

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PUSKESMAS PERAK TIMUR KOTA SURABAYA DENGAN  
KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**Wahyu Hutomo<sup>1</sup>, Anang Kistyanto<sup>2</sup>, Andre Dwijanto Witjaksono<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program studi magister manajemen, Universitas Negeri Surabaya

Email : wahyu.23060@mhs.unesa.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

Email : anangkistyanto@unesa.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

Email : andredwijanto@unesa.ac.id

***Abstract***

The performance of employees at optimal health care facilities will improve the quality of health services and the satisfaction of health service users. The purpose of this study was to analyze the effect of teamwork and innovative behavior on performance with competence as a moderating variable. This research was conducted at the Puskesmas Perak Timur, with Judgement sampling obtained a sample of 47 respondents. Statistical data analysis with Structural Equation Modeling (SEM) approach and Partial Least Squares (PLS) technique through SmartPLS software. The results of this study explain, among others, that teamwork has a significant positive effect on employee performance, the more often employees apply teamwork, the higher the performance obtained. Furthermore, innovative behavior has a significant positive effect on employee performance, the more often innovative behavior is implemented, the higher the performance obtained. competence as a moderating variable proved insignificant and played no role in influencing the relationship between teamwork and performance. In addition, competence as a moderating variable proved insignificant and played no role in influencing the relationship between innovative behavior and employee performance. Puskesmas employees consider that not all employees must have competence, all activities can be done in teams and help each other.

**Keywords : Employee Performance, Teamwork, Innovative Behavior, Competence**

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia kesehatan merupakan subbagian dari sistem pembangunan kesehatan nasional yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan upaya kesehatan serta pencapaian tujuan perlindungan kesehatan umum dan pembangunan berkelanjutan ( Lette, 2020). Sumber daya manusia kesehatan merupakan salah satu bagian yang mendukung penyelenggaraan pelayanan puskesmas sehingga sangat penting untuk dikelola untuk membantu organisasi mengambil tindakan, menetapkan tujuan, dan membuat keputusan yang tepat untuk membantu mencapai suatu tujuan. (Andriani dan nisak, 2022). Pada praktiknya tidak semua petugas pelayanan kesehatan di puskesmas bekerja sesuai harapan atau bisa dikatakan memiliki kinerja yang buruk, sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan pengguna layanan kesehatan (Zalra, dkk. 2023)

Kinerja pegawai menurut Guspaneza adalah kemampuan seseorang pegawai untuk melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu di dalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan tertentu (Essi, 2017). Kinerja petugas kesehatan diharapkan dapat memberikan dukungan secara nyata dalam mendorong kemajuan mutu pelayanan kesehatan, yang dapat berdampak pada pelayanan kesehatan dimana mereka bekerja, serta pada taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat (Aprianto dan Zuchri, 2021). Untuk menghasilkan kinerja yang bermutu, yang akan memberikan hasil positif pada perusahaan, mereka harus memiliki kemampuan untuk bekerja sama secara kooperatif saat bekerja dalam tim atau dalam arti *teamwork* yang baik (Alviani, 2022).

*Teamwork* adalah suatu sistem yang menggabungkan kerja kelompok yang didukung oleh penetapan tujuan yang jelas dan berbagai keterampilan, *leadership* dan komunikasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan kinerja perorangan (Muaziz dan Parashakti, 2024). *Teamwork* yang sukses bergantung pada individu yang secara aktif berusaha untuk

meminimalkan persaingan dan sebaliknya, memanfaatkan keterampilan dan perspektif yang beragam untuk mengatasi tantangan atau hambatan dengan cepat (Marpaung, 2014).

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi dengan kinerja adalah perilaku inovatif. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan efisiensi serta efektifitas prosesnya harus memiliki perilaku inovatif (Mazidah, 2020). Perilaku inovatif mengacu pada sikap proaktif seseorang yang berfokus pada pemahaman, pengembangan, dan implementasi praktis dari konsep atau objek yang terkini dan bermanfaat (Fajrianti, 2012)

Individu yang menunjukkan perilaku inovatif secara konsisten mencari solusi alternatif untuk masalah yang menyimpang dari pendekatan konvensional, sehingga memberikan hasil yang lebih unggul dengan peningkatan efisiensi kinerja (Purba, 2009).

Dalam menunjang peningkatan *teamwork* dan perilaku inovatif, perlu adanya kapasitas individu untuk menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yang mencakup elemen-elemen seperti kemampuan, keahlian, dan sikap kerja yang dalam hal ini disebut kompetensi (hanafi, 2016). Meningkatkan kompetensi seseorang dapat memperluas dan meningkatkan kemampuan kerja mereka, yang kemungkinan besar akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Muslimah, 2016).

Adapun penelitian sebelumnya yang menyatakan *teamwork* dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja yang dibuktikan dengan hasil penelitian Awalia (2020), Yaqin (2023), dan Maini (2021). Tetapi penelitian dari lawasi dan Boge (2017), Yusup (2019), Nofritar dan Mahmudin (2022) menjelaskan bahwa *teamwork* tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif berdampak signifikan positif terhadap kinerja hal ini sesuai dengan (Mazidah, 2020), dan Astuti, dkk (2019). Berbeda dengan penelitian dari Tafsir, dkk (2022) menjelaskan perilaku inovatif memberi pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja. Tidak banyak penelitian yang membahas pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderasi, penelitian dari Djauhar, dkk (2023) menyatakan Kompetensi memoderasi pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

Puskesmas Perak Timur merupakan puskesmas tipe rawat jalan memiliki 51 orang pegawai, dengan wilayah kerja pada empat kelurahan dalam satu kecamatan dan proyeksi jumlah penduduk tahun 2023 sebesar 73.587 jiwa. Dengan begitu banyaknya kegiatan program kesehatan seperti pelayanan posyandu keluarga, skrining penyakit menular dan tidak menular di masyarakat, serta pelayanan pengobatan bagi pasien yang sakit ditambah banyaknya jumlah penduduk serta luas wilayah kerja, mengharuskan setiap pegawai puskesmas perak timur memiliki kinerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang maksimal.

Dari uraian diatas, maka perlunya setiap sumber daya manusia yang bekerja difasilitas kesehatan memiliki kinerja yang optimal sehingga menghasilkan pelayanan yang bermutu untuk menunjang kinerja organisasi. Kinerja yang optimal tersebut dapat diraih dengan semakin meningkatnya *teamwork* dan semakin meningkatnya perilaku inovatif seluruh pegawai puskesmas. Kompetensi pegawai yang baik diharapkan akan menunjang peningkatan *teamwork* dan perilaku inovatif tersebut sehingga penulis ingin mengkaji lebih lanjut pengaruh *teamwork* dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya dengan Kompetensi sebagai variabel moderasi.

## 2. LITERATURE REVIEW

### Kinerja pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang dicapai pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu, sehingga kinerja tidak hanya berkaitan dengan tindakan tetapi juga melibatkan penilaian dan proses evaluasi (Orogbu, 2015). Kinerja karyawan adalah hasil dari olah pikiran dan tenaga seorang karyawan dari tugas yang mereka lakukan yang dapat diukur, dilihat, atau dihitung dalam jumlah (Dipang, 2013). Kinerja pegawai sebagai hasil dari kemampuan, kecekatan, dan ketangkasan karyawan, dikalikan dengan dukungan dari atasan dan upaya yang dilakukan di tempat kerja atau yang telah dipelajari oleh karyawan atau jenis pelatihan yang telah diperoleh karyawan (Tamunomiebi dan Oyibo, 2020).

Menurut Robbins dan Coulter (2016) dalam Wicaksono dkk (2023), indikator kinerja adalah instrumen untuk menghitung pencapaian kinerja staf secara personal, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas

Evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta sejauh mana tugas-tugas tersebut selaras dengan keterampilan dan bakat pekerja.

b. Kuantitas

Metrik yang mengukur jumlah unit kerja dan siklus aktivitas yang telah dilakukan karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menekankan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, dengan memperhatikan koordinasi dengan hasil keluaran dan pemanfaatan waktu secara efisien untuk tugas-tugas lain.

d. Efektifitas

Efektivitas mengacu pada sejauh mana sebuah organisasi secara efisien menggunakan sumber dayanya (seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan mentah) untuk memaksimalkan output dari setiap unit.

e. Kemandirian

Kemandirian mengacu pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tanpa memerlukan dukungan, saran, atau pengawasan.

### **Teamwork**

*Teamwork* adalah pendekatan kolaboratif yang melibatkan sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, memanfaatkan kombinasi kemampuan, kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif (Muaziz dan Parashakti, 2024). Menurut Maini (2021), *Teamwork* dapat didefinisikan sebagai kolaborasi individu yang terorganisir dan terkelola pada suatu kelompok. Tim beranggotakan individu dengan kemahiran yang beragam yang berkolaborasi di bawah bimbingan seorang pemimpin.

Adapun Sibarani (2018) dalam penelitian Djauhar, dkk (2023) menetapkan sembilan indikator teamwork (kerjasama tim) sebagai berikut:

1) Kerjasama

- a) Berbagi tanggung jawab untuk menuntaskan tugas secara bersama-sama dapat menumbuhkan kerja sama yang kuat.
- b) Kolaborasi dapat dipupuk melalui pertukaran energi dan ide secara timbal balik.
- c) Dengan memanfaatkan sepenuhnya keterampilan dan bakat setiap anggota tim, kerjasama dapat diperkuat dan ditingkatkan kualitasnya.

2) Kepercayaan

- a) Kejujuran, yaitu rasa saling percaya dapat dipupuk melalui kejujuran anggota tim.
- b) Memberikan tugas kepada anggota tim menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikannya dengan baik.
- c) Integritas, yaitu di mana setiap anggota diharapkan jujur dalam bekerja.

3) Kekompakan

- a) Saling ketergantungan dalam tugas menumbuhkan rasa kekompakan.
- b) Saling ketergantungan dalam hasil terlihat jelas ketika anggota tim menyadari bahwa pencapaian bukanlah hasil kerja individu, melainkan cerminan dari upaya kolektif dan kolaborasi mereka.
- c) Anggota tim diharapkan untuk menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh tim.

### **Perilaku inovatif**

Perilaku inovatif mencakup semua perilaku yang menghasilkan, mengintegrasikan, dan menjalankan konsep atau proses baru yang menghasilkan nilai tambah di berbagai tingkat organisasi (De Jong & Hartog, 2010). Menurut West dan Farr (1989) dalam tulisan yuan (2010), kami mendefinisikan perilaku inovatif sebagai pengenalan atau penerapan ide, produk, proses, dan prosedur baru yang disengaja oleh seorang karyawan pada peran kerja, unit kerja, atau organisasinya.

Menurut Hadi (2020) mengutip De Jong & Hartog (2010) terdapat empat indikator perilaku inovatif antara lain

1. Pembuatan ide (idea generation) yaitu menciptakan gagasan baru yang bisa diimplementasikan, yang menemukan perbedaan terhadap masalahnya.

2. Pendalaman ide (*idea exploration*) yaitu mengenal, atau memahami lebih banyak kesempatan untuk melakukan inovasi
3. Promosi ide (*idea championing*) menggambarkan upaya staf untuk mendorong gagasannya dan mendapatkan dukungan dari organisasi ataupun sesama staf.
4. Implementasi ide (*idea implementation*) mengarah pada penerapan dan pelaksanaan konsep dalam dunia nyata.

**Kompetensi**

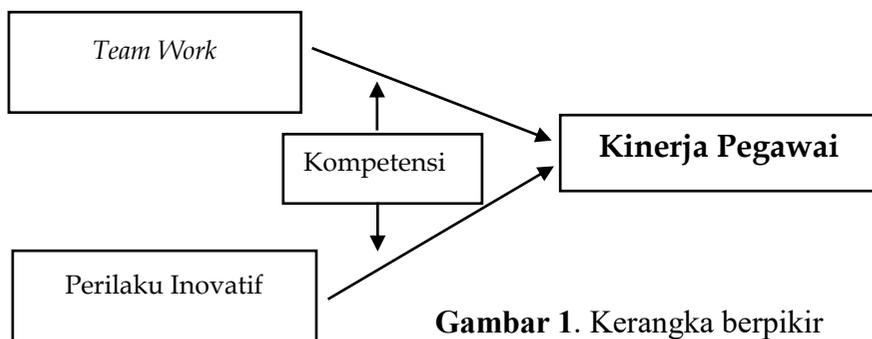
Kompetensi adalah kapasitas untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, dengan memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, sambil mematuhi perilaku kerja yang diperlukan yang spesifik untuk pekerjaan yang dihadapi (Wibowo, 2017). Kompetensi juga didefinisikan sebagai kemahiran untuk mengerjakan atau melakukan tugas atau pekerjaan yang didukung oleh keahlian dan wawasan yang diperlukan untuk tugas tersebut (Diana dan devi, 2021). Selain itu, Wu (2010) menjelaskan kompetensi dalam berbagai arti yang meliputi: (1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) berarti kompetensi adalah bagian dari personalitas individu dan memiliki sikap yang bisa diperkirakan dalam berbagai situasi / pekerjaan; (2) Hubungan kausal (*casually related*) berarti kompetensi dapat dipakai untuk mengukur kinerja seseorang.

Menurut Edison (2016) dalam penelitian (Diana dan devi, 2021), kompetensi seorang pegawai disusun oleh unsur-unsur, antara lain :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)  
Memiliki ilmu yang diperoleh melalui pendidikan formal, informal atau melalui workshop atau kursus yang berhubungan dengan profesi pekerjaan yang dikerjakannya.
- 2) Keahlian (*skill*)  
Memiliki kemampuan dan kemahiran dalam bidang pekerjaannya.
- 3) Sikap (*attitude*)  
Menjunjung tinggi standar etika profesi dan organisasi serta bertindak dengan cara yang baik atau ramah dan santun.

**HIPOTESIS**

Salah satu faktor yang berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan adalah *teamwork* (Auromiqo, dkk, 2019). *Teamwork* akan meningkatkan kinerja pegawai (Awalia, dkk, 2020). Hal ini memiliki arti bahwa tingkat kerjasama tim (*teamwork*) yang baik membantu meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan cenderung meningkat saat anggota tim melakukan kolaborasi, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan (Noviyanti dan Fitria, 2023). Karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan mengakibatkan kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya (Darmaileny, 2022). Menurut Djauhar, dkk (2023) karyawan atau pegawai yang semakin efisien dan mampu mengimplementasikan kompetensi sumber daya manusianya dalam membangun *teamwork*, maka semakin sanggup memaksimalkan kinerjanya. Selain itu pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, maka semakin inovatif pula perilaku pegawai tersebut (Pattinama, 2021) dan Ide-ide inovatif akan mendorong perilaku pegawai untuk meningkatkan kinerja, produktivitas dan reputasinya (Nguon, 2022).



**Gambar 1.** Kerangka berpikir

Sehingga **hipotesis alternatif** (Ha) penelitian ini adalah

**H1:** Ada pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya

**H2 :** Ada pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya

**H3** :Tidak ada pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya dengan kompetensi sebagai variabel moderasi

**H4** : Ada pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya dengan kompetensi sebagai variabel moderasi

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan jenis kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya. Seluruh pegawai puskesmas berjumlah 51 orang. Untuk penentuan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan purposive sampling, sehingga sampel yang diambil dari total populasi berjumlah 47 responden. Definisi operasional dan indikator yang digunakan pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1.** Definsi operasional

Variabel	Indikator
Kinerja pegawai adalah hasil dari kemampuan, kecekatan, dan ketangkasan karyawan, dikalikan dengan dukungan dari atasan dan upaya yang dilakukan di tempat kerja atau yang telah dipelajari oleh karyawan atau jenis pelatihan yang yang telah diperoleh karyawan (Tamunomiebi dan Oyibo, 2020)	Wicaksono dkk (2023) : (1)Kualitas Kerja (2)Kuantitas (3)Ketepatan Waktu (4)Efektifitas (5)Kemandirian
<i>Teamwork</i> adalah upaya kolaboratif ketika individu-individu bekerja bersama dengan cara yang teratur dan terkelola dengan baik. Tim terdiri dari individu-individu dengan beragam keahlian yang diatur untuk berkolaborasi di bawah bimbingan seorang pemimpin (Maini, 2021)	Djauhar, dkk (2023) : (1) Kerjasama (2)Kepercayaan (3)Kekompakan
Perilaku inovatif adalah Semua tindakan yang menciptakan, memasukkan, dan menerapkan sesuatu yang terkini/ baru yang menghasilkan nilai tambahan atau berguna di berbagai tingkatan organisasi (De Jong & Hartog, 2010)	Hadi (2020) : (1)Pembuatan ide (2)Eksplorasi ide (3)Promosi ide (4)Impelementasi ide
Kompetensi mengacu pada kapasitas untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas secara efektif, dengan memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, serta dilengkapi dengan sikap kerja yang diperlukan yang dituntut oleh posisi tersebut. (Wibowo, 2017)	Diana dan devi (2021): (1) Pengetahuan (2) Keahlian (3) Sikap

Untuk pengumpulan data menggunakan instrumen kuisoner. Bentuk kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner tertutup (kuesioner berstruktur) dengan skala penilaian yang digunakan adalah skala likert dengan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) dan nilai terendah 1 (sangat tidak setuju). Penyebaran kuisioner dilakukan setelah jam pelayanan selesai sehingga responden lebih fokus dalam menjawab pertanyaan dalam kuisioner. Analisa data dilakukan analisis statistik menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan teknik Partial Least Squares Path Modeling (PLS-SEM) yang diimplementasikan melalui perangkat lunak SmartPLS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil

**Karakteristik responden** pada penelitian ini dikategorikan menurut jenis kepegawaian, umur, pendidikan, jenis kelamin, dan lama masa kerja, di mana data diperoleh melalui pengisian kuisoner. Adapun datanya tersaji seperti pada tabel di bawah ini

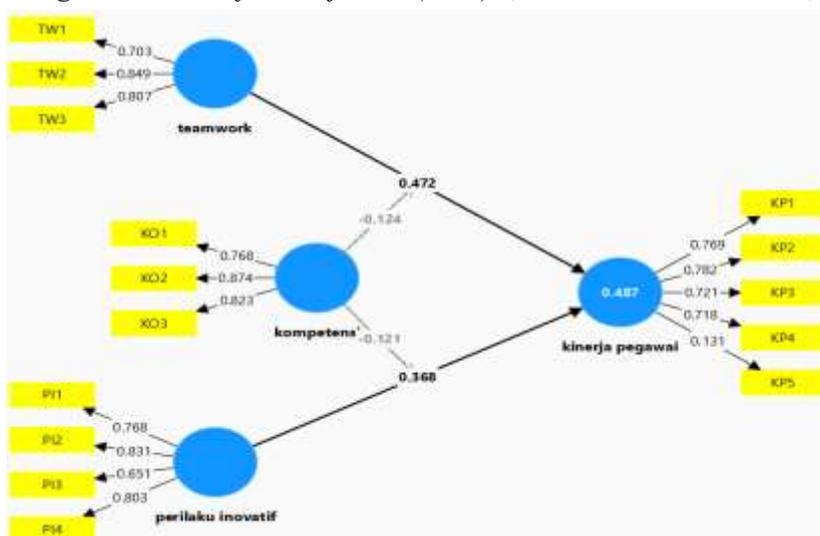
Tabel 2. karakteristik responden

Karakteristik	Jenis	Jumlah	Persentase
Kepegawaian	Tenaga kesehatan	36	77%
	Tenaga administrasi	11	23%
Usia	20-30 tahun	16	16%
	31-40 tahun	19	19%
	41-50 tahun	6	6 %
	51-60 tahun	6	6 %
Pendidikan	SMA	6	13%
	Diploma Tiga / D3	27	57%
	Strata Satu / S1	4	9%
	Profesi	10	21%
Jenis kelamin	Laki-laki	5	11%
	Perempuan	42	89%
Masa kerja	Kurang dari 5 tahun	21	45%
	5 s/d 10 tahun	11	23%
	Lebih dari 10 tahun	15	32%

**Hasil pengujian model pengukuran (Outer model)**

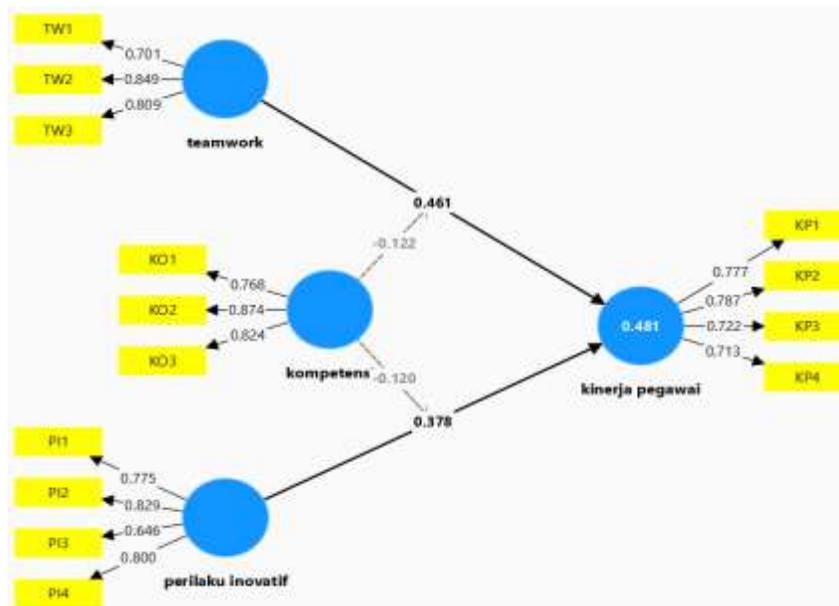
**Validitas Konvergen**

Pada tahap ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi, yaitu nilai *loading factor* dan nilai *average variance inflation factor (AVE)* (Hamid & Anwar, 2019).



Gambar 2. hasil *outer loading* dalam skema model

Keseluruhan indikator dari variabel *teamwork* sudah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,60, sedangkan indikator KP5 dari variabel kinerja pegawai dibawah 0,60. Dengan demikian nilai *loading factor* indikator – indikator tersebut akan di drop atau dikeluarkan dari dalam model sehingga akan diperoleh tampilan model seperti berikut ini.



Gambar 3. hasil *outer loading* setelah item di *drop*

Keseluruhan indikator untuk variabel kompetensi, perilaku inovatif, kinerja pegawai dan teamwork sudah memiliki nilai loading factor di sama dengan atau di atas 0.60 disimpulkan terkategori valid.

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada keempat konstruk sudah memiliki nilai  $\geq 0.50$ , artinya ketiga konstruk tersebut terkategori valid, hal ini seperti terlihat pada gambar 4 dibawah ini

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
kinerja pegawai	0.741	0.743	0.837	0.563
kompetensi	0.763	0.790	0.863	0.677
perilaku inovatif	0.766	0.784	0.849	0.586
teamwork	0.702	0.736	0.831	0.622

Gambar 4. nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

**Validitas diskriminan**

Dalam bagian ini, dua kriteria spesifik akan dinilai: nilai *cross loading* dan nilai korelasi antara konstruk laten, yang juga dikenal sebagai uji kriteria *Fornell-Larcker* (Hamid & Anwar, 2019).

Dari gambar 5. dapat dilihat bahwa nilai-nilai variabel lebih besar dari korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya, maka disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan

	kinerja pegawai	kompetensi	perilaku inovatif	teamwork
KO1	0.308	0.768	0.113	0.267
KO2	0.390	0.874	0.367	0.491
KO3	0.263	0.824	0.185	0.280
KP1	0.777	0.379	0.368	0.295
KP2	0.787	0.146	0.468	0.499
KP3	0.722	0.274	0.278	0.517
KP4	0.713	0.421	0.381	0.386
PI1	0.467	0.286	0.775	0.408
PI2	0.410	0.201	0.829	0.204
PI3	0.309	0.274	0.646	0.343
PI4	0.307	0.086	0.800	0.242
TW1	0.310	0.512	0.160	0.701
TW2	0.525	0.283	0.352	0.849
TW3	0.483	0.318	0.379	0.809

Gambar 5. nilai *cross loading*

Seluruh variabel *teamwork*, kompetensi dan kinerja pegawai nilai loading di atas 0.70. Namun, masih terdapat nilai cross loading untuk indikator variable/ konstruk yang memiliki nilai dibawah 0.70, yaitu pada PI3 dari variabel perilaku inovatif, sehingga langkah berikutnya adalah melakukan uji validitas diskriminan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antarkonstruk laten

	kinerja pegawai	kompetensi	perilaku inovatif	teamwork
kinerja pegawai	0.751			
kompetensi	0.398	0.823		
perilaku inovatif	0.502	0.285	0.766	
teamwork	0.574	0.438	0.396	0.789

Gambar 6. Pengujian *Fornell-Larcker Criterion*

Pada pengujian *Fornell-Larcker Criterion*, nilai akar kuadrat AVE keempat konstruk pada gambar 6 terlihat nilai akar kuadrat AVE kinerja pegawai 0,751 lebih besar dari konstruk di bawahnya,selanjutnya nilai akar kuadrat AVE kompetensi, perilaku inovatif dan *teamwork* lebih besar daripada konstruk-konstruk lain hal ini bisa disimpulkan bahwa keempat konstruk tersebut terkategori valid

**Uji Reabilitas**

*Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0.70 (Hamid & Anwar, 2019).

Pada gambar 7, terlihat Nilai *Composite Reliability* semua variabel >0,7 maka memiliki arti bahwa konstruk teamwork, perilaku inovatif, kompetensi dan kinerja pegawai sudah memiliki reliabilitas yang baik

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
kinerja pegawai	0.741	0.743	0.837	0.563
kompetensi	0.763	0.790	0.863	0.677
perilaku inovatif	0.766	0.784	0.849	0.586
teamwork	0.702	0.736	0.831	0.622

Gambar 7. nilai *Composite Reliability*

**Hasil pengujian model struktural (inner model)**

***R-square***

Nilai R-square mengukur sejauh mana faktor-faktor independen yang mendasari mempengaruhi variabel dependen, yang berfungsi sebagai metrik pengaruhnya (Maini dan Aries, 2021). Nilai R-square model ini seperti terlihat pada gambar 8 adalah 0,481. Variabel eksogen menjelaskan 48% dari variabilitas dalam variabel endogen, yang mengkategorikannya dalam kisaran moderat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kerja sama dan perilaku inovatif memiliki kemampuan yang signifikan atau moderat untuk menjelaskan kinerja karyawan, yaitu sebesar 48%. Sisanya sebesar 52% variasi disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam model penelitian ini

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
kinerja pegawai	0.481	0.568	0.086	5.589	0.000

Gambar 8. nilai *R-square*

*Path Coefficients*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
kompetensi -> kinerja pegawai	0.085	0.113	0.164	0.517	0.303
perilaku inovatif -> kinerja pegawai	0.378	0.376	0.141	2.684	0.004
teamwork -> kinerja pegawai	0.461	0.460	0.167	2.759	0.003
kompetensi x perilaku inovatif -> kinerja pegawai	-0.120	-0.103	0.134	0.894	0.186
kompetensi x teamwork -> kinerja pegawai	-0.122	-0.125	0.132	0.925	0.178

Gambar 9. *path coefficients*

Evaluasi hipotesis dapat ditentukan dengan menganalisis nilai t-statistik dan nilai probabilitas pada *Path Coefficients*. Dalam pengujian hipotesis, Untuk tingkat alfa 5%, menggunakan nilai t-statistik sebesar 1,96 atau nilai P-value lebih kecil dari 0,05 (Hamid & Anwar, 2019). Dari gambar 9, disimpulkan bahwa :

1. Nilai P Values *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,003 lebih kecil dari alpha 0.05, disimpulkan **H1 diterima**, yang menyebutkan bahwa teamwork memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Nilai P Values Perilaku inovatif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,004 lebih kecil dari alpha 0.05. disimpulkan **H2 diterima**, yang menyebutkan bahwa adanya perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan antara terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai P Value variabel Kompetensi memoderasi *teamwork* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,178 lebih besar dari alpha 0.05, disimpulkan bahwa **H3 ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sebagai variabel moderating terbukti tidak signifikan dan tidak berperan dalam mempengaruhi hubungan antara *teamwork* terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai P Value variabel Kompetensi memoderasi Perilaku inovatif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,186 lebih besar dari alpha 0.05, disimpulkan bahwa **H4 ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sebagai variabel moderating terbukti tidak signifikan dan tidak berperan dalam mempengaruhi hubungan antara perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai.

**b. Pembahasan****Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada pengujian H1 yaitu pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai p-value 0.003 lebih kecil dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa semakin sering pegawai puskesmas melakukan *teamwork* maka kinerja yang didapatkan akan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Pandelaki (2018), Safitri, dkk (2021), Sarboini, dkk (2017), Tannady, et al (2022), dan Wiliana dan Asiyah (2023) yang menyatakan kolaborasi/ kerjasama tim/ *teamwork* memiliki dampak yang positif atau bermanfaat atau berdampak besar terhadap kinerja karyawan. *Teamwork* yang efektif berdampak positif pada kinerja karyawan, karena kolaborasi, saling mendukung, dan berbagi informasi di antara anggota tim mengarah pada peningkatan produktivitas dan kesuksesan (Noviyanti dan Fitria, 2023).

Responden menjelaskan bila seluruh kegiatan pelayanan kesehatan yang dilakukan secara bersama-sama atau dengan membentuk *teamwork*, maka kegiatan tersebut bisa terselesaikan dengan baik. Bila kegiatan tersebut terselesaikan dengan baik, maka tercatat sebagai suatu hasil kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang optimal ini juga akan meningkatkan kinerja organisasi.

**Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada pengujian H2 yaitu pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai p-value 0.004 lebih kecil dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa bila setiap pegawai melakukan atau menerapkan perilaku inovatif maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Alviani (2022), Sujarwo dan Wahjono (2017), Yasa, dkk (2021) dan Darmaileny, dkk (2022) juga menyatakan perilaku inovatif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan melaksanakan

pekerjaan mereka secara efektif dan efisien dengan ide-ide baru sehingga mencapai kinerja yang optimal dalam pekerjaan mereka (Hadi dkk, 2020).

Responden menyatakan perilaku inovatif mereka tercermin dengan memberikan ide-ide atau solusi dari suatu masalah kesehatan masyarakat yang dihadapi. Dari ide-ide tersebut dicoba untuk diimplementasikan menjadi suatu kegiatan baru yang inovatif. Bila kegiatan inovatif tersebut dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai maupun lintas sektoral maka masalah kesehatan masyarakat akan teratasi. Masalah kesehatan masyarakat yang teratasi akan tercatat sebagai suatu capaian kinerja organisasi puskesmas dalam menstabilkan masyarakat di wilayah kerjanya.

### **Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderasi**

Pada pengujian H3 yaitu kompetensi memoderasi pengaruh *teamwork* terhadap Kinerja Pegawai didapatkan nilai p-value 0,178 lebih besar dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sebagai variabel moderating terbukti tidak signifikan dan tidak berpengaruh dalam mempengaruhi hubungan antara *teamwork* terhadap kinerja pegawai.

Menurut responden, pegawai yang bekerja di puskesmas tidak perlu seluruhnya memiliki kompetensi yang sama, responden menganggap salah satu atau beberapa pegawai saja yang memiliki kompetensi tertentu, sedangkan pegawai lain akan membantu dengan cara bekerja sama. Responden memberikan contoh saat ada kegiatan bakti sosial sirkumsisi atau khitan, maka hanya perlu satu atau dua dokter/ perawat yang memiliki kemampuan dalam hal sirkumsisi atau khitan. Sedangkan pegawai puskesmas lain akan menjalankan peran berbeda seperti sebagai petugas steril alat medis, sebagai petugas untuk menyiapkan bahan habis pakai atau sebagai petugas dalam melakukan pencatatan dan pelaporan. Sehingga dapat disimpulkan dari pernyataan responden tersebut bahwa dengan adanya *teamwork* yang merupakan kegiatan kolaborasi antar pegawai maka kompetensi meskipun beberapa pegawai mungkin kurang kompeten, kinerja tim secara keseluruhan tetap tinggi karena kerjasama atau *teamwork* yang sangat baik

Selain itu, menurut responden bahwa kegiatan di puskesmas tidak memerlukan kompetensi yang khusus. Hampir seluruh pegawai seperti perawat memiliki kompetensi yang sama sehingga tidak memunculkan variasi kompetensi yang dimiliki pegawai atau pekerjaan-pekerjaan yang dihadapi di puskesmas tidak memerlukan kompetensi tinggi sehingga kompetensi dianggap tidak terlalu dibutuhkan.

### **Pengaruh perilaku inovatif Terhadap Kinerja Pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderasi**

Pada pengujian H4 yaitu kompetensi memoderasi pengaruh perilaku inovatif terhadap Kinerja Pegawai didapatkan nilai p-value 0,186 lebih besar dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sebagai variabel moderating terbukti tidak signifikan dan tidak berpengaruh dalam mempengaruhi hubungan antara perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Sudiyani dan Sawitri (2021) menyatakan kompetensi memiliki dampak negatif dan tidak signifikan dengan perilaku inovatif.

Menurut responden karena pekerjaan atau kegiatan di puskesmas tidak memerlukan kompetensi yang tinggi atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawai puskesmas hampir sama maka bila menemui suatu kendala pegawai puskesmas akan melakukan koordinasi, dari hasil koordinasi ini maka akan dihasilkan ide-ide inovatif atau solutif yang akan diimplementasikan menjadi suatu kegiatan atau pekerjaan baru atau inovatif untuk menyelesaikan kendala tersebut. Dengan kata lain, meskipun individu memiliki kompetensi tinggi, tanpa ada inisiatif yang baik untuk menciptakan perilaku inovatif, mereka mungkin tidak menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal.

## **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini berhasil menganalisa pengaruh *teamwork* dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya dengan Kompetensi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi sebagai variabel moderating

terbukti tidak signifikan dan tidak berperan dalam memengaruhi hubungan antara *teamwork* terhadap kinerja serta kompetensi sebagai variabel moderating juga terbukti tidak signifikan dan tidak berperan dalam memengaruhi hubungan antara perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. Namun *teamwork* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin sering pegawai menerapkan *teamwork* maka semakin tinggi kinerja yang didapatkan. Dan Perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan antara terhadap kinerja pegawai, semakin sering perilaku inovatif diimplementasikan maka semakin tinggi kinerja yang didapatkan

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan puskesmas untuk memetakan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai khususnya tenaga kesehatan, melakukan kredensialing secara mandiri dengan membentuk tim kredensial di puskesmas untuk melakukan pengujian keterampilan dan pengetahuan pegawai puskesmas khususnya tenaga kesehatan, mengirimkan tenaga kesehatan yang memiliki tingkat kompetensi yang kurang ataupun memiliki hasil kredensial yang kurang untuk mengikuti pelatihan atau workshop sesuai profesi dan membuat jadwal tersendiri untuk rapat transfer knowledge atau workshop internal untuk mengajarkan kepada pegawai dengan kompetensi yang kurang dari pegawai yang dirasa memiliki kompetensi yang cukup baik.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pandangan yang segar dan membuka pintu untuk diskusi lebih lanjut tentang pentingnya peran *teamwork* dan perilaku inovatif dalam menunjang kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar empiris untuk memperhatikan kompetensi pegawai agar selalu dioptimalkan dalam berbagai situasi atau keadaan untuk mewujudkan pelayanan yang bermutu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, Lulu., dan Nuvriasari, Audita. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Anderson, N., Potočnik, K., Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5),1297–1333.
- Andriani, Dewi. dan Nisak, Qonitatin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Tarik. *Jimak : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2).
- Aprianto, Bagus. dan Zuchri, Febrianti Nasaindah. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan: A Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(3).
- Auromiqo, C., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Peran *teamwork* dan time pressure terhadap kinerja dengan affective commitment sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3).
- Awalia, Assyfa Rizka., Dilla, Fania., dan Utami S, Diah. (2020). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Xyz Jatiningor). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2).
- Azwina, Diana., dan Devi, Aulia Firda. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunatronikama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi: Jurnal Pemasaran, Keuangan & sumber Daya Manusia*, 1(3).
- Darmaileny., Zulfina, Adriani., dan Fitriaty. (2022). Pengaruh Tata Kelola Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Perilaku Inovatif Pada Badan Usaha Milik Desa (Bum Desa) Dalam Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 599-612.
- De Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2010). Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation. *Creativity And Innovation Management*,12(1).

- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Djauhar, Ruslan S., Abdul Hadi S, dan Abdullah W Jabid. (2023). The Role Of Human Resources Competency Moderating The Effect Of Teamwork And Employee Engagement On The Performance Of Sub-District Office Employees At Kota Ternate. *Jurnal Ekonomi*, 12(3).
- Essi, Guspaneza. (2017). Hubungan Disiplin, Motivasi Kerja Dan Pembagian Insentif Dana Kapitasi Program Jaminan Kesehatan Nasional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Alai Kota Padang. *Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas*. Di akses pada <http://scholar.unand.ac.id/id/eprint/25594>
- Fajrianthi. (2012). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(02).
- Hamid, Rahmad Solling., dan Anwar, Suhardi. (2019). Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. Jakarta Pusat : *PT Inkubator Penulis Indonesia*, cetakan 1 Juni 2019.
- Lawasi Eva Silviani dan Triatmanto Boge. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1).
- Lette, Arman Rifat. (2020). Jumlah dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 7(2), 9–14.
- Maini, Yeni., dan Tanno, Aries. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, (1), pp: 31-50
- Marpaung Marudut. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol. 2(1), pp 34-40
- Mazidah, Amalia. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 9 (2)
- Muaziz dan Parashakti, Ryani Dhyan. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, Vol 2 (1), pp: 7-15
- Nguon, Vannarith. (2022). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Innovative Behavior, and Work Performance: A Conceptual Review. *International Journal of Business and Management*; Vol. 17 (12)
- Nofi Naifatul Muslimah. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk : Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1 (2)
- Nofritar dan Mahmudin, Yuliarman. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal of Science Education and Management Business*. Vol 1 (2) pp. 139-151
- Noviyanti, Lia Asmalah., dan Fitria, Juwita Ramadani. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 6 ( 3), pp. 546 - 553

- Orogbu, L.O., Onyeiugbe, C. U., &Chukwuemeka, D. N. (2015).Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, Vol. 3 (4),pp 63-77.
- Pandelaki, Margotje Treisje. (2018). Pengaruh *Teamwork* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, Vol. 6 (5), pp: 35-46
- Pattinama, Fransin Adriana., et al. (2021). The effect of competence and motivation on employee performance with innovative behaviors intervening variables. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, edition 2021; pp: 1871 - 1878.
- Purba, Sukarman. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan Di Universitas Negeri Medan. *Kinerja*, Vol. 13, (2) pp:.150-167
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga.
- Safitri Latifah Intan, Renny Husniati, dan Yul Tito Permadhy. (2021). Pengaruh *Teamwork*, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (Simo)*, Vol 2 ( 2) ,pp: 125-137.
- Sarboini., Surya, Jen., dan Safiansyah, Wahyu. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, Vol.1 (2), pp. 86-90
- Sudiyani, Ni Nyoman., dan Sawitri, Ni Putu Yuliana Ria. (2021). Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Perilaku Inovasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium* Vol. 7 (1), pp: 89-100
- Sujarwo, Anton., dan Wahjono. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Infokam* No. I, pp: 63-71
- Tafsir, Muhammad., dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*, Vol 8 ( 1), pp. 55-70
- Tannady, Hendy., et. al. (2022). Analisis Peran *Team Work* Dan *Team Communication* Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 3 ( 5), pp 2975-2986.
- Tamunomiebi, Miebaka Dagogo., and Oyibo, Constance. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, Vol. 5 ( 2).
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, Vol. 12 ( 2), pp : 127-132.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, Widhi., dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, Vol. 7 ( 1), pp: 389-398
- Wiliana, Eneng., dan Asiyah, Siti. (2023). Implementasi Leadership, Quality Work, dan *Team Work* Terhadap Kinerja Crew Lion Air. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vol. 1 ( 7), pp. 418-427
- Wu, Shu-qin. (2010). Performance Assessment Model for University Subject Leaders Based on Competency Theory. *Journal of Leadership of Organizational Studies*, Vol. 13 (3), pp: 15-22.

- Yaqin, Muhamand Ainul., Violinda, Qristin., dan Kurniawan, Bayu. (2023). Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3 (1), pp. 62-71.
- Yasa, Ni Nyoman Kerti., dkk. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 11( 2), pp : 258-273
- Yuan, F. & Woodman, R.W. (2010). Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, Vol. 53( 2), Hal: 323–342
- Yusup, D. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 9( 2), pp: 121–129.
- Zalra, Muhammad Taqwin., Guspianto1., dan Nasution, Helmi Suryani. (2023). Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Siulak Gedang Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023. *Jurnal Kesmas Jambi*, Vol 7(2), pp: 110-116.