

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI EMPLOYEE CREATIVITY SEBAGAI MEDIASI

NOVIA RAMADHANI
WASISTO RUSWIDIONO

Trisakti School of Management, JL Raya Siliwangi No. 74, Bekasi, Indonesia
202180207@tsm.ac.id, wro@stietrisakti.ac.id

Received: July 10, 2025; Revised: July 16, 2025; Accepted: July 16, 2025

Abstract: *The purpose of this study is to analyze the effect of Leader Encouragement in Creativity and Knowledge Sharing on Employee Performance through Employee Creativity at the Class I Non TPI Bekasi Immigration Office. This research uses descriptive and causal research, and uses purposive sampling techniques. Respondents in this study were 61 employees. Data collection used a questionnaire distribution method with measurements using a Likert scale. Data processing used the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method. Based on the results of the analysis and hypothesis testing, this study shows that the variable Leader Creativity Encouragement does not affect Employee Performance, while other variables such as the variables Knowledge Sharing and Employee Creativity affect Employee Performance.*

Keywords: *Employee Creativity, Employee Performance, Knowledge Sharing, Leader Encouragement of Creativity*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Leader Encouragement of Creativity dan Knowledge Sharing terhadap Employee Performance melalui Employee Creativity pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausalitas, serta menggunakan teknik purposive sampling. Responden dalam penelitian ini sebanyak 61 karyawan. Pengumpulan data menggunakan cara penyebaran kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert. Pengolahan data menggunakan metode analisis Structural Equation Modelling (SEM). Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Leader Encouragement of Creativity tidak berpengaruh terhadap Employee Performance, sedangkan variabel lainnya seperti variabel Knowledge Sharing dan Employee Creativity berpengaruh terhadap Employee Performance.

Kata Kunci: *Employee Creativity, Employee Performance, Knowledge Sharing, Leader Encouragement of Creativity*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah yang terdiri dari berbagai unsur yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, di mana sumber daya manusia menjadi faktor penting dan tak terpisahkan dalam pengembangan organisasi ([Sahril, 2022](#)). Salah satu organisasi yang mempunyai peran penting dalam satu Negara adalah organisasi pemerintah, sumber daya manusia yang bekerja di dalam pemerintahan karena dapat di rasakan langsung oleh masyarakat. Adapun faktor penentu keberhasilan suatu instansi adalah kinerja karyawan (Employee Performance).

Employee Performance merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, dan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja ([Silaen et al. 2021](#)).

Penelitian ini menggunakan obyek penelitian yaitu Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi yang merupakan sebuah lembaga pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat dalam hal keimigrasian baik untuk Warga Negara Indonesia maupun Warga Negara Asing.

Indikator kinerja dan penilaian tahunan kantor dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa indikator yang sering digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Menurut Robbins (2006, 260) dalam Silaen et al. ([2021](#)) indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, Mangkunegara ([2017](#)) menambahkan bahwa indikator seperti keandalan dan sikap kerja juga penting dalam mengukur kinerja karyawan.

Dengan demikian, indikator kinerja karyawan dan penilaian tahunan kantor dapat

memberikan gambaran objektif mengenai Employee Performance, yang selanjutnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan dan evaluasi karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa indikator kinerja yang ditargetkan adalah 100% untuk setiap tahun yang ditampilkan. Namun, persentase performance yang dicapai menunjukkan fluktuasi.

Pada tahun 2021, meskipun target kinerja ditetapkan sebesar 100%, karyawan mampu mencapai 99,64%. Selisih kecil ini menunjukkan adanya efisiensi dan produktivitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas di masa peralihan covid-19 yang pada saat itu sedang marak-maraknya. Tahun 2022 mencatatkan persentase yang sama dengan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan konsistensi dalam performance karyawan, meskipun ada tantangan operasional yang dihadapi. Pada tahun 2023, terjadi penurunan persentase performance menjadi 98,59%. Penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti meningkatnya beban kerja, perubahan kebijakan, atau gangguan eksternal yang mempengaruhi efisiensi pekerjaan.

Secara keseluruhan, meskipun target indikator kinerja tetap pada angka 100%, pencapaian persentase performance cenderung menurun seiring berjalannya waktu. Penurunan tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor penyebabnya dan strategi untuk meningkatkan performa di tahun-tahun mendatang. Hal ini sangat penting agar karyawan tetap termotivasi dan dapat memenuhi harapan kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja optimal sangat berkontribusi terhadap reputasi dan efisiensi organisasi, sehingga terus melakukan monitoring dan penguatan terhadap kinerja karyawan adalah langkah yang diperlukan.

Tabel 1 Target dan Capaian Indikator Kinerja Periode Tahun 2022-2023

No	Periode	Indikator Kinerja	Persentase Performance
1	2021	100%	99,64%
2	2022	100%	99,64%
3	2023	100%	98,59%

Sumber: Data internal Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi (2024)

Tabel 2 Target dan Capaian Indikator Kinerja Periode Tahun 2022-2023

Indikator Kinerja	Target	Capaian 2023	Capaian 2022
% Penerbitan paspor (jumlah paspor yang terbit / jumlah permohonan) x 100%	100%	93.76%	78.23%
% Pendataan Orang Asing (jumlah orang asing yang terdata / jumlah orang asing yang ada di wilayah) x 100%	100%	95.78%	70.80%
% Kegiatan Pengawasan orang Asing (jumlah orang asing yang terawasi / jumlah orang asing di wilayah kerja) x 100%	100%	56.31%	56.31%
% Pelayanan pemberian dan perpanjangan izin keimigrasian (jumlah izin tinggal yang diberikan / jumlah permohonan) x 100%	100%	79.08%	70.80%
% Tindakan administrasi (jumlah tindakan administrasi / jumlah pelanggaran) x 100%	100%	77.41%	56.31%
% Optimalisasi PNBP	100%	116%	100%
% Publikasi/promosi pelayanan keimigrasian	100%	79.73%	62.07%
% Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan keimigrasian (jumlah responden yang menjawab puas / seluruh responden) x 100%	100%	54.56%	51.26%

Sumber: Data internal Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi (2024)

Berdasarkan tabel 2 terdapat evaluasi kinerja yang membandingkan capaian tahun 2023 dengan tahun 2022 pada berbagai indikator pelayanan. Secara umum, terlihat adanya peningkatan kinerja di sebagian besar indikator. Namun, secara keseluruhan hal ini menunjukkan bahwa data target dan capaian indikator kinerja pada tahun 2023 sudah mengalami kenaikan yang cukup tinggi, tetapi belum mencapai target kinerjanya yaitu 100%, dan tentunya hal tersebut akan berdampak bagi

Employee Performance di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

Employee Performance

Employee Performance merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh individu atau lebih dalam suatu organisasi. Kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, kompensasi yang mereka terima, dan keterampilan serta kemampuan individu tersebut adalah beberapa faktor yang

memengaruhi kinerja seorang karyawan ([Asmike and Sari 2022](#)). Employee Performance merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, dan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja ([Silaen et al. 2021](#)). Employee Performance menurut Budiyanto and Mochklas ([2020](#)) merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Leader Encouragement of Creativity

Konsep dorongan kreativitas oleh pemimpin (LCR) yang diperkenalkan pada awal 2010-an merujuk pada sejauh mana karyawan didukung dan didorong oleh manajer mereka untuk berinovasi di lingkungan kerja ([Zhang and Bartol 2010](#)). Dalam konteks interaksi antara pemimpin dan anggota tim, rasa saling menghormati serta dorongan dari pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kreativitas karyawan ([Liao and Chen 2018](#)). Fungsi LCR adalah untuk menarik perhatian karyawan dan menumbuhkan rasa percaya diri mereka untuk terlibat dalam usaha kreatif di tempat kerja. Menurut ([Wu and Chen 2018](#)) LCR adalah sebuah usaha berkelanjutan di mana pemimpin berusaha meningkatkan kreativitas untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Keadaan ini menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik. Salah satu perspektif mengenai LCR adalah bahwa manajer perlu merangsang rasa ingin tahu dan pemikiran mandiri dari karyawan. Mereka juga harus memberikan karyawan ruang untuk bereksperimen dan menerapkan metode pemecahan masalah yang baru, yang berkontribusi pada peningkatan hasil kreatif.

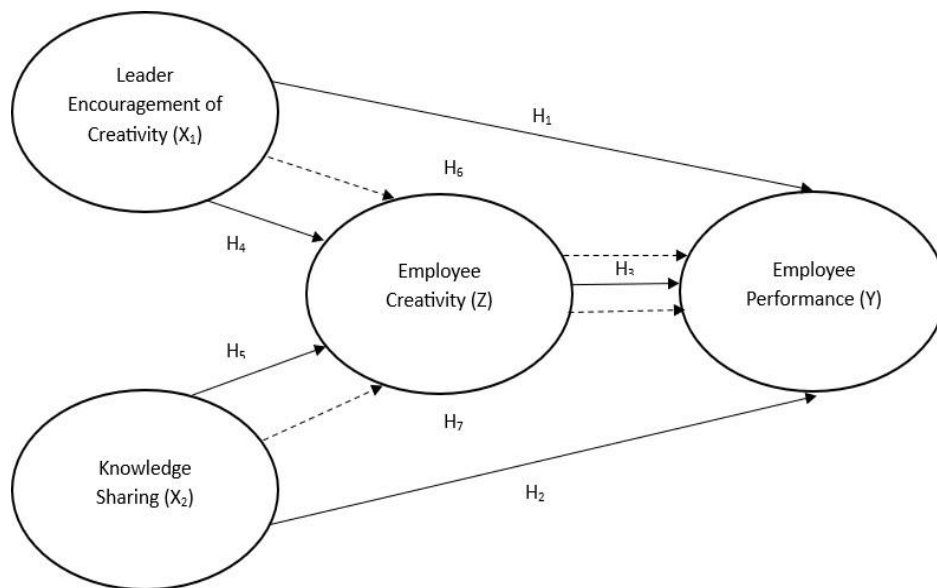
Knowledge Sharing

Knowledge Sharing merupakan proses membagikan dan mendistribusikan pengetahuan antara satu individu kepada individu yang lainnya yang dapat bermanfaat untuk merangsang setiap individu berpikir lebih kreatif dan efektif ([Partogi and Tjahjawati 2019](#)). Knowledge Sharing merupakan proses berbagi pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan ilmu dari satu orang ke orang lain sebagai rekan kerja, atau dari satu orang ke organisasi atau perusahaan untuk menghasilkan pengetahuan baru ([Exellen 2020](#)). Knowledge Sharing menurut Cheng et al. (2009) dalam Tupamahu et al. ([2020](#)) merupakan perilaku individu yang membagikan apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui kepada mereka yang memiliki minat yang sama dan menganggap pengetahuan tersebut bermanfaat.

Employee Creativity

Employee Creativity merupakan dukungan kehidupan jangka panjang dari perusahaan karena kapasitas kreatif karyawan untuk memunculkan ide-ide baru dan mengembangkan ide-ide yang sudah ada ([Tioa and Arief 2021](#)). Employee Creativity merupakan suatu ide baru, dan murni juga istimewa bagi perusahaan karena belum pernah ada sebelumnya ([Nilasari et al. 2022](#)). Employee Creativity menurut Abdillah ([2024](#)) merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide atau gagasan baru yang bertujuan memberikan manfaat bagi perusahaan dan mendorong perubahan di dalamnya. Hal ini melibatkan penggunaan berbagai keahlian yang dimiliki karyawan, termasuk informasi, pengalaman, dan keterampilan, yang dapat membantu mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang sulit.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

- H₁: Terdapat Pengaruh Leader Encouragement of Creativity Terhadap Employee Performance Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
- H₂: Terdapat Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Employee Performance Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
- H₃: Terdapat pengaruh Employee Creativity Terhadap Employee Performance Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
- H₄: Terdapat Pengaruh Leader Encouragement of Creativity Terhadap Employee Creativity Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
- H₅: Terdapat Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Employee Creativity Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
- H₆: Terdapat Pengaruh Leader Encouragement of Creativity Terhadap Employee Performance yang Dimediasi Oleh Employee Creativity Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

- H₇: Terdapat Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Employee Performance yang Dimediasi Oleh Employee Creativity Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (termasuk penelitian deskriptif dan kausalitas). Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2019, 64) adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Lalu Sugiyono (2019, 66) mendefinisikan kausalitas sebagai hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel, di mana perubahan pada variabel sebab akan mengakibatkan perubahan pada variabel akibat. Obyek dari penelitian ini adalah karyawan tetap Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi dengan populasi pada penelitian sebanyak 66 karyawan.

Metode sampling penelitian ini menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah suatu metode penentuan sampel dengan mempertimbangkan aspek tertentu. Artinya proses pengambilan sampel dilakukan berdasarkan kriteria atau pertimbangan yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono 2019, 133) Kriteria responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan bukan merupakan manajer atau kepala bagian di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan memberikan pilihan jawaban ke responden dengan skala 1-5. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2019, 146).

HASIL PENELITIAN

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Skala	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	44
	Perempuan	17
Usia	20-29 tahun	16
	30-39 tahun	31
	40-49 Ahun	10
	> 50 tahun	4
Pendidikan	SMA/SMK	20
	Diploma	6
	Sarjana	30
	Pasca Sarjana	5
Lama Bekerja	1-5 tahun	26
	6-10 tahun	19
	11-15 tahun	8
	> 50 tahun	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 4 Uji Validitas Loading Factor dan Nilai AVE

Variabel	Item	Loadings	AVE
Leader Encouragement of Creativity	LRC1	0.851	0.682
	LRC2	0.906	
	LRC3	0.851	
	LRC4	0.883	
Knowledge Sharing	KS1	0.873	0.709
	KS2	0.919	
	KS3	0.863	
	KS4	0.858	
Employee Creativity	EC1	0.881	0.772
	EC2	0.875	
	EC3	0.813	
	EC4	0.794	
Employee Performance	EP1	0.869	0.762
	EP2	0.816	
	EP3	0.746	
	EP4	0.867	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 5 Fornell-Larcker

Variabel	Employee Creativity	Employee Performance	Knowledge Sharing	Leader Encouragement of Creativity
Employee Creativity	0.826			
Employee Performance	0.826	0.842		
Knowledge Sharing	0.728	0.732	0.878	
Leader Encouragement of Creativity	0.717	0.616	0.730	0.873

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 6 Cross Loading

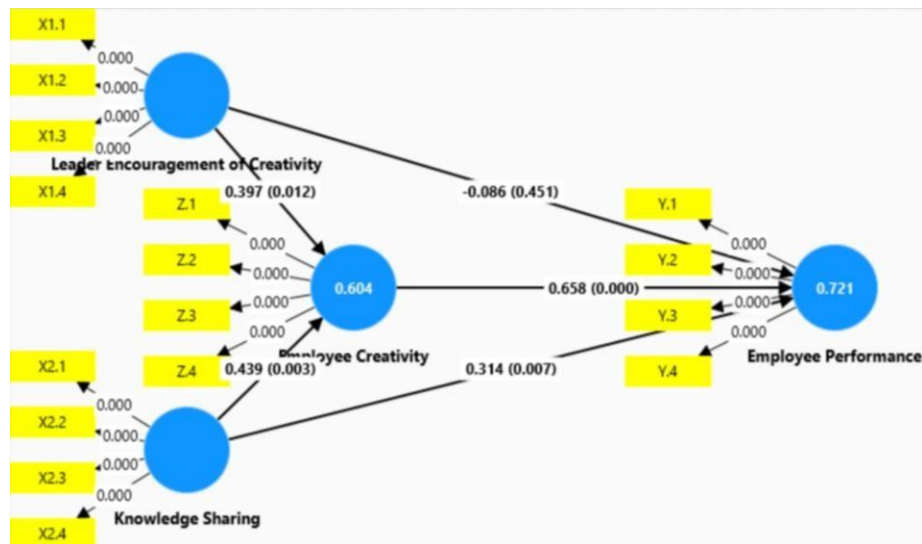
Variabel	Employee Creativity	Employee Performance	Knowledge Sharing	Leader Encouragement of Creativity
LRC1	0.723	0.614	0.650	0.851
LRC2	0.614	0.517	0.573	0.906
LRC3	0.556	0.422	0.638	0.851
LRC4	0.584	0.567	0.685	0.883
KS1	0.717	0.694	0.873	0.597
KS2	0.650	0.619	0.919	0.639
KS3	0.563	0.643	0.863	0.561
KS4	0.615	0.607	0.858	0.773
EP1	0.688	0.881	0.684	0.563
EP2	0.760	0.875	0.649	0.527
EP3	0.705	0.813	0.581	0.581
EP4	0.621	0.794	0.541	0.393
EC1	0.869	0.780	0.625	0.688
EC2	0.816	0.730	0.592	0.455
EC3	0.746	0.569	0.647	0.665
EC4	0.867	0.628	0.534	0.545

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Employee Creativity	0.843	0.895
Employee Performance	0.862	0.907
Knowledge Sharing	0.901	0.931
Leader Encouragement of Creativity	0.897	0.928

Sumber: Hasil Pengolahan Data



Sumber: Hasil Olah Data PLS-SEM

Gambar 2 Hasil Tes Model Pengukuran

Berdasarkan pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi syarat convergent validity dilihat dari nilai loading factor setiap indikator sudah bernilai > 0.70 (valid) dan memiliki nilai average variance extracted (AVE) > 0.50 (AVE).

Berdasarkan pada tabel 5 di atas menunjukkan nilai akar kuadrat AVE dari setiap konstruk yang lebih besar daripada nilai korelasi konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria discriminant validity.

Berdasarkan pada tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa korelasi masing-masing indikator variabel lebih besar dibandingkan dengan korelasi indikator variabel lainnya,

sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator masing-masing variabel laten lebih baik dari blok indikator lainnya.

Berdasarkan pada tabel 7 di atas menunjukkan nilai Composite Reliability seluruh konstruk yang nilainya > 0.70 yaitu Employee Creativity 0.895, Employee Performance 0.907, Knowledge Sharing 0.931, dan Leader Encouragement of Creativity 0.928. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk juga memiliki nilai > 0.70 yaitu Employee Creativity 0.843, Employee Performance 0.862, Knowledge Sharing 0.901, dan Leader Encouragement of Creativity 0.897. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 8 Uji Inner Model R Square dan Q2

Variabel	R Square	Q2 (=1-SSE/SS0)
Employee Creativity	0.604	0.582
Employee Performance	0.721	0.519

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 9 Pengujian Hipotesis

Hypothesis	Path	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Supported
H1	LCR-EP	-0.086	0.113	0.754	0.451	NO
H2	KS-EP	0.314	0.117	2.687	0.007	YES
H3	EC-EP	0.658	0.115	5.704	0.000	YES
H4	LCR-EC	0.397	0.158	2.508	0.012	YES
H5	KS-EC	0.439	0.149	2.939	0.003	YES
H6	LCR-EC- EP	0.261	0.120	2.171	0.030	YES
H7	KS-EC-EP	0.289	0.105	2.764	0.006	YES

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada tabel 8 di atas menunjukkan bahwa variabel Employee Creativity dapat dijelaskan oleh variabel Employee Performance dengan nilai R-Square 60,4 persen (moderate), sedangkan sisanya sebesar 39,6 persen dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini. Variabel Employee Performance dapat dijelaskan oleh variabel Knowledge Sharing dan Leader Encouragement of Creativity dengan nilai R-Square 72,1 persen (kuat), sedangkan sisanya sebesar 27,9 persen dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa hasil Prediction Relevance Test (Q2) untuk masing-masing variabel memiliki nilai > 0. Variabel Employee Creativity memiliki nilai Q2 sebesar 0.582 dan variabel Employee Performance memiliki nilai Q2 sebesar 0.519. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua model indikator dapat memprediksi dengan baik variabel-variabel yang ada dalam model.

Leader Encouragement of Creativity Terhadap Employee Performance

Hipotesis 1 (H₁) memiliki nilai T-Statistic 0.754; dan nilai P Value 0.451 yang artinya nilai

T-Statistic (0.754) < 1.96; dan nilai P Value (0.451) > 0.05. Sehingga H₁ ditolak, yaitu Leader Encouragement of Creativity tidak terdapat pengaruh langsung terhadap Employee Performance di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

Knowledge Sharing Terhadap Employee Performance

Hipotesis 2 (H₂) memiliki nilai T-Statistic 2.687; dan nilai P Value 0.007 yang artinya nilai T-Statistic (2.687) > 1.96; dan nilai P Value (0.007) < 0.05. Sehingga H₂ diterima, yaitu Knowledge Sharing terdapat pengaruh langsung terhadap Employee Performance di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

Employee Creativity Terhadap Employee Performance

Hipotesis 3 (H₃) memiliki nilai T-Statistic 5.704; dan nilai P Value 0.000 yang artinya nilai T-Statistic (5.704) > 1.96; dan nilai P Value (0.000) < 0.05. Sehingga H₃ diterima, yaitu Employee Creativity terdapat pengaruh langsung terhadap Employee Performance di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

Leader Encouragement of Creativity Terhadap Employee Creativity

Hipotesis 4 (H_4) memiliki nilai T-Statistic 2.508; dan nilai P Value 0.012 yang artinya nilai T-Statistic ($2.508 > 1.96$); dan nilai P Value ($0.012 < 0.05$). Sehingga H_4 diterima, yaitu Leader Encouragement of Creativity terdapat pengaruh langsung terhadap Employee Creativity di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Employee Creativity

Hipotesis 5 (H_5) memiliki nilai T-Statistic 2.939; dan nilai P Value 0.012 yang artinya nilai T-Statistic ($2.939 > 1.96$); dan nilai P Value ($0.012 < 0.05$). Sehingga H_5 diterima, yaitu Knowledge Sharing terdapat pengaruh langsung terhadap Employee Creativity di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

Leader Encouragement of Creativity Terhadap Employee Performance Melalui Employee Creativity

Hipotesis 6 (H_6) memiliki nilai T-Statistic 2.171; dan nilai P Value 0.030 yang artinya nilai T-Statistic ($2.171 > 1.96$); dan nilai P Value ($0.030 < 0.05$). Sehingga H_6 diterima, yaitu Leader Encouragement of Creativity terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap Employee Performance melalui Employee Creativity di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

Knowledge Sharing Terhadap Employee Performance Melalui Employee Creativity

Hipotesis 7 (H_7) memiliki nilai T-Statistic 2.764; dan nilai P Value 0.006 yang artinya nilai T-Statistic ($2.764 > 1.96$); dan nilai P Value ($0.006 < 0.05$). Sehingga H_7 diterima, yaitu Knowledge Sharing terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap Employee Performance melalui Employee Creativity di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

PENUTUP

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. H_1 ditolak, sehingga Leader Encouragement of Creativity tidak terdapat pengaruh langsung terhadap Employee Performance di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
2. H_2 diterima, sehingga Knowledge Sharing terdapat pengaruh langsung terhadap Employee Performance di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
3. H_3 diterima, sehingga Employee Creativity terdapat pengaruh langsung terhadap Employee Performance di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
4. H_4 diterima, sehingga Leader Encouragement of Creativity berpengaruh langsung terhadap Employee Creativity di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
5. H_5 diterima, sehingga Knowledge Sharing terdapat pengaruh langsung terhadap Employee Creativity di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
6. H_6 diterima, sehingga Leader Encouragement of Creativity terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap Employee Performance melalui Employee Creativity di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.
7. H_7 diterima, sehingga Knowledge Sharing terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap Employee Performance melalui Employee Creativity di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independent yaitu Leader Encouragement of Creativity (X_1) dan Knowledge Sharing (X_2), satu variabel mediasi yaitu Employee Creativity (Z), dan satu variabel dependen yaitu Employee Performance (Y).

2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sejumlah 61 responden.

Rekomendasi teoritis yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel independen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Rekomendasi praktis yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, Leader Encouragement of Creativity tidak memiliki pengaruh terhadap Employee Performance. Organisasi government disarankan untuk tetap memperhatikan faktor Leader Encouragement of Creativity, selain daripada faktor seperti mendorong kemampuan karyawan untuk kreatif, memecahkan masalah dengan cara yang berbeda, serta memberikan penghargaan terhadap karyawan yang kreatif.

2. Berdasarkan hasil penelitian, Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif terhadap Employee Performance. Organisasi government perlu memperhatikan faktor Knowledge Sharing, seperti menerapkan sistem berbagi pengetahuan yang terstruktur. Ini bisa meliputi pelatihan rutin, penggunaan platform digital untuk berbagi informasi, serta menciptakan budaya kolaboratif yang mendorong diskusi dan pertukaran ide antar pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian, Employee Creativity memiliki pengaruh positif terhadap Employee Performance. Organisasi government perlu memperhatikan faktor Employee Creativity, seperti menciptakan budaya yang mendukung eksperimen dengan pendekatan baru, mengadakan sesi di mana karyawan dapat berbagi pengalaman tentang eksperimen yang tidak berhasil dan apa yang mereka pelajari dari situ, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan mereka.

REFERENCES

- Abdillah, N. (2024). Hubungan Antara Employee Creativity Dan Orientasi Inovasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing." UNIPMA PRESS. www.kwu.unipma.ac.id
- Budiyanto, E., & Mochklas, Dr. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset) (H. A. Mukhlis, Ed.). CV. AA RIZKY.
- Dini Fahriati, Raully Sijabat, & Rita Meiriyanti. (2024). Pengaruh Peran Core Self-Evaluation Dan Empowering Leadership Terhadap Employee Creativity Melalui Knowledge Sharing. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi, 3(1), 121–134. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v3i1.2805>
- Exellen, N. P. (2020). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Organizational Citizenship Behavior. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Liao, S. hsien, Chen, C. chiang, & Hu, D. chian. (2018). The role of knowledge sharing and LMX to enhance employee creativity in theme park work team: A case study of Taiwan. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30(5), 2343–2359. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0522>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

- Nilasari, B. M., Muhidin, S., & Prasetyo, D. D. (2022). The Fact of How Leaders Influence on Employee Creativity in Indonesia. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.72941>
- Partogi, S. A., Sri, D., & Tjahjawi, S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2019. "ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 18TH EDITION GLOBAL EDITION."
- Sahril, I. (2022). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela. Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Sanosra, A., Hakim, A. R., Cahyono, D., Qomariah, N., & Thamrin, M. (2022). Role of Knowledge Sharing and Leadership Style in Improving Employee Performance With Work Culture As an Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(4). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.04.14>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah Reni, Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono, Prof. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed). Thanh, B. T., & Tran, L. T. T. (2023). When leaders and peers positively facilitate creativity: the moderating role of absorptive capacity. *Leadership and Organization Development Journal*, 44(2), 274–290. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2022-0164>
- Tjoa, Y., & Arief, M. (2021). Factors affecting Organizational Citizenship Behavior and Health Worker Innovative Behavior: The Role of Person-Job Fit as a Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(3). <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i3.1311>
- Tupamahu, F. A. S., Pelamonia, M., & Pinoa, Wiclif. S. (2020). Dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing dan Teamwork Terhadap Produktivitas Dosen. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5, 2580–3417. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p12>
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75–84. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement.