



PENGARUH KERJASAMA DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN SIDOARJO

Arif Hidayat ^{a*}, Rohmah Kurniawati ^b

^a Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

email: ^a arif@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 2 Februari 2024

Revisi 21 Februari 2024

Diterima 29 Februari 2024

Online 30 Maret 2024

Kata Kunci

Kerjasama,
Kreativitas,
Kinerja Pegawai,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di lingkungan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo. Kurangnya kepuasan kerja pegawai, dengan masih perlu ditingkatkannya Kreativitas dan Kerjasama Tim dalam menunjang kinerja pegawai yang maksimal, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim yang diintervening oleh kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo, yang berjumlah 91 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi terlibat sebagai sampel. Pendekatan ini diambil karena jumlah pegawai yang relatif kecil, sehingga memungkinkan seluruh 91 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo untuk dijadikan responden. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Pendekatan Hasil analisis dengan pendekatan PLS menunjukkan bahwa tingkat Kerjasama Tim dan Kreativitas yang lebih tinggi berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai. Kerjasama Tim tidak hanya meningkatkan Kinerja Pegawai secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Demikian pula, Kreativitas yang lebih tinggi berhubungan dengan Kinerja Pegawai, memperkuat peran Kreativitas dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Dinas Sosial adalah institusi pemerintah yang didirikan untuk memberikan layanan sosial kepada masyarakat, terutama bagi mereka yang mengalami keterbatasan fisik maupun mental. Menurut Manopo et al. (2021), lembaga ini harus beroperasi secara efisien dalam menangani berbagai masalah sosial, dengan mempertimbangkan otonomi yang disesuaikan dengan kebutuhan daerah masing-masing. Setiap Dinas Sosial memiliki tanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota dalam menjalankan fungsi sosialnya (Hamdala & Esabella, 2020). Kepekaan pegawai terhadap isu-isu sosial di masyarakat sangat penting, mengingat tugas mereka adalah memberikan solusi dan pelayanan yang berkualitas untuk meningkatkan harkat hidup masyarakat (Lumintang & Lesawengen, 2023).

Sebagai mediator antara masyarakat dan solusi sosial, pegawai Dinas Sosial perlu menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi. Pelayanan yang mereka berikan menjadi cerminan dari kompetensi dalam menangani permasalahan sosial dan memberikan solusi yang tepat (Ramadhan, 2021). Kinerja pegawai Dinas Sosial diukur tidak hanya dari pengetahuan yang mereka miliki, tetapi juga dari ketaatan mereka dalam melaksanakan program-program yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Emsa & Anwar, 2019).

Fokus utama dari kinerja Dinas Sosial adalah untuk meningkatkan kualitas kehidupan sosial masyarakat. Ramadhani (2022) mengungkapkan bahwa efektivitas pegawai dalam lembaga ini sangat menentukan keberhasilan program-program yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil dari usaha pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kreativitas dan kolaborasi tim memegang peranan kunci dalam cara pegawai menjalankan tugas mereka.

Untuk meraih kinerja yang optimal, sangat penting bagi organisasi untuk mendorong kreativitas dan kolaborasi tim. Hal ini akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta memastikan keberlanjutan dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Strategi ini sangat relevan bagi Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo, yang memainkan peran kunci dalam mendukung pengembangan koperasi dan usaha kecil menengah. Dengan meningkatkan kreativitas dan kerjasama tim, Dinas Sosial dapat menciptakan program yang lebih efektif dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Survei awal di Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa lembaga ini memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yang dapat dilihat dari jadwal kerja yang telah ditetapkan. Data terkait program kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Program Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo
Bulan Januari Sampai Desember 2023

<u>Skedul Kerja</u>	<u>Target Kerja</u>	<u>Realisasi</u>
▪ Program <u>keluarga berencana</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Belum Terlaksana</u>
▪ Badan <u>Pemberdayaan Perempuan dan</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Belum Terlaksana</u>
▪ <u>Penurunan rata-rata kelahiran Program kesehatan reproduksi</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana</u>
▪ Program <u>pelayanan kontrasepsi</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana</u>
▪ Program <u>ketahanan dan pemberdayaan keluarga</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Belum Terlaksana</u>
▪ Program <u>pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan sosial</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana Belum</u>
▪ <u>Peningkatan jumlah perempuan terlatih</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana</u>
▪ Program <u>kebijakan peningkatan kualitas anak dan perempuan</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Belum Terlaksana</u>
▪ Program <u>penguatan kelembagaan gender dan anak</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Belum Terlaksana</u>
▪ Program <u>perlindungan perempuan dan anak</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Belum Terlaksana</u>
▪ <u>Peningkatan peran kader perempuan</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana</u>
▪ Program <u>peningkatan keberdayaan masyarakat perdesaan</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana</u>
▪ Program <u>peningkatan partisipasi masyarakat</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana</u>
▪ Program <u>pembinaan anak terlantar</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana</u>
▪ Program <u>pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan sosial</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Belum Terlaksana</u>
▪ Program <u>pembinaan para penyandang cacat dan trauma</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana</u>
▪ Program <u>pembinaan panti asuhan/panti jompo</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana Belum</u>
▪ Program <u>pemberdayaan kelembagaan kesejahteraan sosial</u>	<u>Terlaksana</u>	<u>Terlaksana</u>

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo

Tabel 1 menggambarkan bahwa staf di Dinas Sosial mengemban tanggung jawab yang cukup rumit terkait jaminan kesejahteraan masyarakat. Meskipun demikian, pelaksanaan jadwal kerja mereka belum sepenuhnya efektif. Selain itu, para pegawai cenderung lebih memfokuskan perhatian mereka pada upaya memperoleh penghasilan. Masalah ini diperparah oleh kekurangan tenaga profesional di instansi tersebut; pegawai yang ada saat ini dinilai masih berada pada tingkat yang standar. Untuk mencapai hasil yang lebih optimal, pemerintah memerlukan pegawai dengan kompetensi profesional yang memadai, yang saat ini masih jauh dari harapan. Situasi ini mencerminkan adanya tantangan dalam kreativitas di kalangan pegawai, di mana mereka belum mampu untuk mengembangkan sistem yang ada agar lebih responsif terhadap perubahan sosial dan kemajuan teknologi. Ketika kondisi sosial masyarakat mengalami perubahan, sistem dalam penyelenggaraan pemerintahan juga harus disesuaikan dengan cepat. Mengingat teknologi informasi telah mengubah cara interaksi masyarakat, penyesuaian terhadap sistem yang ada menjadi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja. Pegawai diharapkan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan mengintegrasikan perubahan dari dalam maupun luar organisasi, serta menunjukkan sikap inovatif.

Di samping itu, isu terkait kinerja pegawai tidak muncul begitu saja; terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, kerjasama tim merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Sopiah (2018:31) menjelaskan bahwa tim kerja adalah sekelompok individu yang sinergis, di mana kolaborasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan sekadar penjumlahan kontribusi masing-masing. Tim yang efektif dapat menciptakan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi, sehingga hasil kinerja mereka melampaui ekspektasi. Kerjasama tim adalah keterampilan yang saling melengkapi, dengan komitmen untuk mencapai tujuan bersama secara efisien. Hubungan yang kuat antara anggota tim berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai; semakin baik interaksi antar pegawai, semakin harmonis kerja sama mereka. Ketika pegawai saling mendukung dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan lebih mudah, yang berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas hasil kerja.

Dalam sebuah studi oleh Harahap (2017:41), ditemukan bahwa kreativitas memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian oleh Marchalina et al. (2017:65) menunjukkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Munthe et al. (2017:98) menemukan bahwa kreativitas secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, berbeda dengan temuan Aji et al. (2019:96) yang menyatakan bahwa kreativitas tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Di sisi lain, Adam et al. (2019:65) mencatat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Ngebu et al. (2018:14) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Kerjasama Tim

Kerjasama tim, sebagaimana dijelaskan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017), merupakan metode paling efisien untuk mengintegrasikan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih optimal. Menurut Arifin (2018), kerjasama tim adalah proses kolaboratif dalam sebuah kelompok yang harus dilandasi sikap tanggung jawab, kreativitas yang tinggi, fokus pada tugas, serta responsif dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Luessier dan Achua (2015) mendefinisikan tim kerja sebagai kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki keterampilan saling melengkapi dan berkomitmen terhadap tujuan serta harapan bersama, di mana masing-masing anggota bertanggung jawab atas kontribusinya.

Kerjasama tim meliputi berbagai elemen yang menghasilkan kinerja efektif, seperti tujuan yang jelas, komunikasi yang terbuka dan jujur, pengambilan keputusan yang kolaboratif, suasana saling percaya, rasa kepemilikan, keterampilan mendengarkan yang baik, dan partisipasi aktif dari semua anggota (Sharma et al., 2019). Dishon dan O'Leary (2017: 11) berpendapat bahwa kerjasama tim terdiri dari dua hingga lima individu yang terikat oleh tujuan bersama untuk menyelesaikan tugas, yang mencakup partisipasi dari semua anggota kelompok. Dasar dari kerjasama tim adalah bahwa setiap individu di dalam tim harus produktif untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kerjasama tim dapat dianalogikan dengan orkestra, di mana kolaborasi yang baik menghasilkan harmoni yang indah. Jika salah satu pemain tidak dapat memainkan alat musiknya dengan benar, maka harmoni akan terganggu. Keberhasilan kerjasama tim tergantung pada kemampuan mereka untuk mengesampingkan kompetisi dan fokus pada perbedaan perspektif dan keahlian untuk segera mengatasi tantangan yang dihadapi.

Kreativitas

Dalam konteks organisasi modern, kreativitas memiliki peran yang sangat krusial. Tanpa kreativitas, perkembangan perusahaan akan terhambat. Kreativitas dapat dipahami sebagai proses mental yang melahirkan ide-ide baru ketika individu dihadapkan pada masalah yang menuntut mereka untuk berpikir dan mencari solusi. Oleh karena itu, semakin sering seseorang berhadapan dengan masalah, semakin tinggi pula tuntutan untuk menciptakan solusi yang inovatif dan mencegah terjadinya masalah serupa di masa depan. Secara etimologis, kreativitas berasal dari kata "kreatif," yang berarti memiliki daya cipta (KBBI, 2016), sedangkan istilah "kreativitas" berasal dari kata "creativity," yang mengacu pada kemampuan mencipta.

Dalam organisasi, kreativitas melibatkan beberapa elemen penting. Pertama, kreativitas memerlukan pengetahuan mendalam tentang bidang tertentu, yang memungkinkan individu untuk mengenali masalah secara akurat dan mencari solusi inovatif. Kedua, keterampilan teknis dan kognitif diperlukan untuk mengembangkan serta menerapkan ide-ide baru. Keterampilan ini meliputi kemampuan analitis, pemecahan masalah, dan penggunaan teknologi yang relevan. Ketiga, motivasi intrinsik—keinginan internal untuk mengeksplorasi dan berinovasi—sering menjadi pendorong utama kreativitas. Motivasi ini mendorong individu untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut akan kegagalan, yang pada gilirannya memperkaya proses kreatif.

Marabessy (2019) mendefinisikan kreativitas pegawai sebagai proses penciptaan ide, produk, atau prosedur baru yang orisinal dan bermanfaat bagi organisasi. Kreativitas membantu organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis, baik itu perubahan teknologi, preferensi pelanggan, maupun dinamika pasar. Dengan kemampuan untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri, organisasi dapat tumbuh dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Adaptabilitas ini menjadi salah satu keunggulan kompetitif yang membuat organisasi tetap relevan dan mampu bersaing di pasar.

Untuk memaksimalkan potensi kreativitas di tempat kerja, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Ini mencakup penyediaan sumber daya yang diperlukan, memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengeksplorasi ide-ide baru, dan membangun budaya organisasi yang menghargai serta mengakui kontribusi kreatif. Pelatihan dan pengembangan pegawai juga penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berinovasi. Investasi dalam pelatihan ini memastikan bahwa pegawai memiliki alat dan kemampuan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam proses kreatif.

Dengan demikian, pengembangan kreativitas dalam organisasi tidak hanya melibatkan pemikiran kreatif individu, tetapi juga penciptaan lingkungan yang mendukung serta memfasilitasi kreativitas kolektif. Kreativitas yang dikelola dengan baik dapat menjadi alat yang ampuh untuk adaptasi dan pertumbuhan, memastikan bahwa organisasi tetap kompetitif dan siap menghadapi tantangan masa depan. Organisasi yang mampu mengelola dan mendorong kreativitas pegawai akan berada pada posisi yang lebih baik untuk merespons perubahan, menemukan peluang baru, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Kepuasan Kerja

Ada beragam definisi atau batasan mengenai kepuasan kerja, dan banyak ahli telah memberikan pengertian berdasarkan sudut pandang mereka masing-masing. Menurut Mangkunegara (2018:117),

"Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung individu terkait dengan pekerjaan dan kondisi dirinya." Perasaan terkait pekerjaan mencakup aspek seperti gaji, peluang pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, jenis penempatan kerja, struktur organisasi, serta kualitas pengawasan. Sementara itu, perasaan terkait kondisi pribadi mencakup faktor seperti usia, kesehatan, kemampuan, dan tingkat pendidikan.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem dan aspek-aspek yang berlaku dalam kehidupannya. Perbedaan ini muncul karena karakteristik unik masing-masing individu. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tercapai ketika aspek-aspek terkait pekerjaan dan kondisi diri individu terpenuhi; sebaliknya, jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, individu tidak akan merasakan kepuasan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:67), "Kinerja berasal dari istilah Job Performance atau Actual Performance, yang merujuk pada prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang." Ini mencakup hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Kinerja dapat dinilai dari berbagai perspektif, termasuk kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, serta motivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik.

Kinerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Dengan karyawan yang berkinerja tinggi, organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan produktivitas, serta bersaing lebih baik di pasar. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mendorong dan mengembangkan kinerja pegawai melalui pelatihan, pengembangan, serta pengakuan terhadap prestasi mereka.

3. Metode Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, yang melibatkan pengambilan sampel dari suatu populasi tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk pengumpulan data. Sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, penelitian ini termasuk dalam kategori explanatory research, yang berupaya untuk mengklarifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini juga dikenal sebagai penelitian pengujian hipotesis atau testing research. Walaupun mengandung elemen deskriptif, fokus utama dari penelitian ini adalah pada hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti (Singarimbun, 2015).

Populasi dapat dipahami sebagai area untuk generalisasi yang terdiri dari: "objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan" (Sugiyono, 2014:61). Populasi mencakup seluruh subjek penelitian yang memiliki kesamaan karakteristik. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo, yang berjumlah 91 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data, dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi. Secara sederhana, sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang mencerminkan sifat dan karakteristik umum. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi terlibat sebagai sampel. Pendekatan ini diambil

karena jumlah pegawai yang relatif kecil, sehingga memungkinkan seluruh 91 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo untuk dijadikan responden.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Pendekatan analisis ini bersifat kuantitatif dan dipilih karena model yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada hubungan kausal yang bersifat rekursif, yang berarti hanya memiliki satu arah dan tidak bersifat resiprokal. PLS efektif untuk menguji teori yang kurang kuat dan dapat menangani data dengan masalah, seperti ukuran sampel yang kecil atau normalitas data yang tidak terpenuhi (Ghazali, 2015). Penelitian oleh Sholihin dan Ratmono (2020:82) mengungkapkan bahwa keuntungan pendekatan PLS adalah kemampuannya untuk menganalisis model jalur dari berbagai variabel secara simultan, bukan secara bertahap, sehingga pendekatan ini lebih sesuai untuk pengujian teori.

Langkah-langkah analisis data dalam pendekatan PLS mencakup:

1. Mendesain model struktural (inner model), yang menghubungkan variabel laten.
2. Mendesain model pengukuran (outer model), yang mengaitkan indikator dengan variabel laten.

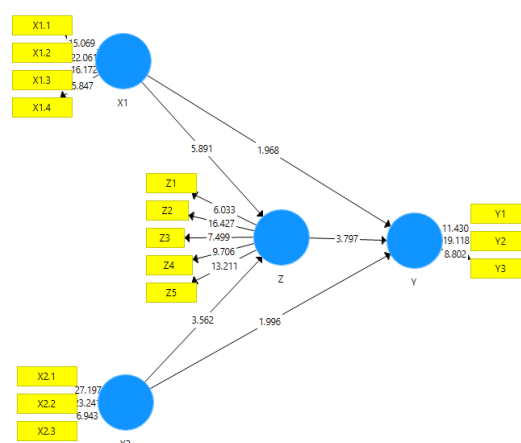
Tahapan akhir dalam analisis data adalah pelaksanaan uji hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan mempertimbangkan adanya variabel moderasi. Pada tahap ini, kesimpulan akan diambil untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil koefisien jalur (path coefficient) dengan nilai T table. Sebuah hipotesis dianggap memiliki pengaruh signifikan jika nilai t hitung melebihi t tabel pada derajat kebebasan 1%, dinyatakan berpengaruh jika t hitung lebih besar dari t tabel pada derajat kebebasan 5%, dan tidak berpengaruh jika t hitung lebih besar dari t tabel pada derajat kebebasan 10%. Hipotesis dianggap tidak signifikan jika t hitung kurang dari t tabel pada derajat kebebasan 10%.

Hipotesis alternatif dinyatakan didukung dalam pengujian hipotesis satu arah (one-tailed) pada tingkat signifikansi alpha 5%, jika nilai koefisien jalur ditunjukkan oleh nilai statistik T (T-statistic) $\geq 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis, digunakan kriteria probabilitas, di mana H_a diterima jika nilai p kurang dari 0,05.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Model PLS



Pada output PLS yang ditampilkan di atas, terlihat nilai faktor loading masing-masing indikator yang terletak di atas panah yang menghubungkan variabel dengan indikator. Selain itu, koefisien jalur (path coefficients) yang menggambarkan hubungan antara variabel eksogen, yaitu Kerjasama Tim dan Kreativitas, serta variabel endogen dan eksogen, seperti Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, juga dapat dilihat di atas garis panah. R-Square untuk variabel endogen, yang dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai, tertera jelas di dalam lingkaran yang menunjukkan variabel tersebut.

Uji Validitas (*Outer Model*)

5. Tabel 2. Nilai Factor Loading

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- KERJASAMA TIM (X1)	0,765	0,763	0,051	15,069	0,000
X1.2 <- KERJASAMA TIM (X1)	0,827	0,826	0,037	22,061	0,000
X1.3 <- KERJASAMA TIM (X1)	0,783	0,783	0,048	16,172	0,000
X1.4 <- KERJASAMA TIM (X1)	0,754	0,748	0,048	15,847	0,000
X2.1 <- KREATIVITAS(X2)	0,893	0,895	0,033	27,197	0,000
X2.2 <- KREATIVITAS(X2)	0,880	0,875	0,038	23,241	0,000
X2.3 <- KREATIVITAS(X2)	0,601	0,599	0,086	6,943	0,000
Y.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,759	0,757	0,066	11,430	0,000
Y.2 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,808	0,810	0,042	19,118	0,000
Y.3 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,720	0,715	0,082	8,802	0,000
Z.1 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0,500	0,495	0,083	6,033	0,000
Z.2 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0,728	0,732	0,044	16,427	0,000
Z.3 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0,634	0,629	0,085	7,499	0,000
Z.4 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0,703	0,696	0,072	9,706	0,000
Z.5 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0,740	0,738	0,056	13,211	0,000

Sumber : Data diolah

Dalam tabel tersebut, penilaian terhadap validitas indikator dilakukan dengan memeriksa Nilai Factor Loading yang menghubungkan variabel dengan indikator yang bersangkutan. Suatu indikator dianggap valid jika Nilai Factor Loading-nya melebihi 0,5, serta jika nilai T-Statistic-nya lebih dari 1,96 (berdasarkan nilai Z pada $\alpha = 0,05$). Factor Loading menunjukkan hubungan antara indikator dan variabel; oleh karena itu, jika nilainya lebih besar dari 0,5, maka validitasnya dianggap tercapai. Selain itu, nilai T-Statistic yang melebihi 1,96 juga menandakan signifikansi yang diperlukan.

Melalui tabel outer loading yang tertera, semua indikator reflektif untuk variabel Kerjasama Tim (X1), Kreativitas (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa factor loading (original sample) mereka berada di atas 0,50, serta nilai T-Statistic mereka juga lebih dari 1,96 (pada $\alpha = 0,05$). Dengan demikian, hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi kriteria Convergent Validity, yang menunjukkan validitas yang baik.

Validitas indikator juga dapat dinilai dari tabel Cross Loading. Apabila nilai loading factor untuk setiap indikator pada variabel tertentu lebih tinggi dibandingkan dengan loading factor dari indikator pada variabel lainnya, maka indikator tersebut dapat dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai loading factor lebih rendah daripada indikator di variabel lain, maka indikator tersebut dianggap tidak valid.

6. bel 3. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
KERJASAMA TIM (X1)	0,613
KEPUASAN KERJA (Z)	0,645
KREATIVITAS (X2)	0,582
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,645

Sumber : Data diolah

Model pengukuran selanjutnya yang digunakan adalah Average Variance Extracted (AVE), yang berfungsi untuk menunjukkan proporsi varian dari indikator yang dimiliki oleh variabel laten. Sebuah nilai AVE di atas 0,5 menandakan bahwa variabel laten memiliki tingkat validitas yang memadai. Pada variabel dengan indikator reflektif, nilai AVE untuk setiap konstruk dapat diperiksa. Suatu model dinyatakan baik jika setiap konstruk memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai AVE untuk variabel Kerjasama Tim (X1) mencapai 0,506, Kreativitas (X2) sebesar 0,786, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,534, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,6. Semua variabel tersebut menunjukkan nilai di atas 0,5, sehingga secara keseluruhan, semua variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas diskriminan, atau dengan kata lain, dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Composite reliability adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Apabila suatu alat digunakan dua kali untuk mengukur fenomena yang sama dan menghasilkan hasil yang konsisten, maka alat tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan konsistensi instrumen dalam mengukur fenomena yang serupa. Detail lebih lanjut mengenai hasil dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Reliabilitas Data:

	Composite Reliability
KERJASAMA TIM (X1)	0,863
KEPUASAN KERJA (Z)	0,841
KREATIVITAS (X2)	0,807
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,797

Pengukuran reliabilitas konstruk dilakukan dengan memanfaatkan nilai composite reliability. Sebuah konstruk dianggap dapat diandalkan jika composite reliability-nya lebih dari 0,70, yang menandakan bahwa indikator-indikatornya stabil dalam mengukur variabel laten yang dimaksud. Hasil dari analisis Composite Reliability menunjukkan bahwa untuk variabel Kerjasama Tim (X1) diperoleh nilai 0,709, variabel Kreativitas (X2) mencapai 0,916, Kepuasan Kerja (Z) bernilai 0,848, dan Kinerja Pegawai (Y) berada di angka 0,813. Dengan semua nilai tersebut melebihi 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam studi ini terbukti reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi terhadap model struktural atau inner model bertujuan untuk mengkaji hubungan antara berbagai variabel, termasuk signifikansi dan R-square yang ada dalam penelitian ini. Setelah mengidentifikasi hubungan signifikan di antara variabel, hipotesis mengenai kepuasan pelanggan dapat ditentukan. Uji hipotesis dilakukan melalui teknik resampling bootstrap, dengan menggunakan statistik uji t sebagai alat ukur (Ghozali, 2008). Penilaian terhadap model struktural ini mencakup pemeriksaan nilai R-Square, yang berfungsi sebagai ukuran goodness-of-fit dari model yang digunakan. R-Square ini menggambarkan keterkaitan antar variabel laten, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

Tabel 5. R-Square

	R Square
KERJASAMA TIM (X1)	
KEPUASAN KERJA (Z)	0,605
KREATIVITAS (X2)	
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,628

Nilai R^2 Kepuasan Kerja (Z) = 0,605, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel Kepuasan Kerja dengan varian sebesar 60.5% sedangkan sisanya (100% - 60.5%) sebesar 39.5% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai R^2 Kinerja Pegawai (Y) = 0,628, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 62.8% sedangkan sisanya (100% - 62.8%) sebesar 37.2% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Hasil Dari inner weights

Pengaruh Langsung

Tabel 6. Inner weight

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
KERJASAMA TIM (X1)	0,222	0,219	0,113	1,968	0,050

-> KINERJA PEGAWAI (Y)					
KREATIVITAS (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,210	0,213	0,105	1,996	0,046
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,454	0,458	0,120	3,797	0,000

Sumber : data diolah

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis:

1. Kerjasama Tim (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,222, dan nilai *T-statistic* sebesar 1.968 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif).
2. Kreativitas (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,210, dan nilai *T-statistic* sebesar 1.996 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif).
3. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,454, dan nilai *T-statistic* sebesar 3.797 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif).

Pengaruh Tidak Langsung

Selain dari pengaruh langsung (*direct effect*) sebagaimana pada pengujian hipotesis diatas, dari pemodelan ini dapat diketahui *total effect* atau *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung (melalui variabel *intervening*), yaitu pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), dan pengaruh Kreativitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagaimana tabel total effect berikut ini dengan untuk pengujian hipotesis dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut

7. Tabel 7 Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KERJASAMA TIM (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,232	0,241	0,075	3,068	0,002
KREATIVITAS (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,161	0,157	0,058	2,758	0,006

Sumber : Data diolah

Dari tabel total effect diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis:

1. Kerjasama Tim (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel *intervening* dapat diterima, dengan *path coefficients (original sampel)* sebesar 0,232, dan nilai *T-statistic* sebesar 3.068 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka **Signifikan (positif)**.
2. Kreativitas (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

sebagai variabel intervening dapat diterima, dengan *path coefficients*(*original sampel*) sebesar 0,161, dan nilai *T-statistic* sebesar 2,758 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, maka Signifikan (positif).

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim pada Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan pentingnya kolaborasi dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks. Sinergi yang terjalin antara anggota tim—melalui komunikasi, kepercayaan, dan dukungan—membantu mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif. Ketika tim bekerja secara harmonis, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efisiensi tinggi, memanfaatkan berbagai keterampilan, serta mengatasi tantangan dengan lebih adaptif.

Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa kerjasama tim meningkatkan kinerja pegawai melalui mekanisme seperti komunikasi terbuka yang memfasilitasi aliran informasi, serta menciptakan rasa saling percaya yang memotivasi anggota untuk berbagi ide dan memberikan umpan balik. Selain itu, kerjasama yang baik memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, meningkatkan motivasi intrinsik, dan berkontribusi pada kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Pengaruh Kreativitas pada Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwa kreativitas juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kreativitas tidak hanya meliputi penciptaan ide baru, tetapi juga kemampuan untuk mengadaptasi pendekatan yang ada dengan lebih efisien. Pegawai yang kreatif lebih responsif terhadap perubahan dan mampu menemukan solusi inovatif dalam situasi yang kompleks, menjadikannya aset berharga bagi organisasi.

Penelitian ini mengungkap bahwa kreativitas meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, mendorong inovasi berkelanjutan, serta berkontribusi pada motivasi dan keterlibatan pegawai. Ketika ide-ide kreatif diakui, pegawai merasa lebih terlibat, yang berujung pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang meningkat ini berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi.

Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas melalui Kepuasan Kerja

Penelitian juga menemukan bahwa kerjasama tim tidak hanya berdampak langsung pada kinerja pegawai tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Lingkungan yang mendukung kerjasama tim meningkatkan rasa saling percaya, memicu motivasi, dan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim.

Kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan antara kerjasama tim dan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas cenderung lebih berkomitmen dan produktif. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan tim yang solid sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang dilakukan melalui pendekatan PLS untuk menilai pengaruh berbagai variabel terhadap Kinerja Pegawai, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Tingkat Kerjasama Tim yang semakin tinggi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

2. Semakin tinggi tingkat Kreativitas, semakin baik pula Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Kreativitas dapat dikatakan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Pegawai.
3. Peningkatan Kerjasama Tim akan berdampak positif pada Kinerja Pegawai, terutama melalui pengaruh Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim mendukung Kinerja Pegawai dengan meningkatkan Kepuasan Kerja.
4. Kreativitas yang lebih tinggi juga berhubungan dengan peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, menegaskan bahwa Kreativitas memberikan sumbangan terhadap Kinerja Pegawai lewat jalur Kepuasan Kerja.

Sebagai hasil dari penelitian ini, berikut beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk pengambilan keputusan:

1. Perusahaan disarankan untuk memberikan kebebasan dan otonomi kepada karyawan dalam menjalankan tugas serta mengatasi masalah yang dihadapi. Penting untuk membangun komunikasi yang efektif dengan karyawan dalam proses penyelesaian masalah dan perencanaan tugas untuk meningkatkan kinerja.
2. Meningkatkan komunikasi juga diperlukan untuk memperlancar pertukaran informasi dan masukan dalam pengambilan keputusan. Selalu memberikan dukungan kepada karyawan akan membantu mereka memaksimalkan potensi saat bekerja, yang pada akhirnya dapat mendorong produktivitas kerja. Upaya ini bisa meliputi penyediaan bimbingan konseling dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
3. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi Kinerja Pegawai, seperti kompensasi, motivasi, dan komitmen.

6. Referensi

- Adil, M. S., & Hamid, K. B. A. (2020). Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(1), 122–141. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020141.07>
- Akbar, M. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator. *YKPN*, 8(5), 55. <http://repository.stieykpn.ac.id/558/>
- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi IV, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Aryusin, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa*, Tbk di Bungurasih-Sidoarjo. Skripsi Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Azwar, Saifuddin, 2015, *Metode Penelitian*. Edisi Pertama, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Darmawan, Didit, 2017, *Perilaku dan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Metromedia Printing.
- Eschleman, Kevin J., Madsen, Jamie., Alarcon, Gene., and Barelka, Alex. (2014). “Benefiting From Creative Activity: The Positive Relationships Between Creative Activity, Recovery Experiences, And Performance-Related Outcomes”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.87 (3): 578-598
- Hughes, David J., Lee, Allan., Tian, Amy & Alexander, Newmann. (2018). “Leadership, Creativity, And Innovation: A Critical Review And Practical Recommendations”. *The Leadership Quarterly*. Vol 29 (5), 549-569

- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). "Employee Engagement And Job Performance In Lebanon: The Mediating Role of Creativity". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523
- Istiqoma, Eka M, 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Anugerah Harapan Sejati, Skripsi Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung , PT Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Lee, J., & Andonopoulos, V. (2020). "Mindfulness and Job Performance: Does Creativity Matter?". *Australasian Marketing Journal*, 28 (3), 117– 123.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/view/11414>
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., Lumintang, G. G., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17302>
- Priskilla, N. M., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan KerjasamaTim terhadap Kinerja Karywan di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal OF Applied Management Studies*, 01(1), 61–73. <http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/9>
- Priyatno, Duwi, 2015, Teknik Mudah dan Cepat Menentukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS, Edisi Pertama, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Setia, A., Marnis, & Garnasih, R. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/view/632>
- Silvani, E., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57. <http://eprints.unmer.ac.id/349/>
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto, 2014, Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, buku 2, Salemba Empat, Jakarta.

- Suparno, Sutjipto, & Suryadi. (2020). The Effect of Teamwork and Trust on Job Satisfaction of The Teachers of The State High School in Bekasi City. *International Journal of Education, Information Technology and Others*, 3(1), 92–99. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3750973>
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tri Siwi Agustina, Muhammad Novit Catur Putra. (2021). “Kreativitas Para Pekerja Kreatif Radio Gen 103.1 FM Surabaya Ditinjau Dari Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional”. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. 05 (01), 63-76
- Wahyudi, Andik Eko, 2008, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eratex Djaya Surabaya*,. Skripsi Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Wang, C., Wei, Y., Zhao, X., Zhang, X., & Peng, Y. (2021). “Abusive Supervision and Creativity: Investigating the Moderating Role of Performance Improvement Attribution and the Mediating Role of Psychological Availability”. *Frontiers in Psychology*, 12, 1– 13.
- Widiyanti, E., Suprayitno, & Sutarno. (2017). Pengaruh Teamwork dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3), 407–416. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1857>
- Widyaningrum, M. Enny, 2015, *Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Remal publisher.Surabaya.

,