



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

Menurut Sekaran dan Bougie (2010:69), kerangka teoritis mewakili keyakinan Anda tentang bagaimana fenomena tertentu (variabel atau konsep) terkait satu sama lain (model) dan penjelasan tentang mengapa Anda percaya bahwa variabel-variabel ini berhubungan dengan teori yang ada. Berikut merupakan teori yang digunakan peneliti untuk mendukung hubungan antara variabel penelitian ini.

2.1.1 Manajemen (*Management*)

Menurut Robbins dan DeCenzo (2008:6), *Management* merupakan proses menyelesaikan sesuatu secara efektif, dan efisien melalui dan dengan orang lain.

Menurut Robbins dan Coulter (2009:22), *Management* melibatkan koordinasi dan mengawasi pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*)

Menurut Dessler (2008:2), *Human Resource Management* adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan dalam melaksanakan aspek-aspek sumber



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

daya manusia dari posisi manajemen, termasuk *recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.*

Menurut Denisi dan Griffin (2008:5), *Human Resource Management* adalah seperangkat kegiatan manajerial dan tugas-tugas yang bersangkutan dengan mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas dengan cara berkontribusi terhadap efektivitas organisasi.

2.1.3 Tim Kerja (*Work Team*)

Menurut Robbins dan DeCenzo (2008:206), *Work Team* merupakan dua atau lebih individu yang bersatu untuk berbagi informasi dan membuat keputusan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins dan Coulter (2009:260), *Work Team* merupakan kelompok yang anggotanya bekerja secara intensif untuk mencapai tujuan bersama tertentu menggunakan sinergi positif mereka, tanggung jawab individu dan bersama, dan keterampilan yang saling melengkapi.

UMMN

2.1.4 Tahap Pengembangan Tim (*Team Development Stage*)

Menurut Robbins dan DeCenzo (2008:204-205), ada lima tahap pengembangan tim yaitu sebagai berikut :

- **Tahap 1 : *Forming***

ditandai dengan banyak ketidakpastian tentang tujuan, struktur kelompok dan kepemimpinan. Tahap ini selesai ketika anggota telah mulai menganggap diri mereka sebagai bagian dari tim.

- **Tahap 2 : *Storming***

merupakan salah satu konflik intragrup dimana anggota menerima keberadaan tim tapi menolak kontrol bahwa kelompoknya memaksakan individualitas. Selain itu, konflik mungkin timbul tentang siapa yang akan mengendalikan tim. Ketika tahap ini selesai, kepemimpinan yang relatif jelas dalam tim akan muncul.

- **Tahap 3 : *Norming***

adalah tahap dimana hubungan antar anggota dalam tim mulai berkembang menjadi semakin erat dan anggota mulai menunjukkan kekompakan.

- **Tahap 4 : *Performing***

pada tahap ini struktur dalam tim sudah berfungsi sepenuhnya dan diterima oleh anggota tim dan energi mereka dialihkan dari mengenal dan memahami satu sama lain untuk melakukan tugas yang diperlukan. Untuk tim permanen, performing adalah tahap terakhir dari perkembangan mereka, tetapi untuk tim sementara tahap akhirnya adalah *Adjourning*.

- **Tahap 5: *Adjourning***

dalam tahap ini, tim mempersiapkan pembubarannya. Tingkat kinerja tugas yang tinggi tidak lagi prioritas utama anggota. Sebaliknya, perhatian mereka diarahkan dalam mengakhiri kegiatan tim.

2.1.5 Jenis-jenis Tim Kerja (*Types of Work Teams*)

Menurut Robbins dan Coulter (2009:261), empat jenis yang paling umum dari *Work Team* adalah sebagai berikut :

1. ***Problem-solving teams***, merupakan tim dari departemen atau area fungsional yang sama yang terlibat dalam upaya untuk meningkatkan kegiatan kerja atau untuk memecahkan masalah spesifik dimana anggotanya berbagi ide atau menawarkan saran tentang bagaimana proses kerja dan metode dapat ditingkatkan.
2. ***Self-managed work team***, merupakan kelompok karyawan yang secara formal bekerja tanpa manajer dan bertanggung jawab atas penyelesaian proses atau segmen kerja tertentu.
3. ***Cross-functional team***, merupakan tim yang terdiri dari individu-individu dari berbagai keahlian bekerja.

4. **Virtual team**, merupakan tim yang menggunakan teknologi untuk menghubungkan semua anggota yang tersebar secara fisik dalam rangka mencapai tujuan bersama.

2.1.6 Karakteristik Tim Kerja yang efektif (*Effective Work Team Characteristic*)

Berikut ini merupakan beberapa karakteristik *Work Team* yang efektif (Robbins dan Coulter, 2009:262) :

1. Memiliki tujuan yang jelas

Tim yang berkinerja tinggi memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai. Anggota yang berkomitmen untuk tujuan tim, tahu apa yang mereka harapkan untuk dicapai, dan memahami bagaimana mereka akan bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Keterampilan yang relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu yang kompeten yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis tetap juga keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan saat bekerja sama dengan baik karena tidak semua orang yang secara teknis kompeten memiliki kemampuan *interpersonal* untuk bekerja dengan baik sebagai anggota tim.

3. Adanya rasa saling percaya

Tim yang efektif ditandai dengan rasa saling percaya yang tinggi di antara anggotanya. Artinya, masing-masing anggota percaya pada kemampuan, karakter, dan integritas anggota yang lain.

4. Adanya kesatuan komitmen

Kesatuan komitmen ditandai dengan dedikasi untuk tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan jumlah energi yang luar biasa untuk mencapainya. Anggota tim yang efektif menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang kuat untuk tim dan bersedia melakukan apa pun untuk membantu tim mereka berhasil.

5. Memiliki komunikasi yang baik

Tim yang efektif ditandai dengan komunikasi yang baik, anggota menyampaikan pesan, verbal, dan nonverbal antara satu sama lain dengan cara yang mudah dan dipahami dengan jelas.

6. *Negotiating skill*

Tim yang efektif terus membuat penyesuaian untuk siapa yang akan melakukan apa. Fleksibilitas ini membutuhkan anggota tim untuk memiliki keterampilan negosiasi karena masalah dan hubungan secara teratur berubah dalam tim, sehingga anggota harus mampu untuk menghadapi dan mendamaikan perbedaan.

7. Kepemimpinan yang efektif

Pemimpin yang efektif dapat memotivasi tim untuk mengikuti mereka melalui situasi yang paling sulit dengan memperjelas tujuan, menunjukkan bahwa perubahan itu mungkin dengan mengatasi kelemahan,

meningkatkan kepercayaan diri dari anggota tim, dan membantu anggota untuk lebih sepenuhnya menyadari potensi mereka. Dalam hal ini, pemimpin tim yang efektif bertindak sebagai *coach* dan fasilitator.

8. Adanya dukungan dari internal dan eksternal

Secara internal, tim harus memiliki pelatihan yang tepat, sistem pengukuran yang jelas dan masuk akal bahwa anggota tim dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja mereka secara keseluruhan, program insentif yang mengakui dan manfaat kegiatan tim dan sistem sumber daya manusia yang mendukung. Secara eksternal, manajer harus menyediakan tim dengan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

2.1.7 Peran Anggota Tim (*Roles of Team Members*)

Menurut Robbins dan DeCenzo (2008:212-213), *work teams* yang berkinerja tinggi biasanya dengan cermat mencocokkan orang-orang untuk berbagai peran antara lain :

1. ***Creator-Innovator*** (imajinatif dan banyak memiliki ide-ide kreatif)
2. ***Explorer-Promoter*** (pandai mengambil ide-ide baru dari *Creator-Innovator* dan menemukan sumber daya untuk mempromosikan ide-ide tersebut)
3. ***Assessor-Developer*** (memiliki kemampuan analisis yang kuat dan dapat memberikan beberapa pilihan yang berbeda untuk dievaluasi dan dianalisis sebelum keputusan dibuat)

4. **Thruster-Organizer** (suka menetapkan prosedur untuk mengubah ide menjadi kenyataan dan membangun sistem untuk memastikan bahwa *deadline* dapat diselesaikan dengan tepat waktu)

5. **Concluder-Producer** (peduli dan fokus terhadap hasil dan *deadline*)

6. **Controller-Inspector** (memiliki kepedulian tinggi untuk membangun dan menegakkan aturan dan kebijakan)

7. **Upholder-Maintainer** (memegang keyakinan yang kuat tentang hal-hal yang harus dilakukan)

8. **Reporter-Adviser** (Mendorong untuk mencari informasi lebih lanjut)

9. **Linker** (suka mengkoordinasikan dan mengintegrasikan anggota dalam tim)

2.1.8 Perbedaan Tim Kerja, Kelompok Kerja dan Kerja Sama (*Differences of Work Team, Work Group dan Teamwork*)

Menurut Katzenbach dan Smith dalam Robbins dan Coulter (2009:260), *Work Team* berbeda dengan *Work Group*. Berikut merupakan tabel perbedaan keduanya :

<i>Work Team</i>	<i>Work Group</i>
<ul style="list-style-type: none">• Peran kepemimpinan dapat dibagi	<ul style="list-style-type: none">• Hanya satu pemimpin yang bertanggung jawab
<ul style="list-style-type: none">• Bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan tim	<ul style="list-style-type: none">• Bertanggung jawab hanya kepada diri sendiri
<ul style="list-style-type: none">• Tim menciptakan tujuan tertentu	<ul style="list-style-type: none">• Tujuan tim sama dengan tujuan

	organisasi secara lebih luas
<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan dilakukan bersama 	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan dilakukan secara individu
<ul style="list-style-type: none"> • Pertemuan ditandai dengan diskusi terbuka dan pemecahan masalah bersama 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertemuan ditandai dengan efisiensi, tidak ada kolaborasi atau diskusi terbuka
<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja diukur secara langsung dengan mengevaluasi hasil kerja bersama 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja diukur secara tidak langsung sesuai dengan pengaruhnya terhadap orang lain
<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan diputuskan dan dilakukan bersama-sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan diputuskan oleh pemimpin kelompok dan didelegasikan kepada anggota kelompok individu

Tabel 2.1 Perbedaan *Work Team* dan *Work Group*

Untuk *Teamwork* sendiri memiliki pengertian yang berbeda pula dengan *Work Team*, menurut Schermerhorn (2010:377), *Teamwork* merupakan suatu proses dimana orang secara aktif bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini semakin diperkuat oleh Lussier (2008:433) yang menyebutkan bahwa *Teamwork* melibatkan kerja sama untuk mencapai sesuatu di luar kemampuan individu yang bekerja sendiri.

2.1.9 Pembinaan (*Coaching*)

2.1.9.1 *Coaching*

Menurut Blanchard dan Thacker (2010:241), *Coaching* merupakan proses memberikan bimbingan satu per satu dan instruksi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan prestasi kerja yang dilakukan *supervisor* sebagai seorang *coach* kepada bawahannya.

Menurut Werner dan DeSimone (2009:318), *Coaching* merupakan proses yang digunakan oleh manajer atau supervisor untuk mendorong karyawan untuk menerima tanggung jawab atas kinerja mereka sendiri dan memperlakukan mereka sebagai mitra dalam bekerja untuk menuju tujuan organisasi dan efektivitas.

Menurut Thompson (2011:277), *Coaching* memiliki tiga tipe antara lain :

1. *Coaching* yang berfokus pada kemampuan, pengetahuan dan keterampilan disebut dengan "**edukasi**", misalnya pelatih memberikan atau menunjukkan bahwa anggotanya perlu mendapatkan pelatihan keterampilan tertentu seperti pemasaran atau kecerdasan emosional.
2. *Coaching* yang berfokus pada bagaimana meningkatkan keterlibatan anggotanya disebut dengan "**motivasi**", misalnya pelatih mengatakan bahwa anggota tim perlu meningkatkan komitmen mereka untuk tim dengan menguraikan tujuan mereka dan tanggal target untuk menyelesaikan tujuan-tujuan tersebut.
3. *Coaching* yang berfokus pada cara terbaik untuk mengintegrasikan kekuatan dan kemampuan anggota disebut dengan "**konsultasi**" , misalnya

pelatih mengatakan bahwa anggota tim perlu berlatih melakukan tugas tertentu satu sama lain.

Menurut Werner dan DeSimone (2009:336), agar *Coaching* dapat berjalan secara efektif maka *Top Manager* dan *HRD Professionals* harus memastikan bahwa :

1. Ada pengakuan dan penghargaan dari organisasi terhadap *manager* dan *supervisor* untuk *coaching* yang efektif
2. Seluruh *manager* dan *supervisor* diberikan *training coaching skills* secara tepat
3. *Supervisor* mempersiapkan diri terlebih dahulu sebelum melakukan *Coaching* terutama saat rapat diskusi dengan bawahan
4. *Supervisor* memberikan *feedback* secara spesifik terhadap kinerja anggotanya
5. Anggota dilibatkan dalam *coaching* yang dilakukan pada saat diskusi atau rapat.

Menurut Dessler (2013:360), empat langkah yang perlu dilakukan sebelum melakukan *coaching* yaitu :

1. *Preparation* (memahami masalah, karyawan, dan keterampilan karyawan)
2. *Planning* (membuat kesepakatan untuk menyelesaikan masalah dan apa yang harus diubah)
3. *Active Coaching* (menawarkan ide-ide dan saran, menanggapi mereka dan menghargai nilai mereka)

4. *Follow-up* (menindaklanjuti dan kembali mengamati kemajuan orang tersebut secara berkala)

2.1.9.2 Perbedaan antara *Coaching*, *Counseling*, dan *Mentoring*

Coaching menurut Blanchard dan Thacker (2010:241-242), lebih menekankan pada hubungan dan kolaborasi antara *supervisor* atau *peer* sebagai seorang pelatih dan bawahan sebagai seorang yang dilatih, yang lebih berfokus pada aspek teknis dari pekerjaan dan pengembangan keterampilan bawahan.

Mentoring menurut Blanchard dan Thacker (2010:242), lebih menekankan pada hubungan berkelanjutan antara karyawan yang sudah senior dengan karyawan yang masih junior yang berfokus pada pengembangan sikap dan karir karyawan.

Counseling menurut Werner dan DeSimone (2009:346), lebih menekankan pada masalah pribadi karyawan yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan yang dilakukan dengan diskusi informal dengan supervisor dan *mental health professional skilled* yang membantu mendiagnosis dan mengobati masalah seperti depresi.

2.1.9.4 Coach

Menurut Noe (2010:375), *Coach* merupakan rekan atau manajer yang bekerja dengan karyawan untuk memotivasi, membantu mengembangkan keterampilan, dan memberikan penguatan dan umpan balik kepada mereka.

Menurut Robbins dan DeCenzo (2008:50), *Coach* merupakan seorang manajer yang memotivasi, memberdayakan dan mendorong karyawannya.

2.1.9.5 Team Coaching

Menurut Hackman dan Wageman (2005:269), *Team Coaching* merupakan salah satu bentuk tindakan kepemimpinan yang ditandai dengan penekanan pada pengembangan kemampuan anggota untuk meraih tingkat pencapaian yang lebih tinggi.

Menurut Thompson (2011:276, 278), *Team Coaching* merupakan interaksi langsung dengan tim dimaksudkan untuk membantu anggota berkoordinasi dan mengerjakan tugas yang sesuai dengan menggunakan sumber daya bersama dalam menyelesaikan pekerjaan tim. Berikut merupakan kondisi untuk *Team Coaching* yang efektif :

1. Proses kinerja tim yang sangat penting untuk keberhasilan (pengetahuan dan keterampilan, motivasi dan koordinasi) harus relatif tidak dibatasi oleh tugas atau persyaratan organisasi.

2. Tim harus dirancang dengan baik dan konteks organisasi yang mendukung. Tim yang dirancang dengan baik merespon lebih baik terhadap *Coaching* yang diberikan.
3. Perilaku *Coaching* harus fokus pada proses kinerja tugas yang penting, daripada hubungan *interpersonal* atau proses yang tidak bisa dikendalikan oleh tim.
4. Intervensi *Coaching* harus diperkenalkan ketika tim siap dan mampu untuk menyatukan mereka.

2.1.10 *Team Goal Commitment*

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:227), *goal* merupakan apa yang ingin dicapai individu dan *Goal Commitment* merupakan besarnya komitmen untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Hoegl dan Parboteeah (2006:300), *Team Goal Commitment* diartikan sebagai keterikatan anggota tim untuk memperoleh hasil bersama yang ditentukan oleh tujuan tim.

2.1.11 *Support for Innovation*

Menurut Robbins dan Coulter (2009:289), *Innovation* merupakan mengubah ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna dengan melalui tiga proses yaitu *input*, *transformasi* dan *output*.

Menurut Eisenbeiss et al., (2008:1438), *Support for Innovation* memiliki pengertian dukungan praktis dari upaya untuk memperkenalkan cara-cara baru dan lebih baik untuk melakukan hal-hal dalam pekerjaan lingkungan, dan dengan demikian mengacu pada kerja sama antar anggota tim dan secara bersama membantu dalam pengembangan dan penerapan ide-ide baru.

2.1.12 *Team Innovation*

Menurut Vincent et al., (2012:344) *Team Innovation* diartikan sebagai pengenalan dan penerapan secara sengaja dalam tim, berupa gagasan, proses, produk atau prosedur baru untuk tim, yang dirancang secara signifikan untuk menguntungkan individu, tim, organisasi, atau masyarakat yang lebih luas.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Berikut ini merupakan hubungan antar variabel penelitian dalam rangka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini :

2.2.1 Pengaruh *Team Coaching* terhadap *Team Goal Commitment*

Team Coaching merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang secara tidak langsung mendorong komitmen anggota dalam mencapai tujuan tim mereka. Dengan adanya *Team Coaching* maka anggota tim akan lebih memahami apa yang ingin dicapai oleh tim mereka dan meningkatkan kinerja tiap anggota dalam mencapai hasil yang maksimal.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Morgeson et al., (2010:13-15) yang mengemukakan bahwa secara khusus, *Team Coaching* menunjukkan bahwa pemimpin tim menetapkan harapan yang jelas dengan memperjelas tujuan tim dalam hal hasil yang diinginkan (misalnya kualitas dan produktivitas) ,sehingga meningkatkan pemahaman anggota tim dari hasil yang diinginkan dan meningkatkan kesediaan mereka untuk mencapai hasil tersebut.

Dengan demikian, pemimpin tim yang mengadopsi *Team Coaching* cenderung meningkatkan komitmen anggota terhadap tujuan tim. Hal ini semakin diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Liu et al.'s (2009:50) yang menunjukkan bahwa *Team Coaching* secara positif berkaitan dengan upaya anggota tim atau secara konseptual disebut dengan *Team Goal Commitment*.

2.2.2 Pengaruh *Team Goal Commitment* terhadap *Support for Innovation*

Anggota tim yang berkomitmen terhadap tujuan tim mereka cenderung mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan tersebut dengan secara aktif mengelurkan ide- ide dan inisiatif berkaitan strategi tim mereka. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang berhubungan dengan *Team Goal Commitment* dan *Support for Innovation*.

Menurut Vincent et al., (2012:346) *Team Goal Commitment* merupakan mekanisme motivasi yang memungkinkan anggota tim untuk mempertahankan upaya mereka untuk berinovasi dan menghindari meninggalkan tujuan tim mereka ketika menghadapi kesulitan.

Dengan demikian, anggota tim yang sangat berkomitmen terhadap tujuan tim cenderung untuk merevisi jalan untuk pencapaian tujuan dan untuk mengerahkan dukungan untuk mengembangkan dan menerapkan cara-cara baru dalam melakukan sesuatu dalam rangka memfasilitasi pencapaian tujuan (Liu et al., 2009:45).

2.2.3 Pengaruh *Support for Innovation* terhadap *Team Innovation*

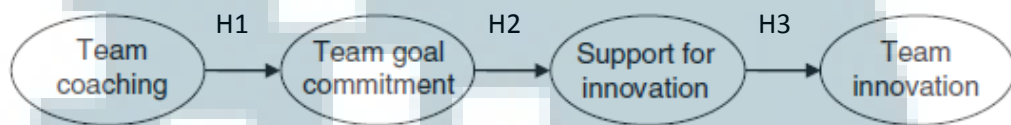
Anggota tim yang mendukung ide-ide kreatif dalam tim mereka cenderung mendorong inovasi dalam tim mereka karena terdorong oleh keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Axtell et al., (2000:268) yang berpendapat bahwa *Support for Innovation* memainkan peran penting dalam mempromosikan inovasi dalam tim kerja dan menghasilkan perasaan bahwa ide-ide kreatif perlu didorong dan diharapkan.

Ketika anggota tim memberikan dukungan untuk inovasi dengan mencurahkan waktu untuk berbagi ide-ide kreatif dan bekerja sama dalam menerapkan ide-ide yang dipilih, mereka terlibat dalam sebuah proses yang dapat memungkinkan mereka untuk berhasil menerapkan cara-cara baru dan lebih baik melakukan hal-hal dalam tim kerja (Eisenbeiss et al., 2008:1440).

2.3 Model Penelitian dan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan hubungan antar variabel yang telah dibuat oleh peneliti, maka model penelitian untuk penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber : Vincent Rousseau, Caroline Aube, Se`bastien Tremblay (2013),“ Team coaching and innovation in work teams”, Leadership & Organization Development Journal Vol. 34 No. 4, 2013 pp. 344-364

2.3.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bouquie dalam buku *Research Methods for Business* (2010:87), *Hypothesis* merupakan pernyataan yang bersifat sementara dan belum diuji, yang memprediksi apa yang Anda harapkan untuk ditemukan dalam data empiris Anda atau dapat diartikan dugaan terhadap hubungan logis antara dua atau lebih variabel dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

Berdasarkan kerangka teoritis, model penelitian dan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan di atas maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: *Team Coaching* secara positif mempengaruhi *Team Goal Commitment*

H2: *Team Goal Commitment* secara positif mempengaruhi *Support for Innovation*

H3: *Support for Innovation* secara positif mempengaruhi *Team Innovation*



U
M
N