk memenuhi kriteria profesional dalam pekerjaan mereka dan mencakup semua elemen.

Pembagian kerja adalah hal yang penting dalam organisasi. Pembagian kerja mengacu pada proses di mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pembagian kerja harus ada atau sesuai dengan kemampuan dimana syarat-syarat pekerjaan yang akan dikelola berada di dalam prosedur kerja dan disiplin yang mudah dipahami oleh mereka yang memiliki keahlian.

Gaya kepemimpinan sangat berdampak pada kualitas perusahaan dan kinerja karyawan sehingga seorang pemimpin di tuntut agar lebih memperhatikan kendala-kendala yang bisa mempengaruhi kualitas perusahaan dan kinerja dekorator. Gaya kepemimpinan adalah cara bagi pimpinan untuk mempengaruhi bawahan mereka yang dikomunikasikan sebagai standar perilaku atau karakter (Fiannisa et al., 2020).

Couple Art Decoration merupakan salah satu vendor yang berada di Manado dan berdiri sejak tahun 2016 dimana bergerak dalam bidang industri kreatif tepatnya dekorasi. Permintaan jasa dekorasi biasanya bersal dari acara pernikahan, tunangan, ulang tahun, acara kebudayaan, acara keagamaan, dll. Agar usaha dekorasi tersebut dapat berjalan dengan baik diperlukan karyawan yang mengempuni dalam bidang tersebut, di lakukan juga pembagian kerja agar setiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan arahan dan mendapat pekerjaan yang merata, serta seorang pemimpin untuk memaksimalkan kinerja dan sebagai koordinator.

Data informasi dari beberapa dekorator yang berada di Couple Art Decoration mereka bekerja dengan keterampilan dan kemampuan masing-masing. Kurangnya pengendalian pembagian kerja dimana pembagian jatah kerja bagi dekorator masih belum merata sehingga mengakibatkan beberapa dekorator memilih untuk bekerja di vendor dekorasi yang lain. Selain itu, kepemimpinan yang diterapkan masih bersifat directive yang mengakibatkan para pekerja tidak mau memberikan saran kepada pemimpin.

### Tujuan Penelitian:

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Kecerdasan estetika terhadap Gaya kepemimpinan di Couple Art Decoration Manado.
2. Mengetahui pengaruh Pembagian kerja terhadap Gaya kepemimpinan di Couple Art Decoration manado.
3. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dekorator di Couple Art Decoration Manado.
4. Mengetahui pengaruh Kecerdasan estetika melalui Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Dekorator.
5. Mengetahui pengaruh Pembagian Kerja melalui Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Dekorator

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang melibatkan pengendalian, perencanaan, pengorganisasian, pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Sodikin & Purnomo, 2023). Pesatnya kemajuan teknologi dan ketersediaan modal material modern sudah sangat banyak berperan pada masa kini, namun manajemen perusahaan masih sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia.

#### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fahmi

(2017) menjelaskan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berhubungan dan dievaluasi selama periode tertentu, berdasarkan kesepakatan atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### Kecerdasan Estetika

Kecerdasan didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengatasi dan menyelesaikan tantangan yang diberikan kepadanya, berdasarkan pengalaman hidup dan cara berpikirnya (Dewi & Yusri, 2023). Kecerdasan menyiratkan kemampuan untuk menemukan solusi terhadap masalah atau menghasilkan sesuatu yang bermakna dalam satu atau beberapa konteks budaya.

### Pembagian kerja

Pembagian kerja adalah sistem di mana tugas dan tanggung jawab didistribusikan di antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan efisiensi, produktivitas dan kualitas output. Sucipto et al. (2025) menjelaskan pembagian kerja yang efektif sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dan memastikan kesetaraan tenaga kerja.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan mendefinisikan bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi, menginspirasi, dan memimpin karyawannya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya Kepemimpinan melibatkan pendekatan khusus, pola perilaku dan keterampilan yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, mendukung dan mengendalikan bawahannya dalam rangka melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan Sudja & Mujiati (2017).

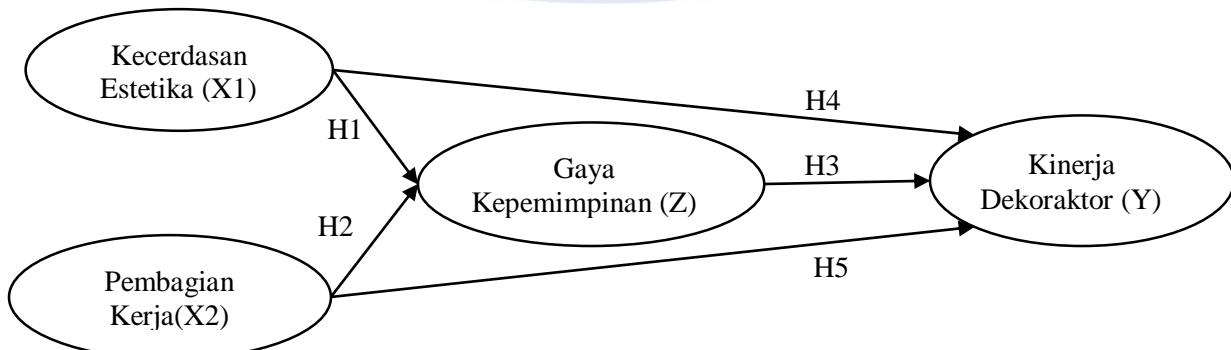
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Erri, Lestari & Asyamar (2021) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta. Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Melzer Global Sejahtera, yang berjumlah 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat.

Penelitian Jufri & Marimin (2022) bertujuan untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah pusat. Populasi terdiri dari 48 orang dengan menggunakan sampel acak. Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sudja & Mujiati (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Denpasar yang berjumlah 209 orang. Menggunakan pendekatan non probability sampling dengan metode purposive sampling dengan kriteria pegawai yang memiliki pendidikan minimal S1 dan memiliki umur 22-55 tahun. Jumlah Sampel yang didapatkan sebanyak 102 karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teoritik (2025)

### **Hipotesis Penelitian**

- H1: Diduga Kecerdasan estetika berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan.
- H2: Diduga Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan.
- H3: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Dekoraktor.
- H4: Diduga kecerdasan estetika berpengaruh positif terhadap kinerja dekoraktor dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening.
- H5: Diduga pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dekoraktor gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif tujuannya untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan estetika, manajemen proyek, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dekoraktor.

### **Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh dekoraktor yang bekerja di Couple Art decoration Manado, berjumlah 35 orang yang kemudian dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

### **Data dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung atau langsung pada bagian objek yang diteliti yang diperoleh dari hasil pernyataan dekorator Couple Art Decoration Manado. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada seperti artikel, jurnal, buku maupun karya ilmiah yang berkaitan dengan kecerdasan estetika, manajemen proyek, gaya kepemimpinan terhadap kinerja dekoraktor.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara online melalui perangkat media google form.. Menurut Sugiyono (2020), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk mengukur variabel penelitian digunakan Skala Likert yaitu alat yang dipakai untuk menilai pandangan individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

### **Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Kecerdasan Estetika (X1)	Kecerdasan adalah mencakup kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat susasana hati, tempramen, motivasi dan Hasrat pribadi ini lebih menekankan pada aspek kognisi atau pemahaman.	1. Kemampuan Menilai Karya Seni 2. Kepekaan Visual 3. Kreativitas dalam Menciptakan Seni 4. Apresiasi terhadap Keindahan 5. Partisipasi dalam Aktivitas Seni
Pembagian Kerja (X2)	Pembagian Kerja adalah di mana tugas dan tanggung jawab karyawan dalam organisasi di bagi antara tugas individu atau tugas kelompok dan disesuaikan dengan fungsi dan keterampilan yang dimiliki seseorang.	1. Perincian aktivitas 2. Perincian Tugas 3. Beban Tugas 4. Pemahaman Tugas 5. Pemberian tugas yang merata 6. Penempatan pegawai yang tepat
Gaya Kepemimpinan (X3)	Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku konsisten yang ditunjukan oleh seseorang pemimpin dan diketahui oleh pihak lain pada saat orang tersebut guna mencoba mempengaruhi perilaku dan	1. Pendeklegasian tanggung jawab 2. Keaktifan 3. Pengambilan Keputusan 4. Empati.

	kegiatan-kegiatan orang lain seperti yang ia lihat.	
Kinerja Dekoraktor (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas,</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu,</li> <li>4. Tingkat efisiensi,</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>

## Teknik Analisis Data

### Structural Equation Modeling (SEM) PLS

Partial Least squares (PLS) merupakan metode analisis analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam sebuah model, yang bersifat soft modeling karena tidak di dasarkan pada banyak asumsi. Pada Structural Equation Modeling (SEM), PLS adalah salah satu pendekatan yang digunakan. PLS dapat dilalukan dengan ukuran sampel yang kecil, tidak memerlukan banyak asumsi, dan dapat menguji efek prediksi hubungan antar variabel dalam suatu model, dan dengan PLS hasil yang di dapatkan juga mudah untuk di interpretasikan (Abdillah & Jogiyanto, 2009).

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap ini merupakan proses menilai validitas dan reliabilitas indikator yang mengukur konstruk laten suatu model penelitian.

- a. *Convergent Validity* diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Indikator yang tidak memenuhi syarat maka harus dibuang, hal ini berfungsi untuk mengecek kelayakan indikator. Nilai loading Faktor ini adalah 0,7 yang merupakan nilai ideal. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.
- b. *Discriminant Validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain. Metode untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model yaitu nilai AVE > 0,50.
- c. *Composite Reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha dengan nilai yang diharapkan > 0,7 untuk semua konstruk.

### Evaluasi Model Struktural

Analisis model struktural adalah metode untuk menganalisis hubungan antara variabel dalam suatu model, khususnya dalam konteks penelitian laten (tidak diukur secara langsung). Untuk mengevaluasi struktur model *Coefficient of determination* ( $R^2$ ) dan *Q-square test*.

- a. *Coefficient of determination* ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Umumnya nilai  $R^2$  adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah
- b. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya dengan model yang dianggap mempunyai nilai predictive relevance jika  $Q^2 > 0$

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis diuji dengan cara T-test menggunakan metode *Bootstrapping*. *Bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis pengujian dengan bootstrap juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha ( $\alpha=5$  persen), dengan nilai  $t_{tabel} = 1,96$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Measurement Model (Outer Model)

**Convergent Validity****Tabel 2. Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kecerdasan Estetika (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,892	Valid
	X1.2	0,764	Valid
	X1.3	0,806	Valid
	X1.4	0,818	Valid
	X1.5	0,772	Valid
	X1.6	0,709	Valid
	X1.7	0,885	Valid
	X2.2	0,763	Valid
	X2.3	0,776	Valid
Pembagian Keraja (X <sub>2</sub> )	X2.4	0,767	Valid
	X2.7	0,800	Valid
	X2.8	0,801	Valid
	X2.9	0,825	Valid
	Z1	0,750	Valid
	Z2	0,869	Valid
	Z3	0,751	Valid
	Z4	0,707	Valid
	Z5	0,851	Valid
Gaya Kepemimpinan (Z)	Z6	0,822	Valid
	Y1	0,815	Valid
	Y2	0,857	Valid
	Y4	0,756	Valid
	Y5	0,744	Valid
	Y6	0,762	Valid
Kinerja Dekoraktor (Y)			

Sumber: SmartPLS, Data Olahan 2025

Dari tabel 2, menunjukan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7 maka seluruh indikator dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian.

**Discriminant Validity****Tabel 3. Nilai Cross Loading**

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Dekoraktor	Kecerdasan Estetika	Pembagian Kerja
Z1	0,750	0,421	0,464	0,465
Z2	0,869	0,664	0,645	0,482
Z3	0,751	0,498	0,504	0,523
Z4	0,707	0,460	0,547	0,504
Z5	0,851	0,538	0,628	0,499
Z6	0,822	0,778	0,673	0,517
Y1	0,732	0,815	0,639	0,565
Y2	0,593	0,857	0,668	0,382
Y4	0,511	0,756	0,651	0,285
Y5	0,548	0,744	0,557	0,212
Y6	0,318	0,762	0,583	0,042
X1.1	0,652	0,758	0,892	0,466
X1.2	0,626	0,605	0,764	0,379
X1.3	0,669	0,560	0,806	0,452
X1.4	0,635	0,661	0,818	0,662
X1.5	0,474	0,611	0,772	0,421
X1.6	0,477	0,558	0,709	0,334
X1.7	0,581	0,699	0,885	0,456
X2.2	0,516	0,512	0,696	0,763
X2.3	0,566	0,443	0,589	0,776

X2.4	0,541	0,328	0,453	0,767
X2.7	0,436	0,244	0,300	0,800
X2.8	0,429	0,272	0,231	0,801
X2.9	0,422	0,150	0,301	0,825

Sumber: SmartPLS, Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 3, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memenuhi kriteria discriminant validity, dimana seluruh konstruk laten memprediksi indikator mereka lebih besar dari indikator lainnya.

### Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. Nilai Composite Reliability dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,882	0,910	0,630	Valid dan Reliabel
Kinerja Dekoraktor	0,850	0,891	0,621	Valid dan Reliabel
Kecerdasan Estetika	0,911	0,930	0,655	Valid dan Reliabel
Pembagian Kerja	0,880	0,908	0,622	Valid dan Reliabel

Sumber: SmartPLS, Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliability yang tinggi dimana hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability seluruh variabel > 0,70 dan nilai cronbach's alpha seluruh variabel > 0,60 sementara itu untuk nilai AVE seluruh variabel > 0,50,Maka dari itu, seluruh variabel telah memenuhi kriteria sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.

### Structural Model (Inner Model)

#### Coefficient Of Determination ( $R^2$ )

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Gaya Kepemimpinan	0,606
Kinerja Dekoraktor	0,525

Sumber: SmartPLS, Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil R-square pada tabel 4 menunjukkan nilai R-square variabel Gaya Kepemimpinan 0,606 yang artinya bahwa 60 % variabel Gaya Kepemimpinan dipengaruhi oleh Kecerdasan Estetika dan Pembagian kerja.Untuk nilai R-square Kinerja dekoraktor 0,525 yang artinya bahwa 52 % variabel kinerja dekoraktor dipengaruhi oleh kecerdasan estetika dan pembagian kerja.

### Predictive Relevance

Nilai Q-square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik. Nilai Q-square dapat diukur dengan cara berikut ini:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \text{ Gaya Kepemimpinan} \times (1 - R^2) \text{ Kinerja dekoraktor} \\
 &= 1 - (1 - 0,606) \times (1 - 0,525) \\
 &= 1 - (0,394) \times (0,475) \\
 &= 0,81285
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0,81285 yang berarti model *predictive relevance* sangat baik.

### Uji Signifikan (Bootstrapping) dan Hipotesis

Tabel 6. Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (Stdev)	T-Statistics	P- Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Dekoraktor	0,724	0,740	0,118	6,157	0,000
Kecerdasan Estetika -> Gaya Kepemimpinan	0,562	0,546	0,164	3,434	0,000

Pembagian Kerja -> Gaya Kepemimpinan	0,308	0,318	0,152	2,017	0,022
--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : SmartPLS, Data Olahan 2025

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kecerdasan estetika dengan nilai orginal sample 0,562, nilai t-statistic sebesar 3,434 dan p-values sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Pembagian kerja berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan dengan nilai orginal sample sebesar 0,308, nilai t-statistic sebesar 2,017 dan p-values sebesar 0,022 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dekorator dengan nilai original sample sebesar 0,724 nilai t-statistic sebesar 6,175 dan p-values 0,000 yang berarti ketiga kriteria dapat terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

### Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

#### Tabel 7. Hasil Path Coefficient Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Kecerdasan Estetika -> Gaya Kepemimpinan					
Kepemimpinan -> Kinerja Dekorator	0,407	0,413	0,154	2,651	0,004
Pembagian Kerja -> Gaya Kepemimpinan	0,223	0,231	0,113	1,964	0,025

Sumber: SmartPLS, Data Olahan 2025

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh sebagai berikut:

1. Kecerdasan estetika berpengaruh positif terhadap kinerja dekorator dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening dengan Nilai orginal sample sebesar 0,407, nilai t-statistic sebesar 2,561 dan p-values 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.
2. Pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dekorator gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening dengan nilai orginal sample sebesar 0,223, nilai t-statistic sebesar 1,964 dan p-values sebesar 0,025 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kecerdasan Estetika Terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti kecerdasan estetika memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan di Couple Art Decoration Manado. Artinya semakin tinggi kecerdasan estetika yang dimiliki oleh pekerja atau pemimpin, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif pada Couple Art Decoration Manado. Kecerdasan estetika dapat memperkuat kemampuan kepemimpinan, terutama dalam bidang desain, seni, dan industri kreatif, di mana sensitivitas estetika berperan dalam membentuk visi, nilai artistik, dan komunikasi visual pemimpin.

#### Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan di Couple Art Decoration Manado. Artinya semakin terstruktur dan adil sistem pembagian kerja yang diterapkan di perusahaan, maka semakin efektif pula gaya kepemimpinan yang berjalan. Pemimpin yang mampu membagi tugas dengan tepat akan lebih dihargai oleh tim, menunjukkan kualitas kepemimpinan yang terencana, transparan, dan profesional. Pembagian kerja yang jelas dapat mencerminkan gaya kepemimpinan yang terorganisir dan meningkatkan efektivitas manajerial dalam organisasi.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dekorator

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dekorator pada para pekerja Couple Art Decoration Manado. Yang artinya gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja terhadap pekerja yang dalam hal ini para dekorator Couple Art Decoration Manado. Hasil penelitian ini sama atau mendukung penelitian Jufri & Marimin (2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan seperti Pendeklegasian tanggung jawab, Keaktifan, Pengambilan Keputusan dan Empati sesuai sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan sudah maksimal seperti yang diharapkan karyawan.

### **Pengaruh Kecerdasan Estetika Terhadap Kinerja Dekorator Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening.**

Berdasarkan hasil penelitian uji bootstrapping, menunjukkan bahwa nilai path coefficient hubungan tidak langsung ditemukan bahwa kecerdasan estetika terhadap kinerja dekorator melalui gaya kepemimpinan di Couple Art Decoration Manado memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dapat memediasi hubungan antara kecerdasan estetika terhadap kinerja dekorator. Terbukti bahwa pada Couple Art Decoration Manado tingkat kecerdasan estetika yang dimediasi gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja dekorator.

### **Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Dekorator Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening.**

Berdasarkan hasil penelitian uji bootstrapping, menunjukkan bahwa nilai path coefficient hubungan tidak langsung pembagian kerja terhadap kinerja dekorator melalui gaya kepemimpinan di couple art decoration manado memiliki pengaruh positif dan signifikan. Melalui hasil ini dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat memediasi hubungan antara kecerdasan estetika terhadap kinerja dekorator. Dapat dibuktikan bahwa pada Couple Art Decoration Manado pembagian kerja yang dimediasi gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja dekorator.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dekorator artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja para pekerja, khususnya dekorator di Couple Art Decoration Manado.
2. Kecerdasan estetika berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan artinya Semakin tinggi kecerdasan estetika yang dimiliki individu, maka semakin efektif pula gaya kepemimpinan yang ditampilkan.
3. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan Ini berarti struktur pembagian kerja yang adil dan jelas akan mendukung terbentuknya gaya kepemimpinan yang baik dan profesional.
4. Kecerdasan estetika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dekorator melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening, Artinya gaya kepemimpinan menjadi jalur mediasi yang memperkuat pengaruh kecerdasan estetika terhadap kinerja dekorator di lingkungan kerja kreatif.
5. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dekorator melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening, Ini membuktikan bahwa pembagian kerja yang terencana dapat mendorong kinerja yang lebih baik jika difasilitasi dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan tindak lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan mengevaluasi pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan yang efektif perlu diterapkan secara konsisten untuk mendukung pembagian kerja yang efisien. Selain itu, kecerdasan estetika sebagai kompetensi utama dalam bidang dekorasi juga perlu dikembangkan melalui pelatihan dan pembinaan kreatif secara berkala agar berdampak positif terhadap kinerja dekorator. Pembagian kerja juga harus lebih di tingkatkan agar karyawan mendapatkan pekerjaan yang merata agar menunjang kinerja para karyawan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.
2. Peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks dengan mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Selain itu, memperluas objek dan jumlah responden juga penting agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dewi, S. R., & Yusri, F. (2023). Kecerdasan Emosi Pada Remaja. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 65-71. <https://www.educativo.marospub.com/index.php/journal/article/view/109>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asyamar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/348>
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43-58. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18998>
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119-123. <https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/166>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Subagio, M. (2024). The Effect Of Emotional Intelligence, Work Attitude And Work Motivation On The Promotion Of Pegawai Position In The Environment Of The Directorate General Of The Potential Of Defense Of The Ministry Of Defense, RI. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 8 (1), 16-26. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/43801>
- Sucipto, S., Tanjung, M., Nasution, H. Z. A., Hutagalung, L. H., Hutagalung, J. A., & Batubara, M. I. (2025). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 8(1), 647-657. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1988>
- Sudja, N. A. P., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 1. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/26139>
- Sodikin, M., & Purnomo, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta