

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Della Khanifatul Amalia

Marno Nugroho

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

dellakhanifatul@gmail.com

marnonugroho@unissula.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and teamwork on employee performance through work enthusiasm. The population in this study is the employees who had worked for at least 2 years, with samples using purposive sampling, data collection using a questionnaire. Data analysis using SPSS output. The results of this research reveal that leadership and teamwork have a significant positive effect on work enthusiasm. Leadership and teamwork have a significant positive effect on employee performance and work enthusiasm has a significant positive effect on employee performance and work enthusiasm can be an intervening variable.

Keywords: Leadership, Teamwork, Work enthusiasm, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun, dengan sampel menggunakan *purposive sampling*, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan keluaran SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan semangat kerja dapat menjadi *variabel intervening*.

Kata Kunci: Leadership, Teamwork, Work enthusiasm, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha sekarang sangatlah ketat. Hal ini disebabkan akan semakin banyak bisnis yang telah berdiri dan berkembang sesuai dengan bertambahnya cabang untuk meningkatkan kegiatan ekonomi di Indonesia. Dengan perkembangan zaman menerapkan ekonomi melalui perdagangan

atau investasi. Pertumbuhan ekonomi juga bergantung dengan modal, teknologi yang semakin canggih dan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Dalam dunia perdagangan sumber daya manusia merupakan peran penting dalam menjalankan pertumbuhan yang ada pada saat ini.

Sumber daya manusia bertanggung

jawab atas kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, tanpa adanya mereka maka suatu perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Maka harus adanya manajemen sumber daya manusia yang memiliki komponen di dalamnya seperti pemimpin, kerja sebuah tim, semangat kerja, kinerja karyawan. Sumber daya manusia harus diatur secara baik sehingga dapat memberikan kemampuan serta manfaat baik untuk diri sendiri maupun perusahaan dengan menggunakan metode dan sistem yang efektif serta efisien. Karena dengan menciptakan organisasi dengan sumber daya manusia yang semakin hebat merupakan salah satu tantangan di masa depan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi ditujukan untuk meningkatkan kontribusi yang dapat diberikan karyawan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Kinerja Karyawan dapat didefinisikan hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada (Erlina 2018). kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau individu pada suatu pekerjaan tertentu se-bagai bentuk kontribusi pada organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian hasil kerja serta perilaku kerja bertujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memimpin orang lain dan bertanggung jawab atas upaya mereka untuk mencapai tujuannya. Selain kepemimpinan dalam suatu organisasi juga membutuhkan Kerjasama tim untuk menuju visi dan misi bersama, Panggiki et.al (2017) mengatakan dengan tim yang terdiri dari individu yang berasal dari berbagai bidang keahlian dan bekerja sama pimpinannya

Adanya peran pemimpin dan kerjasama tim akan menjadikan karyawan semangat dalam berkerja dan karyawan melakukannya

dengan kedisiplinan untuk tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. Semangat kerja akan menjadikan karyawan mengerjakan tugas dengan lebih rajin maka akan menjadikan pekerjaan mudah dan cepat untuk selesai. Semangat kerja memengaruhi kinerja karyawan, apabila semangat kerja tinggi dapat menjadikan pekerjaan cepat selesai dengan hasil yang baik atau berkualitas, namun apabila pekerjaan yang dikerjakan dengan semangat rendah akan dilakukan dengan buruk dan lambat. Maka dengan adanya peran pemimpin dan kerjasama tim ditujukan agar karyawan dapat mewujudkan suasana kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, kerja tim yang bagus, dan memiliki pemimpin yang berpengaruh positif dan mendorong nilai-nilai moral, sehingga karyawan akan dapat memiliki semangat kerja tinggi serta memberi hasil pekerjaan yang maksimal dan dapat mempengaruhi diri sendiri dan karyawan yang lain dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Maka semangat kerja karyawan ini akan memberikan kualitas yang baik dengan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi tersebut.

Peran kepemimpinan dan kerja sama tim diperlukan untuk memenuhi kinerja karyawan yang baik dan profesional. Ditemukan *research gap* dalam studi Ella dan Utami (2021) menemukan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sementara itu, studi Indra dan Fajar (2019) menemukan bahwa kepemimpinan tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ditemukan *research gap* lain kerjasama team terhadap kinerja karyawan dalam studi Farhan et.all (2021) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim diterapkan pada perusahaan, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan dalam studi Nofitar dan Yuliarmann (2022) mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif team work

terhadap Kinerja Karyawan. Pada perusahaan terdapat pemimpin dan tim-tim yang juga memiliki pemimpin di dalamnya, perusahaan ini membutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuannya. Dimana dari masing-masing tim tersebut baik tim besar maupun tim kecil memiliki pemimpin. Peran pemimpin sangatlah penting, namun sayangnya terdapat beberapa pemimpin yang mengalami masalah dalam kepemimpinannya sehingga menjadikan kerjasama tim di dalamnya mengalami penurunan dan hilangnya semangat kerja karyawan sehingga menjadikan kinerja karyawan menurun dan tidak tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan research gap dan fenomena diatas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan mengenai bagaimana kepemimpinan dan kerjasama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui semangat kerja, dalam penelitian ini semangat kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk dapat menganalisis serta dapat mendeskripsikan apakah kepemimpinan dan kerjasama team berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja, serta untuk menganalisis dan mendeskripsikan apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Konsep kinerja mengacu pada performance yang dilakukan oleh seseorang yang melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan. Darmawan (2021) Mengatakan Kinerja merupakan aspek penting untuk menjaga suatu bentuk produktivitas sebuah perusahaan. Menurut Nasution (2019) Menyatakan kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau tim disebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang untuk tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang merupakan sejumlah orang yang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

(Alqudah et al., 2022).

kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Evvien dan Nurhidayati, 2018). Hasil kinerja yang menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dilakukan untuk mencapai fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka Kinerja digunakan perusahaan untuk mendefinisikan proses mereka dapat mengevaluasi kinerja pekerjaan karyawannya. Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan maupun team atau bergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Kasmir (2017) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, efektivitas, pengawasan serta hubungan antara karyawan. Dan menurut Mamesah et al. (2016), sejumlah elemen dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompensasi, disiplin, pelatihan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, semangat kerja, dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan

Menurut Supriatna (2016) pemimpin bertanggung jawab secara penuh atas kemajuan perusahaan dibawah kepemimpinannya, sehingga seorang pemimpin wajibkan memiliki keahlian, visi, serta profesionalisme yang diperlukan untuk menciptakan manajemen kinerja yang dapat membangkitkan semangat karyawannya atau bawahannya. Menurut Asri dan darma (2020) Mengatakan bahwa tujuan utama dari kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan atau karyawan supaya mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

kepemimpinan mempunyai peran untuk melakukan segala sesuatu untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik, sehingga diharapkan bagi pekerja menyenangkan.

Jika seorang pemimpin kurang dinamis dan kreatif maka akan mempengaruhi kemajuan organisasi. Seorang pemimpin selalu menginginkan kepemimpinannya berjalan dengan baik, tetapi untuk mencapai suatu yang diinginkan itu sulit, seorang pemimpin harus membutuhkan dan mempunyai faktor-faktor yang menyebabkan adanya efektivitas kepemimpinan. Seperti dengan bagaimana cara pemimpin mengelola perusahaan dan aktivitas mempengaruhi karyawan-karyawan untuk bekerja sama dan lebih efektif untuk tercapainya tujuan di perusahaannya.

Indikator kepemimpinan menurut Vera dan Wahyuddin (2016) yaitu: kemampuan mengarahkan, membimbing, mempengaruhi orang lain, sikap dan tanggung jawab, kepentingan bersama. Menurut Rosari (2019) terdapat dimensi dari kepemimpinan yaitu: pengaruh ideal, inspirasi motivasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individu.

Kerjasama Team

Kerjasama tim adalah kegiatan terpenting untuk kelancaran dari sebuah organisasi atau perusahaan (Sari dan Wibowo, 2021). Menurut Hwang (2018) mengatakan bahwa kerjasama tim menggerakkan karyawan untuk berhubungan satusama lain, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kav (2018) mengatakan Salah satu bagian penting dari keberhasilan suatu perusahaan adalah tim, yang berarti bahwa karyawan, tim teknis, dan seluruh anggota perusahaan bekerja bersama untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan dengan tujuan mencapai kepuasan pelanggan.

Kerjasama tim merupakan sebuah aktivitas yang dikerjakann oleh sekumpulan orang disebuah perusahaan. Kerjasama tim salah satu tindakan yang mendorong para karyawan bekerja dengan cara efektif didalam bagian-bagain perusahaan. Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu karyawan lebih kreatif karena adanya pertukaran pendapat dan pikiran.

Imron dan Suhardi (2019) menyatakan bahwa terdapat indikator dalam kerjasama

tim, yaitu: tanggung jawab, saling berkontribusi, kepercayaan, kekompakan. Menurut West dalam Hatta dkk (2017) mendefinisikan elemen-elemen kerja sama team sebagai ukurannya yaitu: tanggung jawab, berkontribusi, dan pengerahan kemampuan secara maksimal.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi psikologis untuk mendorong seseorang bekerja dengan keras, lebih cepat, serta lebih baik dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama (Busro, 2018). Menurut Nasution (2019), semangat kerja akan mendorong seseorang untuk berkarya dan meningkatkan kreativitas karyawan saat mereka bekerja. Menurut sari dan wibowo (2021) mengatakan Semangat kerja adalah dengan menikmati pekerjaan yang dilakukan dengan senang, namun semangat kerja tidak disebabkan oleh lingkungan kerja.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mendorong orang atau kelompok untuk bekerja bersama, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bertanggungjawab atas apa yang dilakukan mereka. Suasana kerja di perusahaan menunjukkan semangat kerja, karyawan menunjukan tingginya semangat kerja jika mereka merasakan senang, bahagia, optimis, sbaliknya, jika karyawan suka membantah atau menyakiti orang lain, itu menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Menurut Hendri dan Rismansyah (2016) semangat kerja yang merupakan sikap positif bagi karyawan yaitu dengan indikator: sikap bekerjasama, ceria, ramah, menyelesaikan tugas hingga selesai. Dan menurut handayani (2016) menyatakan bahwa terdapat nilai-nilai yang memengaruhi semangat kerja seperti dengan indikator: presensi, kerjasama, kepuasan kerja, kedisiplinan.

Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang berhubungan dengan

mengarahkan serta memberikan pengaruh terhadap para anggota atau karyawan pada suatu organisasi disaat menjalankan tugas dan kewajiban (Moekjiat 2016). Pemimpin yang baik adalah mereka yang dapat menyadari apa yang diinginkan pekerjaanya. dimana karyawan merupakan aset perusahaan, maka keberlangsungan perusahaan bergantung pada bagaimana karyawan bertindak dalam menjalankan bisnis perusahaan. Salah satu unsur penting pemimpin yaitu kaitannya dengan semangat kerja.

Penggabean (2014) menyatakan jika semakin banyak warna dan jenis keinginan serta rasa butuh karyawan pada suatu organisasi akan membuat individu yang menjadikan individu dapat memimpin dan beradaptasi pada keinginan karyawannya. Dari perilaku karyawan dapat diarahkan untuk menggapai keinginan yang didasari oleh semangat kerja. Dan pemimpin dapat mengarahkan dan memperhatikan hal-hal yang diinginkan oleh karyawan untuk menambah semangat kerja, sehingga karyawan yang memiliki semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Oka et.al (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Agus dan Made (2013), Menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan sehingga hipotesis satu pada studi ini adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kerjasama Tim Terhadap Semangat Kerja

Kerjasama tim merupakan kelompok yang yang setiap anggota memiliki satu tujuan (Alisahbana et al., 2015). Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerjasama dengan kelompoknya, dimana kelompok kerja yang kuat tidak bergantung

pada seberapa baik seorang anggota melakukan pekerjaannya sendiri, tetapi pada seberapa baik anggota dapat bekerjasama untuk memperoleh tujuan bersama. Dalam hubungan antar rekan kerja disebut kelompok dengan menciptakan suasana yang baik seperti menciptakan suasana kekompakan, saling berkontribusi sehingga akan menjadikan semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kerjasama tim.

Penelitian yang dilakukan oleh Elfi Novrida (2021) menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan sehingga hipotesis dua pada studi ini adalah:

H2: Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai alat perusahaan untuk mengatur karyawannya agar tetap bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pemimpin. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang cepat berpikir dan memiliki sifat yang mendorong anggota staf untuk mengikuti (Mango, 2018). Kepemimpinan yang efektif akan diterapkan oleh organisasi dalam memperoleh tingkat kinerja organisasi yang lebih baik, yang dapat diukur dari tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin yang baik adalah yang mampu mengarahkan atau mendorong karyawannya, sehingga kinerja mereka menjadi baik dan meningkat. Karyawan akan kehilangan rasa semangat jika ada kepemimpinan yang buruk. Serta sebaliknya, kepemimpinan yang baik dapat menjadikan karyawannya merasakan senang dan berdampak pada meningkatnya kinerja untuk memperoleh tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Esti Cahyani (2019) menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis tiga pada studi ini adalah:
H3: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah sistem kerja kelompok yang didukung oleh para ahli yang dengan tujuan yang jelas dan didukung oleh kepemimpinan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan kinerja individu (Susanti et al. 2021). Kerjasama tim adalah kelompok orang yang berusaha bekerja lebih baik bersama daripada individu. Kerjasama tim yang solid akan menjadikan semangat positif bagi karyawan dan penting untuk kebahagiaan kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim terus menggerakkan karawannya untuk berinteraksi maka dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya apabila kerjasama tim kurang solid atau karyawan tidak merasa terdorong untuk merasa berpartisipasi serta berkontribusi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farhan et.all 2021) Dan penelitian yang dilakukan oleh Feredy siagin (2020) Menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kerjasama tim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kerjasama Tim berpengaruh positif

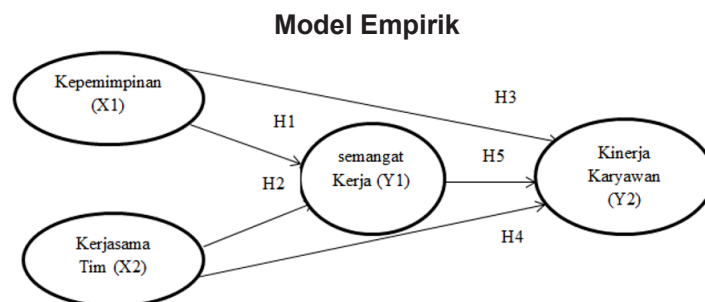
signifikan terhadap Kinerja karyawan

Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap keseluruhan semangat kerja serta berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Sumantri 2017). Semangat kerja didefinisikan sebagai tekad, kesungguhan, dan keinginan seseorang untuk melakukan atau melaksanakan tugas yang ditugaskan dengan baik. Semangat kerja dapat dipicu melalui peran kepemimpinan dan kerjasama tim yang nantinya faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi sebuah kinerja karyawan. Oleh karena itu, semangat kerja memiliki peran penting untuk memajukan kinerja karyawan karena ketika lebih merasa semangat dalam bekerja, maka mnjadikan performa kerja yang dilakukan pekerja akan semakin baik pula. Hasil kinerja karyawan sebanding dengan keberhasilan pekerja secara keseleuruhan, sebagaimana ditentukan perusahaan, dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham dan Wan (2021) berjudul Dan Penelitian yang dilakukan oleh Aprianto et.all (2021) berjudul Meyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan ssemangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Empirik

Metode Penelitian

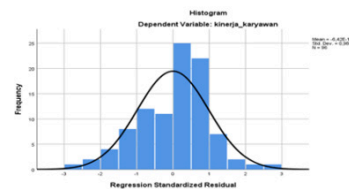
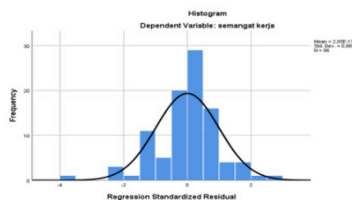
Jenis penelitian pada jurnal ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode explanatory research. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa data kuantitatif didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada data yang actual. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder yaitu data yang diambil langsung melalui kuesioner, serta diambil melalui orang lain atau studi dokumentasi dan kepustakaan. Populasi yang ditetapkan pada studi ini adalah karyawan yang mempunyai karakteristik tertentu. Karakteristik yang dipakai dalam studi ini yaitu laki-laki dan perempuan dengan minimal kerja selama 2 tahun. Untuk memenuhi karakteristik

96, dan dapat dilihat melalui $r_{tabel} = (N-2)$ sehingga didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,1986. Sehingga hasil uji validitas semua variabel memiliki tingkat signifikansinya 0,05 atau 5%, dapat disimpulkan semua variabel, dengan masing-masing indikator, dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kerjasama team, semangat kerja dan kinerja karyawan, yang ada pada penelitian ini semua dinyatakan reliabel layak untuk digunakan karena terdapat nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$.

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas regresi 1 Dan 2

tersebut terdapat 96 karyawan yang searah dengan karakteristik. Sampel pada penelitian ini memakai teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan karakteristik tertentu. Penelitian ini menggunakan sampel sensus, yang berarti semua orang dalam populasi diambil sebagai sampel. Dapat disimpulkan total sampel yang dijadikan sebagai responden penelitian ini adalah 96 responden sesuai karakteristik.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas menyatakan pada variabel-variabel didalam studi ini adalah: kepemimpinan, kerjasama team, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Masing-masing variabel diatas nilai $r_{tabel} = 0,1986$ atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena responden pada penelitian ini berjumlah

Dari histogram dua regresi berbentuk lonceng, dapat dianggap bahwa data berdistribusi normal. Sebagai kesimpulannya, kedua model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang mencakup dua regresi pada semua scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, sehingga kesimpulannya dikatakan asumsi heteroskedastisitas tidak ada dalam dua model regresi.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel model 1 didapat nilai adjusted R square sebesar 0,704. Diartikan bahwa tingginya semangat kerja yang disebabkan oleh kepemimpinan

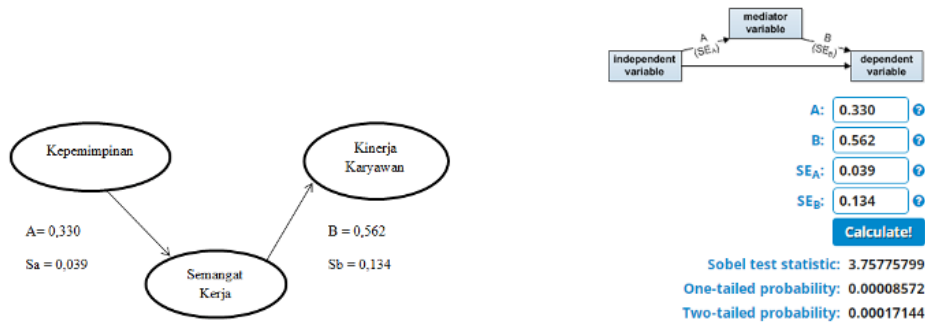
Uji t (Uji Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji t (uji parsial)

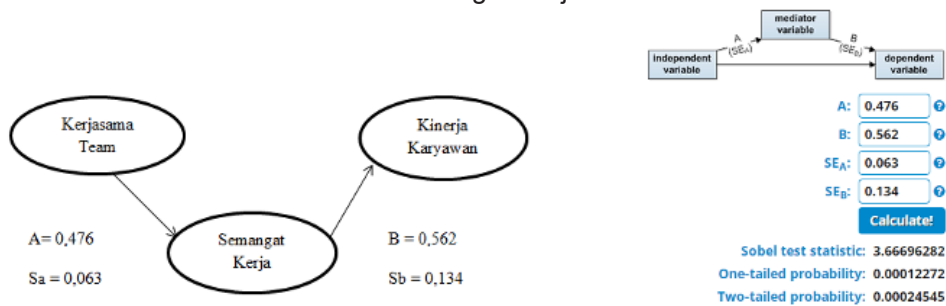
Persamaan Regresi	Coefficients			signifikan	Keterangan
	Standardized Coefficients	t hitung	t tabel		
Model Regresi 1					
Kepemimpinan	0,518	8,449	0,000	0,000	Ha diterima
Kerjasama Team	0,465	7,596	0,000	0,000	Ha diterima
Dependen Variable: Semangatkerja					
Model Regresi 2					
Kepemimpinan	0,251	3,095	0,003	0,003	Ha diterima
Kerjasama Team	0,286	3,678	0,000	0,000	Ha diterima
Semangat Kerja	0,434	4,196	0,000	0,000	Ha diterima
Dependen Variable: Kinerjakaryawan					

Tabel 2. Hasil analisis koefisien dterminasi model 1 dan 2

Model Summary			
Model	R Square	Adjusted R Square	
1	0,708	0,704	Predictors: kerjasama team, kepemimpinan Dependent Variable: semangatkerja
2	0,712	0,706	Predictors: semangat kerja, kerjasama team, kepemimpinan Dependentvariable: kinerjakaryawan



Gambar 2. Hasil uji sobel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja



Gambar 3. Hasil uji sobel Kerjasama Team terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja

dan kerjasama team sebesar 70,4% dan selebihnya 29,6% berasal dari faktor lain. Serta berdasarkan tabel model 2 didapat nilai adjusted R square sebesar 0,706. Diartikan bahwa tingkat kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan dan kerjasama team sebesar 70,6% dan selebihnya 29,4% berasal dari faktor lain.

Uji Sobel

Pada penelitian ini semangat kerja mampu menjadi variabel intervening atau mampu memediasi pengaruh kepemimpinan serta kerjasama team terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sehingga dapat diartikan semakin besar peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, maka semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Melalui kepemimpinan yang dapat bertanggung jawab secara penuh atas pekerjaan serta kepercayaan yang telah di berikan kepemimpinan, sehingga untuk mendorong semangat kerja karyawan. Dengan adanya peran kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan serta peran kepemimpinan yang dapat membimbing karyawan untuk memiliki keinginan dalam menyelesaikan tugasnya dapat memicu karyawan memiliki semangat dalam bekerja. Adanya pemberian stimulasi intelektual seperti dengan memberikan solusi beserta ide-ide baru yang dapat meningkatkan inovasi karyawan maka tingkat semangat karyawan tinggi. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dan baik pula saat menjalankan pekerjaannya atau tugas yang diberikan oleh kepemimpinan maka dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Dengan indikator tertinggi "sikap dan tanggungjawab" karyawan merasa sikap

dan tanggungjawab yang diberikan pemimpin sangat diperlukan untuk keberlangsungan karyawan. Dengan adanya sikap pemimpin yang baik serta bertanggungjawab yang diberikan pemimpin terhadap karyawannya akan memberikan semangat kerja karyawan meningkat.

Pengaruh Kerjasama Team Terhadap Semangat kerja

Pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan kerjasama team berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baiknya tingkat kerjasama pada perusahaan akan menjadikan semakin tingginya tingkat semangat kerja karyawan. Dengan adanya kerjasama team yang memiliki dampak positif yang sangat baik sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan serta cepat selesai tepat waktu, hal tersebut dapat dipicu pada indikator tertinggi yaitu melalui rasa tanggung jawab anggota team atas tugas yang diberikan, dengan dikerjakan secara bersama-sama melalui dua pemikiran atau lebih yang menjadi satu akan menghasilkan kontribusi dari semua anggota dalam team untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan, Karena kerjasama tim yang baik tergantung pada seberapa baik tim bekerja sama, dengan adanya kontribusi semua anggota akan saling membantu. Dengan melalui kekompakan di dalam team dapat membantu prestasi kerja yang unggul serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada hipotesis ketiga memiliki hasil yang menunjukan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tingginya peran kepemimpinan dalam menciptakan kinerja yang baik maka dapat meningkatnya kinerja karyawan yang diberikan. Melalui kepemimpinan yang dapat bertanggung

jawab secara penuh atas pekerjaan serta kepercayaan yang telah di berikan dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan serta peran kepemimpinan yang dapat membimbing karyawan untuk memiliki keinginan dalam menyelesaikan tugasnya dapat memicu karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dalam bekerja. Adanya pemberian stimulasi intelektual seperti dengan memberikan solusi beserta ide-ide baru yang dapat meningkatkan inovasi karyawan, serta adanya motivasi yang diberikan pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah salah satu komponen penting dalam perusahaan, kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpinan yang baik memiliki kemampuan untuk mengarahkan serta dapat membimbing dengan baik, dimana ketika karyawan dibebankan dengan target yang harus dicapai, maka kepemimpinan sangat dibutuhkan bagi karyawan, karena ketika para karyawan mendapatkan hal-hal tersebut, akan terencapainya tujuan yang telah ditentukan dan meningkatkannya kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Team Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan kerjasama team terhadap kinerja karyawan. Sehingga diartikan semakin baik kerjasama tim maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya. Adanya kerjasama team yang mempunyai dampak positif yang sangat baik sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan serta cepat selesai tepat waktu, hal tersebut dapat menimbulkan rasa tanggung jawab semua anggota team atas tugas yang diberikan. dengan adanya kontribusi semua anggota akan saling membantu. Melalui kekompakan di dalam team dapat membantu prestasi kerja yang unggul serta meningkatkan kinerja kerja karyawan. Kerjasama team menjadi salah

satu komponen yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawannya. Dengan adanya indikator tertinggi “bertanggung jawab” dimana semua anggota team dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan, semakin meningkatnya semangat kerja karyawan yang dihasilkan, dapat mendorong seseorang untuk bekerja dan dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Seperti dengan karyawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu atau bahkan lebih cepat akan menjadikan semangat karyawan meningkat baik pekerjaan yang dilakukan individu maupun yang dilakukan dengan kelompok, dengan adanya sikap kerjasama antar karyawan dapat memberikan rasa semangat kerja, karena adanya kerjasama dapat berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja antar karyawan sehingga memberikan hasil kinerja yang baik.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Uji sobel menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain, semangat kerja dapat menjadi variabel yang mengintervensi antara kinerja karyawan dan kepemimpinan atau semangat kerja dapat menjadi variabel intervening pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan apabila karyawan memperoleh kepemimpinan yang baik dari perusahaan dan didorong oleh semangat kerja yang luar biasa, tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.

Kerjasama Team Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Uji sobel menunjukkan bahwa semangat kerja mampu memediasi pengaruh kerjasama team terhadap kinerja karyawan, atau semangat kerja mampu menjadi variabel intervening antara kerjasama team terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja dapat dipicu dengan adanya kerjasama team yang tinggi dan baik dari team dalam perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerjanya jika dapat bekerja dalam kelompok secara bersama-sama dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dari penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan tentang hubungan antara kepemimpinan dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan dan semangat kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

Semangat kerja dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diartikan untuk meningkatkannya kinerja karyawan lebih efektif melalui semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan atau memperoleh kepemimpinan yang baik dari perusahaan disertai dengan semangat kerja yang tinggi, menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Semangat kerja mampu menjadi variabel intervening kerjasama team terhadap kinerja karyawan. Diartikan untuk meningkatkannya kinerja karyawan lebih efektif melalui semangat kerja. Kondisi ini menandakan apabila karyawan memiliki team yang bisa bekerjasama secara baik disertai semangat kerja yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang diberikan.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, diartikan semakin baiknya peran kepemimpinan dalam menciptakan kerja yang lebih baik dilingkungan kerja seperti dengan adanya

peran kepemimpinan yang bertanggung jawab, adanya peran kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan membimbing serta memberikan stimulasi intelektual, dapat menjadikan semangat kerja karyawan meningkat saat menjalankan pekerjaannya.

Kerjasama team memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Diartikan semakin tinggi serta baiknya tingkat kerjasama team yang ada pada perusahaan dengan adanya rasa tanggung jawab setiap anggota, adanya hasil kontribusi serta melalui kekompakan dalam anggota team yang memiliki dampak positif yang baik sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan, maka menghasilkan semangat karyawan yang meningkat.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diartikan semakin baiknya tingkat kepemimpinan dalam menciptakan kinerja yang baik dilingkungan kerja dengan adanya kepemimpinan yang bertanggung jawab, peran kepemimpinan yang memiliki keahlian dan profesional dalam menciptakan kerja, adanya peran kepemimpinan yang dapat mengarahkan, membimbing serta memberikan stimulasi intelektual dengan memberikan solusi beserta ide-ide, sehingga kinerja karyawan yang diberikan akan meningkat

Kerjasama team memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diartikan semakin tingginya dan baiknya tingkat kerjasama team yang ada diperusahaan, dan dengan adanya rasa tanggung jawab setiap anggota, adanya hasil kontribusi serta melalui kekompakan sesama anggota team yang memiliki dampak positif yang baik sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan, dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diberikan.

Semangat kerja karyawan memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diartikan bahwa semakin tingginya tingkat semangat kerja yang dihasilkan oleh karyawan maka akan mendorong untuk seorang untuk bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dijabarkan, maka diberikan beberapa saran, adapun saran-saran yang diberikan yaitu sebagai berikut:

Berhubungan pada variabel kepemimpinan dengan nilai indikator terendah yaitu indikator "Mengarahkan". Diperlukan kepemimpinan perusahaan dapat memberikan pengarahannya atau dapat lebih mengarahkan karyawan-karyawannya dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Berhubungan pada variable kerjasama tim dengan nilai indikator terendah rata-rata, yaitu indikator "Berkontribusi". Hal ini memberikan arti bahwa karyawan masih belum memberikan kontribusi yang baik didalam kerjasama team. Hal ini dapat diberikan pengawasan yang lebih serta arahan dan bimbingan dari atasan atau pemimpin team sehingga semua anggota team dapat memahami tugas yang diberikan serta karyawan dapat berkontribusi dengan baik.

Dalam variabel semangat kerja dengan nilai indikator terendah yaitu inikator "kepuasan kerja". Hal ini memberikan arti bahwa karyawan belum sepenuhnya merasakan rasa puas dengan pekerjaannya saat ini, karena kemungkinan belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Hal ini diharapkan perusahaan bisa lebih memberikan pengetahuan yang lebih, motivasi serta dapat memberikan solusi dan ide-ide yang baru yang dapat meningkatkan rasa senang dan karyawan merasakan bahwa pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Berhubungan dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai indikator terendah yaitu "Kualitas". Hal ini memberikan arti bahwa karyawan belum sepenuhnya memberikan kualitas kinerja yang baik untuk perusahaan seperti pekerjaan yang di lakukan belum selalu mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini diharapkan perusahaan dapat mengadakan pelatihan berkelanjutan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya serta dapat memberikan sistem reward untuk para karyawan ketika mencapai target yang telah ditentukan.

Agenda Penelitian Mendatang

Adapun saran untuk agenda penelitian mendatang yaitu dengan menggunakan beberapa variabel lainnya seperti kompetensi kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, loyalitas kerja, komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, rekrutmen seleksi, pelatihan karyawan, kopmpensasi dan penghargaan, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisyahbana, et al. (2015). Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pendamping UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis*, Universitas Trunojoyo Madura, 9(2).
- Al-Qudah, A. A., & Houcine, A. (2022). Stock markets' reaction to COVID-19: evidence from the six WHO regions. *Journal of Economic Studies*, 49(2), 274– 289.
- Agus dan Made (2013) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada PT Unitd Indobali Dsnpasar.
- Aprianto et.all. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*. Pebruari 2021, Vol. 3 (No. 1): Hal 70-85.
- Asri, A. A. S. M. A. N., & Darma, G. S. (2020). Revealing the digital leadership spurs in 4.0 industrial revolution. *International Journal of Business, Economics & Management*, (1):

93-100.

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Cahyani, Puti Esti. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh employee engagement: Studi kasus pada PT. Victory International Futures Malang.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi*, Metromedia, Surabaya.
- Ella dan Utami. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. Volume 10 Issue 1 2022 Pages 178-190
- Elfi Novrida. (2021). Hubungan Iklim Kerjasama Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*.
- Evvien akbar dan Nurhidayati (2018). Peningkatan Kinerja Melalui Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unissula Vol.19, No.1*
- Farhan et.all. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 – 325*.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balista Lembang. *Journal of pariwisata, II , 1*.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kelima belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, 1(1), 70-80*.
- Hendri, Edduar., Rismansyah. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol 13, No.1, April 2016*
- Hwang, M. I. (2018). Relationship between teamwork and team performance: Experiences from an ERPsim competition. *Journal of Information Systems Education, 29(3), 157–168*.
- I komang dan Made. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia. Vol.7, NO.1*.
- Ilham dan Wan. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 2(2) 2021: 136-145*.
- Imron dan Suhardi, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi kerja dan dampaknya kepada Kinerja Pegawai. *JEM Vol. 5 No. 1. ISSN: 2443-2164 Hal. 64-83*
- Indra Marjaya & Fajar Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147*
- Kasmir, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kav, J. U. S. (2018). Subaidi1 dan Samidi Khalim2
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(3), 14-18*.
- Mango, E. (2018). Rethinking Leadership Theories. *Open Journal of Leadership, 07(01), 57–88*. <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71005>

- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis. Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 11-20.
- Nofritar et.all. (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*. volume 1 No.2 Mei 2022 hal: 139-151
- Panggabean, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Panggiki, A.L. (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).
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis unissula*, 23(2), 71-85.
- Ritonga, E. E. (2018). Peran organizational citizenship behavior sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 71-86.
- Rosari, R. (2019). Leadership Definitions Application For Lecturers' Leadership Development. *Journal of leadership Education*, 1(1), 17–28.
- Sari, N. mala, & Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Teamwork , Reward Punishment Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Swadaya Graha Gresik. 2(2), 408–413. *Journal of leadership Education*
- Sumantri, B. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggung. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(7), 789-800.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Supriatna, U. (2016) Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Pengawasan Atasan di Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*,1(2), 207-225.
- Susanti. Widyani, A.A Dwi. Utami, Ni Made Satya. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV.Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas E-ISSN : 2774-3020*
- Vera, Nawiroh. (2016). *Komunikasi Massa*. Bogor: Ghalia Indonesia.