

Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Alvin Arifin

Universitas Bahaudin Mudhary, Madura.

Email: alvinarifin@unibamadura.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada sentra keripik sukun di Kabupaten Sumenep. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah melalui kepuasan kerja. Objek penelitian dilakukan di sentra keripik sukun yang ada di Kabupaten Sumenep. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian atau disebut juga dengan penelitian sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sentra keripik sukun di Kabupaten Sumenep. Analisa data menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi signifikan secara langsung kinerja karyawan, tetapi memberi pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga memberi pengaruh yang tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan; kerjasama tim; kepuasan kerja; kinerja

The effect of leadership and teamwork on employee satisfaction and performance

Abstract

This study entitled the effect of leadership and teamwork on job satisfaction and employee performance at the breadfruit chip center in Sumenep Regency. The purpose of this study is to examine the direct and indirect effects of leadership and teamwork on performance. While the indirect effect is through job satisfaction. The object of the study was conducted at the center of breadfruit chips in Sumenep Regency. This research is quantitative. The saturated sample used in this study is that the entire population is used as a research sample or also called a census study. The data collection method used a questionnaire distributed to employees of breadfruit chip centers in Sumenep Regency. Data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis using SmartPLS software. The results showed that leadership does not directly influence employee performance, but gives an indirect effect on employee performance through job satisfaction. Team collaboration has a direct and significant effect on employee performance, also has a positive and significant indirect effect on employee performance through job satisfaction..

Keywords: Leadership; teamwork; job satisfaction; performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Efek dari kinerja sangat mempengaruhi kinerja organisasi khususnya organisasi bisnis. Konsistensi suatu perusahaan tergantung pada kinerja setiap elemen dalam perusahaan (Taouab & Issor, 2019). Kinerja organisasi dan kompetensi kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kecerdasan sosial, kognitif, dan emosional seorang pemimpin (Almatrooshi, Singh, & Farouk, 2016). Kinerja juga merupakan kontribusi karyawan dalam pekerjaannya.

Kinerja yang baik memiliki dampak yang baik bagi perusahaan. Kontribusi karyawan dapat berkontribusi lebih besar terhadap profitabilitas organisasi yang berkelanjutan (Shmailan, 2015). Karyawan diukur keefektifan dan keefisienan karyawan dengan evaluasi pengukuran kinerja (Sani, 2013). Keefektifan dan keefisienan dari kinerja karyawan mencerminkan organisasi yang produktif (Diab & Ajlouni, 2015). Dimensi dari kinerja adalah: 1) Kinerja tugas, yaitu bagaimana karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. 2) Kinerja kontekstual, yaitu perilaku karyawan dalam mengatur pekerjaan. 3) Kinerja adaptif, yaitu dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pekerjaan (Pradhan & Jena, 2017).

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mengatur karyawannya. Kepemimpinan yang baik dapat mengendalikan karyawan sehingga dapat menjalankan segala instruksi yang diberikan. Pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan juga harus melihat karakteristik karyawannya. Pemimpin yang efektif dapat berpikir cepat, serta memiliki karakter yang dapat mendorong karyawan agar dapat mengikuti (Mango, 2018). Selain itu pemimpin juga memiliki keberanian dalam mengambil resiko (Aalateeg, 2018).

Kepemimpinan merupakan alat perusahaan dalam mengatur karyawannya agar tidak keluar dari tugas yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Kepemimpinan pada dasarnya dijalankan oleh pemimpin sebagai sarana dalam memberikan arahan pada karyawan. Kepemimpinan merupakan elemen penting antara hubungan pemimpin dengan karyawannya (Rosari, 2019). Keefektifan pemimpin harus memiliki keterampilan kepemimpinan serta kharisma yang kuat (Hao & Yazdanifard, 2015). Kepemimpinan juga sebagai perpaduan dari berbagai karakteristik, sifat dan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawan (Khajeh, 2018). Dimensi dari kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1) Pengaruh ideal, yaitu: pemimpin memiliki rasa hormat dari karyawannya. 2) Inspirasi motivasi, yaitu pemimpin menjadi inspirasi dari bawahannya dalam bekerja. 3) Stimulasi intelektual, yaitu: pemimpin dapat mengembangkan ide-ide serta gagasan dan solutif dalam menghadapi masalah. 4) Pertimbangan individu, yaitu pemimpin memiliki perhatian kepada masing-masing karyawan (Rosari, 2019).

Kerjasama tim melakukan pekerjaan secara bersama-sama antar karyawan. Kerjasama tim berguna untuk mempercepat selesainya pekerjaan. Sinkronisasi masing-masing karyawan sangat dibutuhkan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan. Selain menguatkan hubungan kerja antar karyawan, yang harus diperhatikan adalah konflik antar karyawan (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell, & Lazzara, 2014). Hal itu menjadi penting agar sinkronisasi pekerjaan tetap berjalan. Kerjasama tim dapat berguna untuk meningkatkan kinerja individu (Mustafa, Glavee-Geo, & Rice, 2017). Kerjasama tim merupakan upaya yang dilakukan bersama-sama untuk meringankan suatu pekerjaan. Cara agar mengefektifkan karyawan agar tidak ada yang menganggur adalah membagi pekerjaan ke karyawan yang lain.

Kerjasama tim menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim (Hwang, 2018). Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat selesai sehingga dapat dialihkan kepekerjaan lain (Agarwal & Adjirackor, 2016). Pekerjaan lebih mudah apabila dikerjakan secara berkelompok. Bekerja berkelompok akan menumbuhkan inovasi dan kreatifitas (Alghamdi & Bach, 2018). Kerjasama dapat meningkatkan kemampuan serta transfer pengetahuan dengan karyawan lain (Sanyal & Hisam, 2018). Dimensi Kerjasama tim adalah sebagai berikut: 1) Kontribusi, yaitu: memiliki andil pada pekerjaan tim. 2) Interaksi, yaitu adanya interaksi dengan rekan satu tim. 3) Konsisten, yaitu: menjaga tim tetap pada jalurnya. 4) Kualitas, yaitu orientasi output sesuai

kualitas yang harapan, 5) Relevan, yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan.

Kepuasan merupakan perasaan setelah melaksanakan pekerjaan. Perasaan yang timbul dari pekerjaannya membuat karyawan bisa senang atau tidak senang. Kesenangan yang timbul membuat karyawan menikmati pekerjaannya dan sebaliknya. Kepuasan juga sebagai persepsi atas hasil dari pekerjaannya. Hasil kinerjanya dapat positif atau negatif (Khan, Khan, Nawaz, & Qureshi, 2016). Setelah melakukan pekerjaannya, para karyawan pastinya memiliki pengharapan yang apabila diwujudkan dapat meningkatkan kepuasan mereka (Inuwa, 2015). Kepuasan merupakan perasaan terhadap apa yang karyawan hasilkan. Perasaan yang muncul bisa perasaan puas atau tidak. Sensasi dan persepsi karyawan itulah nantinya akan menghasilkan kepuasan (Saleem, Majeed, Aziz, & Usman, 2013).

Kepuasan karyawan biasanya disesuaikan dengan ekspektasi dari karyawan itu sendiri (Nath Gangai & Agrawal, 2015). Mempertahankan kepuasan merupakan tugas pemimpin, salah satunya dengan memperhatikan kebutuhan karyawan (Mollah, 2015). Dimensi dari kepuasan adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan, 2) Kebutuhan keamanan, yaitu karyawan aman dalam bekerja. 3) Kebutuhan sosial, yaitu dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya. 4) Kebutuhan harga diri, yaitu karyawan dihargai dalam bekerja. 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu karyawan dapat mengeluarkan segala kemampuannya (Mollah, 2015).

Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian dari Ibrahim & Daniel (2019); Nawoseing'ollan & Roussel (2017). Sedangkan menurut penelitian Velu, Manxhari, Demiri, & Jahaj (2017); Permadi, Dharmamegara, & Sitiari (2018) kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian Bernanthos (2018); Rachmah, Putrawan, & Suryadi (2018).

Kerjasama tim memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian Salman & Hassan (2016); Ahmad & Manzoor (2017); Abdulle & Aydintan (2019). Kerjasama tim memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2013); McEwan, Ruissen, Eys, Zumbo, & Beauchamp (2017).

Penelitian yang dilakukan di perusahaan yang bersekala kecil akan sangat membantu pemimpin dalam menerapkan strategi bisnis perusahaan. Sentra bisnis yang ada di daerah-daerah pedesaan kebanyakan memiliki nilai jual rendah dibandingkan barang-barang pabrikan besar. Hal ini dilematis karena usaha masyarakat daerah-daerah pedesaan seharusnya dapat menjadi sumber kelayakan pendapatan bagi masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di sentra industri kripik sukun yang ada di Kabupaten Sumenep tepatnya di salah satu pulau terluar di Kabupaten Sumenep yaitu Pulau Sapudi. Tanaman sukun yang melimpah di Pulau Sapudi menjadikan sehingga dimanfaatkan dan menjadi ladang bisnis masyarakat.

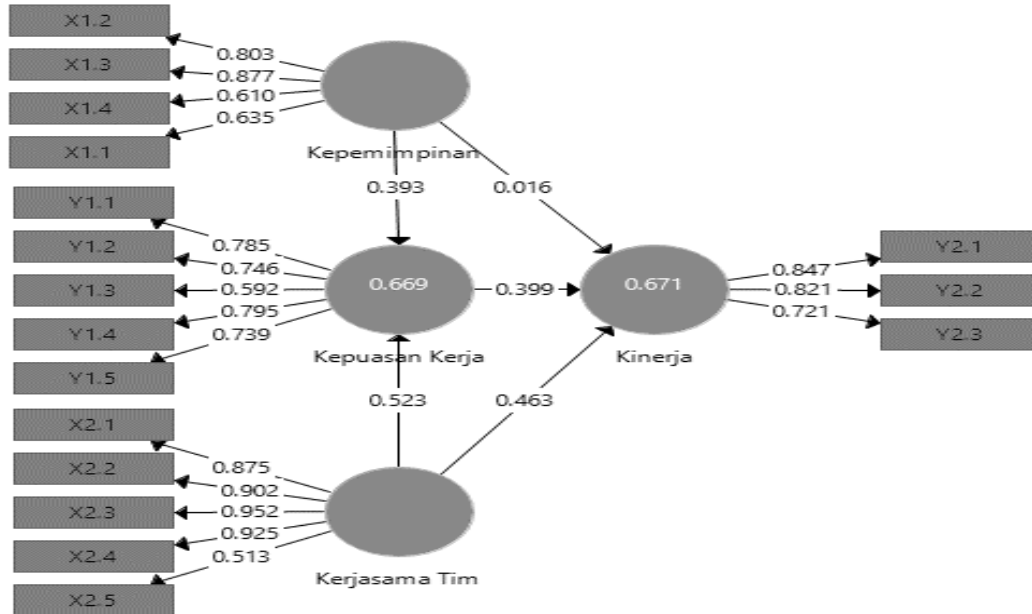
METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data didapat dari hasil kuisioner yang disebar. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi atau metode sensus. Banyaknya sampel adalah 43 karyawan.

Metode analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Variabel penelitian yaitu: 1) Variabel bebas, terdiri dari kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2). Variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja (Y). 3) Variabel terikat, yaitu kinerja (Z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil dari gambar model output SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil analisis

Hasil *output* SmartPLS menghasilkan *outer loading* yang kemudian digunakan untuk uji validitas. Uji validitas digunakan untuk menguji kesahihan instrument penelitian. Kriteria uji validitas untuk hasil nilai *outer loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, untuk jumlah indikator dari variabel laten berkisar antara 3 sampai 7. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Kepemimpinan X1	X1.1	0,635
	X1.2	0,803
	X1.3	0,877
	X1.4	0,610
Kerjasama Tim X2	X2.1	0,875
	X2.2	0,902
	X2.3	0,952
	X2.4	0,925
	X2.5	0,513
Kepuasan Kerja Y1	Y1.1	0,785
	Y1.2	0,746
	Y1.3	0,592
	Y1.4	0,795
	Y1.5	0,739
Kinerja Y2	Y2.1	0,847
	Y2.2	0,821
	Y2.3	0,721

Dari *outer loading* tersebut menunjukkan semua indikator bernilai diatas 0,5 sehingga semua indikator tersebut valid.

Setelah uji validitas, kemudian beralih ke uji reliabilitas. Uji reliabilitas menguji kehandalan variabel suatu penelitian. Kriteria uji reliabilitas apabila *Composite Reliability* nilainya di atas 0,70; AVE (*Average Variance Extracted*) berada di atas 0,50 dan *Cronbach's Alpha* bernilai lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Composite reliability</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	AVE
Kepemimpinan	0,825	0,718	0,548
Kerjasama Tim	0,926	0,892	0,721
Kepuasan Kerja	0,854	0,794	0,541
Kinerja	0,840	0,713	0,637

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan output yang sudah sesuai kriteria sehingga variabel-variabel tersebut reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan variabel valid dan reliabel sehingga dapat dilakukan uji kausalitas atau uji pengaruh. Kriteria uji hipotesis adalah apabila pengaruh langsung menunjukkan hasil t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ($t\text{-tabel} = 1,96$) maka hubungan variabel signifikan.

Hasil uji pengaruh langsung antar variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji pengaruh langsung

Variabel	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T-statistics	P-values
Kepemimpinan -> Kinerja	0,016	0,030	0,128	0,128	0,898
Kerjasama Tim -> Kinerja	0,463	0,462	0,142	3,253	0,001

Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dengan hasil ini hipotesis 1 diterima. Sedangkan kerjasama tim memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik kinerja tim membuat kinerja karyawan semakin baik pula, hasil ini menunjukkan hipotesis 2 diterima.

Setelah melakukan uji pengaruh langsung, kemudian dilakukan uji pengaruh tidak langsung. Hasil uji pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji pengaruh tidak langsung

Variabel	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T-statistics	P-values
Kepemimpinan -> Kinerja	0,157	0,150	0,069	2,261	0,024
Kerjasama Tim -> Kinerja	0,209	0,213	0,103	2,036	0,042

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin yang diikuti kepuasan karyawan akan menaikkan kinerja karyawan, dengan hasil ini menunjukkan hipotesis 3 diterima. Sedangkan kerjasama tim juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya semakin baik kerjasama tim yang diikuti kepuasan maka akan baik kinerja karyawan, dengan hasil ini hipotesis 4 diterima.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. 2) Kerjasama tim memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. 3) Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. 4) Kerjasama tim memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Saran dari penelitian ini adalah: 1) Bagi pimpinan perusahaan sebaiknya memperhatikan kepuasan karyawan karena memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja. 2) Bagi peneliti lain diharapkan dapat menambahkan variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Aalateeg, S. (2018). Literature Review on Leadership , Leadership Theories. *International Journal of Research in Business Management*, 6(6), 13–24. <https://doi.org/10.9790/487X-1911033543>.
- Abdulle, A., & Aydintan, B. (2019). The Effect of Teamwork on Employee Performance in Some Selected Private Banks in Mogadishu-Somalia, 11(3), 1589–1598.
- Agarwal, S., & Adjirackor, T. (2016). Impact of Teamwork on Organizational Productivity in Some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4(6), 40–52.
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394. <https://doi.org/10.6007/ijarbs/v7-i11/3472>
- Alghamdi, A., & Bach, C. (2018). Developing Teamwork at Workplace. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN, 7(2), 28–40. <https://doi.org/February 2018>
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>
- Bernanthos, B. (2018). The Direct and Indirect Influence of Leadership, Motivation and Job Satisfaction Against Employees' Performance. *European Research Studies Journal*, 21(2), 236–243. <https://doi.org/10.35808/ersj/998>
- Diab, S. M., & Ajlouni, M. T. (2015). The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117–127. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n2p117>
- Hao, M. J., & Yazdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 15(9), 0–6.
- Hwang, M. I. (2018). Relationship between teamwork and team performance: Experiences from an ERPsim competition. *Journal of Information Systems Education*, 29(3), 157–168.
- Ibrahim, A. U., & Daniel, C. O. (2019). Impact of leadership on organisational performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 367–374. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.39>
- Inuwa, M. (2015). The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance. *The International Journal Of Business & Management*, 3(5), 7.
- Khajeh, E. H. Al. (2018). Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Khan, A. S., Khan, S., Nawaz, A., & Qureshi, Q. A. (2016). Theories of Job-Satisfaction: Global Applications & Limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45–62.
- Mango, E. (2018). Rethinking Leadership Theories. *Open Journal of Leadership*, 07(01), 57–88. <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71005>
- McEwan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., & Beauchamp, M. R. (2017). The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: a Systematic review and

-
- Meta-Analysis of Controlled Interventions. *Plos One*, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Mollah, M. A. S. (2015). European Journal of Business and Management EJBM. *European Journal of Business and Management*, 7(7), 176–199. Retrieved from <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/20527>
- Musriha. (2013). Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia. *Developing Country Studies*, 3(2), 32–41.
- Mustafa, G., Glavee-Geo, R., & Rice, P. M. (2017). Teamwork orientation and personal learning: The role of individual cultural values and value congruence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1446>
- Nath Gangai, K., & Agrawal, R. (2015). Job satisfaction and organizational commitment: Is it important for employee performance. *International Journal of Management and Business Research*, 5(4), 269–278.
- Nawoseing’ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees’ Performance: A Study of Turkana County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(7), 82–98. Retrieved from www.ijbssnet.com
- Permadi, B., Dharmanegara, I. B. A., & Sitiari, N. W. (2018). the Effects of Leadership and Motivation Againsts Work Discipline and Performance of Civil Servant Employees At Balai Wilayah Sungai Bali Penida. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 46–57. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.527.46-57>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rachmah, N., Putrawan, I. M., & Suryadi. (2018). Teachers Leadership and Trust: Its Effect on Teachers Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(1), 1–470.
- Rosari, R. (2019). Leadership Definitions Application For Lecturers’ Leadership Development. *Journal of Leadership Education*, 1(1), 17–28. <https://doi.org/10.1177/1078390308327049>
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2014). Understanding and Improving Teamwork in Organizations: a Scientifically Based Practical Guide. *Human Resource Management*, 1–24. <https://doi.org/10.1002/hrm.21628>
- Saleem, S., Majeed, S., Aziz, T., & Usman, M. (2013). Determinants of Job Satisfaction among Employees of Banking Industry at Bahawalpur *Journal of Emerging Issues in Economics, Finance and Banking (JEIEFB)*. *Journal of Emerging Issues in Economics, Finance and Banking (JEIEFB)*, ISSN: 2306-367X, 1(2), 150–162.
- Salman, W. Al, & Hassan, Z. (2016). Impact of Effective Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 76–85. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/76.85>
- Sani, A. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15), 57–67. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n15p57>
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(1), 15–22. <https://doi.org/10.9790/487X-2003011522>
- Shmailan, A. S. Bin. (2015). The Relationship between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: an Explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8.
-

Retrieved from <https://journalissues.org/ibme-january-edition-2016/%0Ahttp://dx.doi.org/10.15739/IBME.16.001>

Taouab, O., & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal ESJ*, 15(1), 93–106. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>

Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). the Influence of Leadership Styles on Employee'S Performance. *Journal of Management Social Sciences Vadyba Journal of Management*, 31(231), 59–69.