

PENINGKATAN KINERJA TIM MELALUI PERILAKU PEMIMPIN, KREATIVITAS DAN KERJASAMA TIM PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI JAMBI

Yeddafrinova*¹⁾, Shofia Amin²⁾, Idham Khalik³⁾

¹²³⁾Prodi Magister Manajemen, FEB, Universitas Jambi

e-mail: yeddafrinova@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji model Peningkatan kinerja tim melalui perilaku pemimpin, kreativitas dan kerjasama tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 72 pegawai. Data yang diolah menggunakan metode analisis deskriptif dan metode Structural Equipment Model (SEM) dengan menggunakan aplikasi PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Perilaku pemimpin berorientasi merupakan dimensi yang paling besar pengaruhnya. Dengan hal tersebut meningkatnya kinerja tim melalui peran perilaku pemimpin yang baik, tim yang kreatif dalam bekerja serta membangun kerjasama tim agar pekerjaan dapat efisien dan efektif (2) perilaku pemimpin secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tim, (3) perilaku pemimpin secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas tim, (4) perilaku pemimpin secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama tim, (5) kreativitas tim secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tim, (6) kerjasama tim secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tim, (7) perilaku pemimpin secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tim melalui variabel kreativitas tim, dan (8) perilaku pemimpin secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tim melalui variabel kerjasama tim.

Kata Kunci: Perilaku Pemimpin, Kreativitas, Kerjasama, Kinerja, Tim

Abstract

The purpose of this study is to test the model of improving team performance through leader behavior, creativity and teamwork at the Jambi Province Public Works and Public Housing Service. The method used in this study is a quantitative method by distributing questionnaires to 72 employees. Data processing used descriptive analysis method and Structural Equipment Model (SEM) method using PLS application. The results showed that, (1) Leader-oriented behavior is the most influential dimension. With this, building efficient performance through the role of good leader behavior, a creative team at work and teamwork so that work can be done effectively and efficiently, (2) leader behavior directly has a significant positive effect on team performance., (3) leader behavior directly has a significant positive effect on team creativity, (4) leader behavior directly has a significant positive effect on teamwork, (5) team creativity directly has a significant positive effect on team performance, (6) direct team work significant positive effect on team performance, (7) leader behavior indirectly has a significant positive effect on team performance through the team creativity variable, and (8) leader behavior indirectly has a significant positive effect on team performance through teamwork variable.

Keywords: Leader Behavior, Creativity, Colaboration, Performance, Team

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien seperti yang diungkapkan oleh Mahdelena dkk (2015), oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan disiplin pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan bagi setiap organisasi.

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimilikinya. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis *dalam* Sibarani, 2017). Menurut Sedarmayanti (2011) definisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Sugiono (2009) adalah Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), Kerjasama (*Teamwork*), Kreativitas (*Creativity*), Inovasi (*Inovation*), dan Inisiatif (*Initiative*).

Sebuah organisasi pemerintah, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintah dipengaruhi oleh pemimpin dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintah yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintah yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009). Dengan itu perilaku seorang pemimpin sangat penting dalam mengajak dan memberikan pengarahan agar tim dapat bekerja dengan baik. Menurut Yukl (201) menyatakan bahwa tujuan utama perilaku pemimpin adalah untuk meningkatkan inovasi, kolaborasi, pembelajaran elektif, dan adaptasi sesuai dengan tujuan yang ingin didapatkan yang dilihat dari orientasi kerja, orientasi hubungan, orientasi pada perubahan dan faktor luar.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi memiliki tujuan yang harus dicapai dalam periode 5 tahun sesuai dengan Rencana Strategis Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi Tahun 2016 – 2021. Berdasarkan Laporan Kinerja (LKJ) Dinas PUPR Provinsi Jambi (2021) menyatakan terdapat 2 indikator kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi yang masih masuk kedalam kategori kurang baik hal ini akan mengakibatkan terlambatnya kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Pentingnya perilaku seorang pemimpin dalam merencanakan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pemberian motivasi dari seorang pimpinan untuk melakukan suatu kreativitas dan kerjasama tim yang baik, kesejahteraan hidup dan lingkungan kerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan instansi (Yunira, 2018). Untuk menyesuaikan untuk pencapaian kinerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi telah melakukan upaya-upaya dengan menetapkan nilai-nilai yang dibangun untuk dimiliki dan dilaksanakan oleh karyawan yang terkandung dalam Trilogi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah Bekerja Keras, Bergerak Cepat, dan Bertindak Tepat. Setiap nilai memiliki perilaku utama untuk dinamis adalah kreatif dan inovatif

dengan membentuk tim kerja sesuai dengan bidang masing-masing. Selain itu juga, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi telah melakukan dengan cara membentuk suatu tim yang terdiri dari Pengguna Anggaran (PA), Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) serta staf PPTK yang menjalankan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Saat ini Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi terus melakukan berbagai upaya untuk mendorong kreativitas serta kerjasama karyawan terutama untuk mendukung operasionalisasi dengan melakukan kegiatan yang mendorong kreativitas dan inovasi karyawan yaitu pelatihan serta *reward* untuk meningkatkan kreativitas inovasi dalam bekerja. Kegiatan tersebut harus berkaitan dengan pekerjaan dan mendukung efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka penulis meneliti “Peningkatan Kinerja Tim Melalui Perilaku Pemimpin, Kreativitas Dan Kerjasama Tim di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi”.

2. Kajian Pustaka

Perilaku pemimpin terhadap kinerja tim

Dalam kamus bahasa Indonesia Perilaku adalah tanggapan atau reaksi terhadap rangsangan atau lingkungan. Effendi (2015) menyatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan pemberian petunjuk oleh pemimpin terhadap anak buah meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka secara ketat. Dalam melakukan tugas, pemimpin memiliki gaya dan tipe kepemimpinan serta karakteristik terdendiri. Seorang pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kebiasaan sendiri yang khas sehingga dengan tingkah laku dan gayanya sendiri membedakan dirinya dengan orang lain. Tipe kepemimpinannya tersebut pasti akan mewarnai perilaku kepemimpinan (Basri 2018). Yulk (2012) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan yang digunakan untuk memengaruhi kinerja tim, unit kerja, atau organisasi terdiri dari empat kategori yaitu berorientasi tugas, berorientasi pada hubungan, berorientasi pada perubahan serta perilaku kepemimpinan eksternal.

H_1 = Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim

Perilaku pemimpin terhadap kreativitas tim

Membentuk suatu kreativitas dalam bekerja tidak lepas dari perilaku seorang pemimpin dalam mengajak dan memberikan pengarahan agar bekerja kreativitas. Menurut Yukl (201) menyatakan bahwa tujuan utama perilaku pemimpin adalah untuk meningkatkan inovasi, kolaborasi, pembelajaran elektif, dan adaptasi sesuai dengan tujuan yang ingin didapatkan yang dilihat dari orientasi kerja, orientasi hubungan, orientasi pada perubahan dan faktor luar. Perilaku pemimpin dipandang sebagai alat organisasi yang penting untuk membangun iklim sosial dan psikologis yang mendorong pemecahan masalah secara kreatif. Dengan kata lain, sebuah organisasi yang mendorong seorang pemimpin yang berperilaku baik cenderung mengalami tingkat proses kreatif yang lebih tinggi di antara anggotanya sehingga pada gilirannya meningkatkan potensi pengembangan pemikiran dan praktik inovatif di berbagai tingkat organisasi.

H_2 = Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas tim

Perilaku pemimpin terhadap kerjasama tim

Seorang pemimpin harus berperilaku baik dalam perubahana dengan upaya membina, melatih, mempengaruhi, mengambil keputusan, dan evaluasi kebijakan oleh

pemimpin terhadap pengelolaan sumber daya dapat lebih efektif dan efisien sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya etika tim kerja. Kerja sama tim dalam organisasi harus selalu dijaga agar tercipta iklim organisasi yang kondusif sehingga terbentuk insan tim kerja yang mempunyai etika kerja yang positif, baik saat berinteraksi dengan atasan-staf maupun dengan sesama staf. Melalui peningkatan kepemimpinan dan berkembangnya kerja sama tim diharapkan dapat tercipta etika tim kerja yang meningkat sehingga visi dan misi serta tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dimaksudkan agar tim konsisten dalam melaksanakan tugas dengan baik salah satunya meningkatkan etika dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama (Sarjana, 2014).

H_3 = Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim

Kreativitas Tim terhadap Kinerja Tim

Setiap orang diharapkan agar lebih kreatif dalam berpikir dan melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda. Kreativitas berasal dari individu yang mempunyai keahlian dan keterampilan berpikir kreatif berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalu. Kreativitas pada intinya adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Kreativitas karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sugiono, 2009). Dengan adanya kinerja kreatif dari karyawan maka saran akan ide baru dan berguna bagi organisasi menjadi prasyarat mutlak untuk pengembangan dan pengimplementasian selanjutnya. Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, tumbuh dan bersaing dipasar global (Shalley et al, dalam Lee dan Tan, 2012).

H_4 = Kreativitas tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim

Kerjasama Tim terhadap Kinerja Tim

Kerjasama tim karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan, sehingga akan timbul adanya suatu ketergantungan yang kuat antara satu dengan lainnya dalam mencapai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Kerjasama tim menghasilkan sinergi yang positif melalui usaha yang terkoordinasi dengan baik. Menurut Bull (2010) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama. Maka dengan adanya kerjasama tim yang direncanakan dengan baik dan benar terhadap suatu pekerjaan yang ada didalam organisasi akan menjadikan setiap tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan dapat dilaksanakan secara baik sehingga pekerjaan yang telah menjadi tugas pokok anggota tim kerja dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

H_5 = Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim

3. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, statistik dan survey, tujuan deskriptif adalah untuk mendeskripsikan perilaku pemimpin, kreativitas tim, Kerjasama tim dan kreativitas tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Sedangkan tujuan statistik adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi yang berjumlah 263 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Ukuran atau jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Slovin, Umar (2012) sebanyak 72 Pegawai dengan dengan nilai $e=10\%$.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan secara Analisis Deskriptif serta untuk menguji Hipotesis dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*).

4. Hasil Dan Pembahasan

Profil Demografi Responden

Responden yang tergabung dalam tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dari aspek umur, mayoritas responden berumur kisaran 40-44 Tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi sangat berpengalaman di bidang pekerjaan tersebut dan masih memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi memiliki masa kerja selama 5 s/d 34 Tahun, mayoritas pegawai memiliki masa kerja 15-19 Tahun. Lamanya pegawai berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi maka akan baik pula kinerja yang akan dihasilkan dengan kreativitas dan kerjasama yang telah dilakukan antara pegawai serta perilaku pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jenjang pendidikan paling dominan adalah sarjana atau S1 sejumlah 55 orang atau sebesar 76,39 persen. Hal ini dikarenakan S1 Jurusan Teknik Sipil sangat banyak dibutuhkan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Analisis Deskriptif

Perilaku Pemimpin

Hasil pengolahan tentang perilaku pemimpin pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, dapat dilihat bahwa rata-rata total skor variabel perilaku pemimpin dari sembilan pernyataan yang diajukan sebesar 393, apabila dilihat dari rentang skala berada pada nilai 380-442,25 sehingga jawaban responden termasuk kriteria Setuju. Dilihat dari setiap dimensi perilaku pemimpin yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, dimensi perilaku pemimpin berorientasi tugas lebih besar penengaruhnya terhadap kinerja tim dari dimensi yang lainnya. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi merupakan Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Jambi yang bertugas untuk pembangunan infrastruktur/sarana dan prasarana untuk membantu kemajuan perekonomian Provinsi Jambi, dengan itu peran pemimpin sangat penting dalam mengambil suatu keputusan untuk kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Kreativitas Tim

Hasil pengolahan kreativitas tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, dapat dilihat bahwa rata-rata total skor variabel kreativitas tim dari delapan pernyataan yang diajukan sebesar 369, apabila dilihat dari rentang skala berada pada nilai 380-442,25 atau jawaban responden termasuk kriteria Setuju. Berdasarkan hasil

jawaban responden terhadap kreativitas tim termasuk kedalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwasanya tim yang ada di Dinas Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi setuju bahwa tim mampu berkreasi dalam melaksanakan kegiatan – kegiatan yang ada dengan tim yang memiliki kesadaran dan kepekaan terhadap permasalahan, memori tim yang baik, serta tingkat kemamuan adaptasi yang tinggi terhadap tim Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Kerjasama Tim

Hasil pengolahan data tentang kerjasama tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, dapat dilihat bahwa rata-rata total skor variabel kerjasama tim dari sembilan pernyataan yang diajukan sebesar 370, apabila dilihat dari rentang skala berada pada nilai 380-442,25 atau jawaban responden termasuk kriteria Setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kerjasama tim termasuk kedalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi mampu menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul sekalipun fungsi dan tugas kami berbeda-beda dalam pekerjaan, setiap anggota memiliki kontribusi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan sadar akan perannya masing-masing, selalu diskusi dalam melaksanakan pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan serta memegang teguh komitmen tim untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja Tim

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kinerja tim termasuk kedalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan tim setuju bahwa ketelitian tim mampu memberikan hasil yang baik bagi kemajuan Instansi, tim mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan dengan tepat waktu. Adapun kegiatan yang dilakukan oleh tim untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi ialah dengan membuat perencanaan awal dengan menyusun scedule time dan memberikan jobdesk agar pekerjaan yang dilakukan agar sesuai dengan waktu dan penggunaan biaya yang sesuai kebutuhan sehingga hasil yang di dapat akan menentukan keberhasilan dalam kinerja tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Outer Model Test

Convergent Validity

Convergent Validity adalah korelasi antara skor indikator dan skor konstruk. Pengujian *discriminant validity* dari model pengukuran *outer loading* dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk memiliki nilai *loading factor* > 0,7 terhadap konstruk yang dibentuknya.

Discriminant Validity

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indicator dengan membandingkan nilai *Root Of Average Variance Extracted (AVE)*. Berikut ini adalah hasil nilai *Root Of Average Variance Extracted (AVE)* :

Tabel 1. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted
PP	0,848
KRT	0,868
KST	0,899
KT	0,912

Berdasarkan Tabel 1 Hasil *Average Variance Extracted* menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,50.

Composite Reliability

Uji *composite reliability* dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loading faktornya di atas 0.70. Uji reabilitas dari outer model diukur dengan menggunakan nilai *composite reability* yang dapat dilihat pada Tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
PP	0,981
KRT	0,981
KST	0,988
KT	0,988

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 Hasil *uji composite reliability* menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70.

Evaluasi Inner Model

Inner model variabel menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substansi teori. *Inner model* di evaluasi dilakukan dengan menggunakan nilai *R-Square* untuk konstruk dependen yang digunakan untuk menilai pengaruh independen terhadap variabel laten. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
KRT	0,940
KST	0,933
KT	0,977

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja tim termasuk kategori kuat (97,7 persen). Sedangkan pengaruh perilaku pemimpin terhadap kreativitas tim termasuk kategori kuat (94,0 persen) serta pengaruh perilaku pemimpin terhadap kerjasama tim termasuk kategori kuat (93,3 persen).

Pengujian Hipotesis

Tabel *results for inner weights* dari hasil running bootstrapping digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel dari masing-masing hipotesis. Caranya adalah melihat nilai koefisien jalur dari masing-masing hipotesis dan nilai t-stat. Nilai koefisien yang baik harus melebihi >0.5 Koefisien ini bersumber dari kolom original sample estimate. Nilai t-stat bersumber dari kolom t-stat pada tabel results for inner weights. Nilai t-stat yang berada diatas nilai 1,96 menunjukkan pengaruh langsung signifikan dari masing-masing hipotesis. Berikut hasil pengujian *path coefficients* dari uji pengaruh Peningkatan Kinerja Tim Melalui Perilaku Pemimpin, Kreativitas dan Kerjasama Tim.

Tabel 4. Result for Inner Weights

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
PP – KT	0,211	0,211	0,087	2,443	0,015
PP – KRT	0,969	0,969	0,005	180,585	0,000
PP – KST	0,966	0,966	0,006	163,230	0,000
KRT – KT	0,355	0,335	0,156	2,279	0,023
KST – KT	0,431	0,452	0,103	4,188	0,000
PP – KRT - KT	0,344	0,324	0,150	2,289	0,022
PP – KST - KT	0,416	0,437	0,099	4,200	0,000

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian hipotesis dengan t-statistics dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan variabel perilaku pemimpin dengan kinerja tim menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,211. Nilai T Statistik sebesar 2,443 yang berarti $> 1,96$. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tim dapat diterima.
2. Hubungan variabel perilaku pemimpin dengan kreativitas tim menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,969. Nilai T Statistik sebesar 180,585 yang berarti $> 1,96$. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas tim dapat diterima.
3. Hubungan variabel perilaku pemimpin dengan kreativitas tim menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,966. Nilai T Statistik sebesar 163,230 yang berarti $> 1,96$. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama tim dapat diterima.
4. Hubungan variabel kreativitas tim dengan kinerja tim menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,355. Nilai T Statistik sebesar 2,279 yang berarti $> 1,96$. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel kreativitas tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tim dapat diterima.
5. Hubungan variabel kerjasama tim dengan kinerja tim menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,431. Nilai T Statistik sebesar 4,188 yang berarti $> 1,96$. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tim dapat diterima.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel perilaku pemimpin terhadap kinerja tim dengan kreativitas tim sebagai variabel moderator menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,344 dengan Nilai T Statistik sebesar 2,289 yang berarti $> 1,96$. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh tidak langsung antar perilaku pemimpin terhadap kinerja tim melalui variabel kreativitas tim dapat diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel kreativitas tim berperan sebagai variabel moderasi dalam menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja tim Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.
7. Hubungan variabel perilaku pemimpin terhadap kinerja tim dengan kerjasama tim sebagai variabel moderator menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,416 dengan Nilai T Statistik sebesar 4,200 yang berarti $> 1,96$. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh tidak langsung antar perilaku pemimpin terhadap kinerja

tim melalui variabel kerjasama tim dapat diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel Kerjasama tim berperan sebagai variabel moderasi dalam menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja tim Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi

Pembahasan

Pengaruh Antara Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Tim

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim artinya apabila perilaku pemimpin dapat mempengaruhi dengan baik maka semakin baik pula kinerja yang di dapat. Hasil ini sependapat dengan penelitian Marjani (2017) yang mengatakan bahwa variabel perilaku pimpinan yakni respon pimpinan atas kesalahan atau permasalahan bawahan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang karyawan melakukan sebuah kesalahan dan pimpinan langsung merespon, maka permasalahan tersebut akan cepat terselesaikan dengan baik. Berpengaruhnya perilaku dikarenakan kepemimpinan adalah suatu upaya yang dapat mempengaruhi banyak orang atau tim melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dapat tercapai dengan hal tersebut pemimpin mampu meningkatkan kinerja tim.

Pengaruh Antara Perilaku Pemimpin Terhadap Kreativitas Tim

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas tim artinya apabila perilaku pemimpin dapat mempengaruhi dengan baik maka dapat mempengaruhi kreativitas tim dalam bekerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian Sultika (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin pegawai. Perilaku pemimpin dipandang sebagai alat organisasi yang penting untuk membangun iklim sosial dan psikologis yang mendorong pemecahan masalah secara kreatif. Dengan kata lain, sebuah organisasi yang mendorong seorang pemimpin yang berperilaku baik cenderung mengalami tingkat proses kreatif yang lebih tinggi di antara anggotanya sehingga pada gilirannya meningkatkan potensi pengembangan pemikiran dan praktik inovatif di berbagai tingkat organisasi. Untuk itu pola dan metode yang diterapkan melalui perilaku pimpinan akan meningkatkan kreativitas tim untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Pengaruh Antara Perilaku Pemimpin Terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim artinya semakin baik perilaku pemimpin semakin baik pula kerjasama yang dilakukan oleh tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Hal ini dikarenakan pemimpin mampu berperilaku baik dalam suatu perubahan dengan upaya membina, melatih, mempengaruhi, mengambil keputusan, dan evaluasi kebijakan oleh pemimpin terhadap pengelolaan sumber daya dapat lebih efektif dan efisien sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya etika tim kerja. Kerja sama tim dalam organisasi harus selalu dijaga agar tercipta iklim organisasi yang kondusif sehingga terbentuk insan tim kerja yang mempunyai etika kerja yang positif, baik saat berinteraksi dengan atasan-staf maupun dengan sesama staf. Melalui peningkatan

kepemimpinan dan berkembangnya kerja sama tim diharapkan dapat tercipta etika tim kerja yang meningkat sehingga visi dan misi serta tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengaruh Antara Kreativitas Tim Terhadap Kinerja Tim

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim artinya semakin meningkat kreativitas tim semakin meningkat kinerja tim. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhti (2018) bahwa variabel Kreativitas memiliki pengaruh signifikan antara terhadap kinerja karyawan nilai konstanta menunjukkan hasil positif. Hal ini dikarenakan kreativitas yang telah direncanakan dan direalisasi oleh tim dapat meningkatkan kinerja tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, tumbuh dan bersaing. Dengan itu, untuk dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai profitabilitas maka diperlukan kreativitas anggota tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Pengaruh Antara Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Tim

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim artinya semakin meningkat Kerjasama tim yang dibangun maka semakin meningkat kinerja tim. Penelitian Nurraeda (2020) sejalan juga dengan penelitian dengan menyatakan bahwa Team Kerja memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan Kerjasama yang dibangun oleh tim dalam menyelesaikan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Kerjasama tim pegawai sangat diperlukan dalam suatu Instansi. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan, sehingga akan timbul adanya suatu ketergantungan yang kuat antara satu dengan lainnya dalam mencapai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Tim Melalui Kreativitas Tim.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tim melalui variabel kreativitas tim sebagai variabel moderasi atau variabel perilaku pemimpin berpengaruh secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja tim melalui variabel kreativitas tim. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sultika (2017) menunjukkan bahwa Hasil uji statistik untuk hipotesis untuk variabel self leadership terhadap variabel *employee creativity* menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja pegawai pada suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja tim dengan baik tidak semata hanya dari arahan orang lain, tetapi kreativitas dari diri sendiri dan tim juga akan mempengaruhi kinerja seperti mencari cara baru dalam menyelesaikan tugas, mengikuti kegiatan-kegiatan untuk mencari ide kreatif, belajar teknologi dan Teknik untuk menemukan ide-ide serta kegiatan lainnya yang dapat membantu dalam menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Pengaruh Antara Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Tim Melalui Variabel Kerjasama Tim.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tim melalui variabel kerjasama tim sebagai variabel moderasi atau variabel perilaku pemimpin berpengaruh

secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja tim melalui variabel kerjasama tim. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sultika (2017) menunjukkan bahwa Hasil uji statistik untuk hipotesis untuk variabel self leadership terhadap variabel *employee creativity* menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan. Peningkatan kinerja tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dapat dipengaruhi oleh arahan pemimpin dengan membangun Kerjasama antara atasan dan staf maupun staf dan staf. Maka dengan adanya kerjasama tim yang direncanakan dengan baik dan benar terhadap suatu pekerjaan yang ada didalam organisasi akan menjadikan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan dapat dilaksanakan secara baik sehingga pekerjaan yang telah menjadi tugas pokok anggota tim kerja dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

5. Simpulan Dan Saran

Simpulan

1. Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dimensi perilaku pemimpin berorientasi merupakan dimensi yang paling besar pengaruhnya. Dengan hal tersebut meningkatnya kinerja tim melalui peran perilaku pemimpin yang baik, tim yang kreatifas dalam bekerja serta membangun kerjasama tim agar pekerjaan dapat efisien dan efektif.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim.
 - b. Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas tim.
 - c. Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.
 - d. Kreativitas tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim.
 - e. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim.
 - f. Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja tim melalui variabel kreativitas tim
 - g. Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja tim melalui variabel kerjasama tim artinya bahwa variabel kerjasama tim.

Saran

Berdasarkan hasil jawaban responden serta analisis yang digunakan dalam penelitian ini penulis menyarankan untuk pimpinan serta seluruh pegawai agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kondisi tersebut sehingga tujuan organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan maksimal dengan adanya kerjasama yang baik antar pemimpin maupun pegawai serta sifat berkreasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Meningkatkan komitmen tim dan menjaga komitmen tim untuk keberlanjutan kinerja tim di PUPR. Besarnya pengaruh dari setiap variabel terhadap kinerja tim tetap dipertahankan untuk keberlanjutan program-program yang dijalankan tercapai sesuai target

Bagi penelitian selanjutnya maupun penelitian yang serupa, disarankan agar bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam dan menyempurnakan penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. 1996. *Assessing the work environment for creativity*. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.

- Asmani, Jamal Ma'mur. 2015. *Manajemen Efektif Marketing Sekolah*. DIVA Press. Yogyakarta
- Cai, Wenjing. 2020. *Optimizing Employee Creativity in the Digital Era: Uncovering the Interactional Effects of Abilities, Motivations, and Opportunities*. School of Public Affairs, University of Science and Technology of China. China
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Gava Media. Yogyakarta.
- Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. 2021. *Laporan Kinerja (LKJ) Dinas PUPR Provinsi Jambi 2021*. Jambi
- Hwang, M. I. 2018. *Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPSim Competition*. Journal of Information Systems Education, 29(3), 157-168.
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Jain, R., & Jain, C. 2017. *Employee creativity: A conceptual framework*. Management and Labour Studies, 41(4), 294-313.
- Mahdelena., Pangestoeti, W., dan Setiawan, R. (2015). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau*. Naskah Publikasi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Nuarraeda. 2022. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan TeamKerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara*. E- Jurnal Feb Unram. Nusa Tenggara Barat.
- Sanyal, Shouvik. 2018. *The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Oman
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sibarani, Ezra Minar. 2017. *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*. E-Jurnal FEB USU. Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung
- Sultika, Budi. 2017. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kreativitas Dan Orientasi Inovasi Di Tempat Bekerja*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (2):hh.179-199
- Unsworth, K. L., Wall, T. D., & Carter, A. 2005. *Creative requirement: A neglected construct in the study of employee creativity*. Group & Organization Management, 30, 541– 560.
- Yukl, Gery. 2012. *Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention*. Academy of Management Perspectives, (2012), 66-85, 26(4).
- Yunira. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Safir Bengkulu*. E- Jurnal FEBI-IAIN Bengkulu. Bengkulu