

Pengaruh *Innovative Work Behavior*, *Competency* dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Faris Collection Sidoarjo

Wulan Fitri Yanti¹, Sumartik², Hasan Ubaidillah³

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

wulanfitri2611@gmail.com¹, sumartik@umsida.ac.id², ubaid@umsida.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of innovative work behavior, competency and teamwork on employee performance. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees at CV. Faris Collection Sidoarjo, totaling 104 employees, were used as respondents using saturated sampling techniques. The independent variables are innovative work behavior, competency and teamwork, while the dependent variable is employee performance. The data collection technique uses a questionnaire with Likert scale measurements. The data analysis technique uses SPSS version 25 software. Based on the research results and discussions that have been described, it can be concluded that there is a positive and significant influence between innovative work behavior, competency and teamwork variables on employee performance. Each variable also indicates that there is a positive and significant influence. Where the variable innovative work behavior has a partial and simultaneous effect on employee performance, competency has a partial and simultaneous effect on employee performance, and teamwork also has a partial and simultaneous effect on employee performance

Keywords: *Employee performance; Innovative Work Behavior; Competency; Teamwork.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *innovative work behavior*, *competency* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Faris Collection Sidoarjo yang berjumlah 104 karyawan dijadikan sebagai responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Variabel bebas yaitu *innovative work behavior*, *competency* dan *teamwork*, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Teknik analisis data menggunakan software SPSS versi 25. Berdasar hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *innovative work behavior*, *competency* dan *teamwork* secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing variabel juga mengindikasikan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan. Dimana variabel *innovative work behavior* berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan, *competency* berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan *teamwork* juga berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Kinerja karyawan; Innovative Work Behavior; Competency; Teamwork.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan menghadapi pesatnya persaingan antar kompetitor sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Karena pentingnya sumber daya manusia tersebut, perusahaan harus memberikan perhatian yang konsisten kepada karyawannya (Hadi et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam memberikan kontribusi nyata untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Demi mewujudkan tujuan tersebut maka sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas dan berpotensi untuk menjalankan manajemen yang baik agar dapat mencapai visi misinya dan mampu mengatasi daya saing. Dengan demikian maka karyawan dalam sebuah perusahaan mempunyai peran besar dalam mewujudkan keberhasilan yang diharapkan tersebut. Keberhasilan tersebut dapat dilihat melalui hasil kerja optimal dari karyawan (Dinakhandi, 2023).

Dalam mencapai tujuan perusahaan tentu tidak terlepas dari kinerja yang baik dari para karyawan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Risa Prihatanti, Laksono Sumarto, 2022). Sebuah perusahaan harus memperkirakan hasil kerja yang telah dilakukan dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal tentunya membutuhkan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dalam upaya tersebut, kinerja karyawan harus sangat diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus semaksimal mungkin dalam mengelola sumber daya manusia agar lebih baik sehingga lebih mudah dalam merealisasikan tujuan perusahaan (Arzuni, Inzaghi Syazwan, 2022).

CV. Faris Collection merupakan industri konveksi yang sedang berkembang pesat dan beralamat di Jl R. Suprpto, Bringin, Jiken, Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo. CV. Faris Collection memproduksi berbagai macam jenis pakaian dan atribut sekolah lainnya. Berdasarkan dari visi misinya, CV. Faris Collection sudah pasti bertujuan untuk menjadi perusahaan besar yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta bisa memberikan jasa terbaik dalam bermitra. Oleh karena itu, CV. Faris Collection terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu menghasilkan produk sesuai harapan konsumen. Di tengah upaya menghadapi persaingan dan memenuhi naiknya permintaan pasar menyebabkan industri ini membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik dan cepat dalam memproduksi beragam produk konveksi. Akan tetapi dalam waktu enam bulan terakhir ini fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan menunjukkan hasil kinerja yang masih belum optimal karena mengalami ketidakstabilan hasil produksi. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan target dan realisasi dari capaian hasil produksi berikut:

Tabel 1. Data Produksi tahun 2023, Sumber: CV. Faris Collection Sidoarjo

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Permintaan Produk (pcs)	Target	Realisasi	Persentase	Keterangan
Mei	100	12.796 pcs	12.796 pcs	12.100 pcs	94,5%	Belum Tercapai
Juni	100	8.304 pcs	8.304 pcs	8.000 pcs	96,3%	Belum Tercapai
Juli	100	8.946 pcs	8.946 pcs	8.946 pcs	100%	Tercapai
Agustus	100	7.921 pcs	7.921 pcs	7.400 pcs	93,4%	Belum Tercapai
September	100	7.758 pcs	7.758 pcs	7.758 pcs	100%	Tercapai
Oktober	100	6.739 pcs	6.739 pcs	6.300 pcs	93,4%	Belum Tercapai

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sudah hampir setiap bulan para karyawan mampu memproduksi permintaan sesuai dengan target, akan tetapi pada bulan Mei, Juni, Agustus dan Oktober terpantau belum mencapai target perusahaan. Dimana persentase hasil produksinya tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan karena tidak mencapai 100% sehingga hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dikarenakan hasil produksi yang mengalami kenaikan dan penurunan atau tidak konstan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja dari karyawannya yang diwujudkan dengan kesadaran akan pentingnya perilaku inovatif, kompetensi dan *teamwork*. Melalui penerapan tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan CV. Faris Collection, karena untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sebuah kinerja yang baik diukur dari ketercapaian hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas yang maksimal (Arzuni, Inzaghi Syazwan, 2022). Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai strategi dalam mengelola sumber daya manusianya agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai keberhasilan perusahaan yaitu melalui *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif) yang harus ada pada setiap diri karyawan. Pada era industrialisasi saat ini, setiap inovasi terus berubah sesuai dengan munculnya terobosan-terobosan teknologi yang semakin canggih. Akibatnya, daya saing setiap orang dalam mengembangkan inovasi semakin meningkat dan berkembang. Perilaku kerja inovatif sangat berdampak pada eksistensi perusahaan karena karyawan memiliki keberanian untuk mengeksplorasi dan mengembangkan inovasi baru untuk perusahaan (Elny, 2021). Oleh sebab itu, seluruh karyawan

diharuskan untuk selalu berinovasi dan menuangkan kreativitas mereka tanpa mengurangi kualitas kinerjanya (Putri & Ubaidillah, n.d.). Selain itu, untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan bertahan dalam persaingan industri yang ketat, setiap perusahaan harus dapat menyesuaikan diri melalui penciptaan ide, pengembangan ide, kreativitas dan inovasi baru dalam jangka waktu panjang (Sundara et al., 2023).

Selain *innovative work behavior*, faktor lain yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu melalui *competency* (kompetensi). Kompetensi mencakup berbagai kemampuan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan kinerjanya yang didasari dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki (Rahmawati & Firdaus, n.d.). Dengan kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka karyawan akan dapat bekerja secara maksimal dengan berdasarkan *knowledge* dan *skills* yang mereka punya. Melalui kompetensi tersebut, tentu karyawan akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan *jobdesk* yang sudah ditugaskan (Sumartik, n.d.). Dengan *skills* yang dimiliki, karyawan akan mengerahkan seluruh tenaga dan pemikirannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat. Maka dari itu, kompetensi pada setiap karyawan harus dikelola dengan baik dan dijalankan dengan penuh tanggung jawab secara efektif sehingga standar profesional dalam bekerja akan lebih mudah dicapai dalam sebuah perusahaan (Kojongian et al., 2021).

Sebuah kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku inovatif dan kompetensi saja, namun juga dipengaruhi oleh dukungan *teamwork* atau kerja sama tim. Tidak bisa dipungkiri bahwa peran *teamwork* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk mewujudkannya, setiap anggota tim harus menunjukkan sikap korporatif dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Sebuah *teamwork* yang solid akan lebih mudah menghasilkan sinergi positif sehingga dapat meningkatkan partisipasi individu ketika bekerja secara tim (Abdul Aziz, 2020). Melalui *teamwork* yang kuat dapat meningkatkan semangat kolaboratif dan hal tersebut sangatlah penting bagi kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Sumartik, n.d.).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan dan positif (Suwijayanti & Kumalasari, n.d.). Berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Radas Fury Widyantari, 2021). Terdapat pula beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cici Fatmawati Oktavia, 2024). Namun pada penelitian lain menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Kitta et al., 2023). Dalam penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yulistiyono et al., 2022). Namun pada penelitian lain yang menunjukkan

bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Lulu Alviani, 2023).

Hasil dari analisis *research gap* penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan dalam penelitian sebelumnya antara Perilaku Kerja Inovatif, Kompetensi dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan hasil yang konsisten, mengisi celah dalam penelitian sebelumnya dan memberikan bukti empiris tentang variabel-variabel tersebut. Perilaku kerja inovatif yang terus dikembangkan tentu dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Kompetensi yang didasari dengan *high knowledge and skills* juga menunjang kinerja karyawan. Serta adanya *teamwork* yang solid dan kolaboratif sehingga bisa menghasilkan semangat positif yang berdampak pada peningkatan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Innovative Work Behavior, Competency dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di CV. Faris Collection Sidoarjo**”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian yang akan diteliti sebagai pengujian hipotesis yaitu pada CV. Faris Collection Sidoarjo tepatnya di Jl. R. Suprpto, Bringin, Desa Jiken, Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur (61215). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Faris Collection yang berjumlah 104 orang. Metode pengambilan sampling dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan spesifikasi teknik sampling jenuh (Wijayanti & Andriani, 2021).

Sumber data pada penelitian ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan membagikan daftar pernyataan secara langsung pada responden. Kuesioner tersebut diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 tingkat pernyataan, dimana skala ini dinyatakan dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju) (Emmira Iffat, Sumartik, 2023). Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka atau literatur dari beberapa artikel penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan CV Faris Collection Sidoarjo dengan jumlah sebanyak 104 responden. Kriteria responden terdiri dari

usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Berikut ini disajikan karakteristik responden penelitian dengan berbagai kriteria tersebut.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	22,1%
Perempuan	81	77,9%
Total	104	100%

Sumber: Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas bahwa mayoritas responden dari CV Faris Collection Sidoarjo berjenis kelamin perempuan dengan frekuensi sebesar 81 dari 104 responden atau 77,9%, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 23 atau 22,7%. Dengan demikian, frekuensi terbesar responden penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 77,9%.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
<25 Tahun	28	26,9%
26-35 Tahun	29	27,9 %
36-45 Tahun	25	24%
46-55 Tahun	15	14,4 %
>55 Tahun	7	6,7%
Total	104	100%

Sumber: Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur ≤ 25 tahun memiliki frekuensi 28 orang atau sebesar 26,9%, kelompok umur 26-35 tahun memiliki frekuensi 29 orang atau sebesar 27,9%, kelompok umur 36-45 tahun memiliki frekuensi 25 orang atau sebesar 24%, kelompok umur 46-55 tahun memiliki frekuensi sebesar 19 orang atau 17,3% dan kelompok umur ≥ 55 tahun memiliki frekuensi 7 orang atau sebesar 6,7%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak di CV Faris Collection adalah dari kelompok umur 26-35 tahun yaitu sebesar 27,3%.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	19	18,3%
1-2 Tahun	18	17,3%
3-5 Tahun	25	24%
>5 Tahun	42	40%
Total	104	100%

Sumber: Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki frekuensi 19 orang atau sebesar 18,3%, masa kerja 1-2 tahun memiliki frekuensi 18 orang atau sebesar 17,3%, masa kerja 3-5 tahun memiliki frekuensi 25 orang atau sebesar 24% dan masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki frekuensi sebesar 42 orang atau 40%. Dari data tersebut diketahui bahwa frekuensi dengan masa kerja terlama atau lebih dari 5 tahun di CV Faris Collection yaitu sebesar 40%.

Teknik Analisis Data:

1. Uji Validitas

Uji validitas dianggap valid apabila seluruh nilai person correlation lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} \alpha=5\%$, dimana $df= n-2$ dan $n= 102$ sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,192$.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan n	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Innovative Work Behavior (X1)	1	0,828	0,192	0,000	Valid
	2	0,844	0,192	0,000	Valid
	3	0,858	0,192	0,000	Valid
	4	0,819	0,192	0,000	Valid
Competency (X2)	1	0,685	0,192	0,000	Valid
	2	0,736	0,192	0,000	Valid
	3	0,682	0,192	0,000	Valid
	4	0,773	0,192	0,000	Valid
	5	0,712	0,192	0,000	Valid
Teamwork (X3)	1	0,789	0,192	0,000	Valid
	2	0,813	0,192	0,000	Valid
	3	0,844	0,192	0,000	Valid
	4	0,678	0,192	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,704	0,192	0,000	Valid
	2	0,719	0,192	0,000	Valid

	3	0,747	0,192	0,000	Valid
	4	0,654	0,192	0,000	Valid
	5	0,609	0,192	0,000	Valid

Sumber: Olah Data (2024)

Dari total item pernyataan kuesioner mulai dari variabel X dan Y yang telah disebar kepada responden didapatkan R_{tabel} di atas 0,192 ($>0,192$) sehingga bisa disimpulkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan data penelitian yang diambil dapat dipercaya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Deskripsi
Innovative Work Behavior (X1)	4	0,857	$> 0,60$	Reliabel
Competecy (X2)	5	0,759	$> 0,60$	Reliabel
Teamwork (X3)	4	0,806	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,768	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Olah Data (2024)

Dalam perhitungan terdapat ketentuan apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dan dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas. Dan dari hasil tabel di atas didapatkan nilai koefisien reabilitas pada variabel *innovative work behavior* 0,857, *competency* 0,759, *teamwork* 0,806 dan kinerja karyawan 0,768. Dari keempat variabel tersebut memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga bisa dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen dalam regresi memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini, deteksi normalitas dilihat melalui non-parametrik Kolmogrov Smirnov (K-S). Jika signifikansi uji K-S lebih besar dari 0.05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas K-S

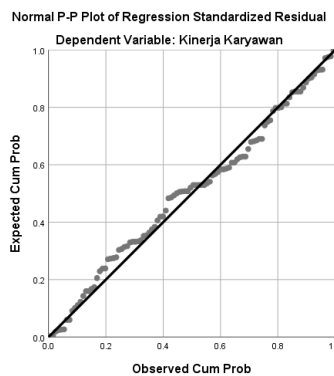
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02732252
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.062
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig 0,200 > 0,05 sehingga data kuesioner dinyatakan terdistribusi secara normal.

Kemudian, untuk hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 diperoleh gambar berikut ini:



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar secara beraturan pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti pada grafik tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa grafik tersebut sudah memenuhi asumsi dari uji normalitas atau berdistribusi secara normal.

B. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, uji tersebut dilakukan melalui cara dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila VIF dibawah 10 dan Tolerance Value diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.572	1.160		3.080	.003		
	Innovative Work Behavior	.481	.049	.574	9.843	.000	.927	1.079
	Competency	.295	.045	.382	6.549	.000	.923	1.084
	Teamwork	.176	.052	.204	3.415	.001	.885	1.130

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa VIF dari ketiga variabel bebas tersebut lebih kecil dari 10. Dimana nilai VIF dari variabel *innovative work behavior* 1,079, *competency* 1,084 dan *teamwork* 1,130. Sedangkan nilai tolerance dari variabel *innovative work behavior* 0,927, *competency* 0,923 dan *teamwork* 0,885 sehingga dari ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas atau bebas dari multikolinieritas.

C. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji model regresi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$. Ada tiga keputusan yang dihasilkan dari nilai uji Durbin Watson, diantaranya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $DU < DW < 4-DU$, maka H_0 diterima dan tidak terjadi autokorelasi.
- Jika nilai $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka H_0 ditolak dan terjadi autokorelasi.
- Jika nilai $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti. Dan nilai DU dan DL diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson.

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.685	.676	1.043	2.076

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Innovative Work Behavior, Competency

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data (2024)

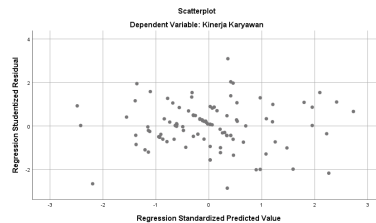
DL	DU	4-DU	4-DL	DW	Interpretasi
1.621	1.740	2.259	2.378	2.076	Tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dengan nilai DU dan DL yang didapatkan dari tabel Durbin Watson dengan $\alpha = 5\%$, nilai DW terletak diantara nilai DU dan nilai 4-DU ($DU < DW < 4-DU$) atau ($1.740 < 2.076 < 2.259$), sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

D. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan ketentuan apabila ditemukan pola tertentu yang berwujud titik-titik yang membentuk pola teratur seperti gelombang, melebar dan menyempit maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data (2024)

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ditimbulkan tersebar secara acak dan tidak memiliki pola tertentu. Bentuk titik-titik tersebut juga berubah secara acak, dan posisi titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.572	1.160		3.080	.003
	Innovative Work Behavior	.481	.049	.574	9.843	.000
	Competency	.295	.045	.382	6.549	.000
	Teamwork	.176	.052	.204	3.415	.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel tersebut kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,572 + 0,481X_1 + 0,295X_2 + 0,176X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X1= Innovative Work Behavior

X2= Competency

X3= Teamwork

e = Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 3,572 menunjukkan bahwa jika *innovative work behavior*, *competency* dan *teamwork* sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan sebesar 3,572 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,481 (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *innovative work behavior* (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,481 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,295 (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *competency* (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,295 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,176 (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *teamwork* (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,176 satuan.

UJI HIPOTESIS

1. Uji Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini, Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu parsial antara variabel *innovative work behavior* (X1), *competency* (X2), *teamwork* (X3) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen yaitu *variabel* kinerja karyawan.

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Tabel 12. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.572	1.160		3.080	.003
	Innovative Work Behavior	.481	.049	.574	9.843	.000
	Competency	.295	.045	.382	6.549	.000
	Teamwork	.176	.052	.204	3.415	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Olah Data (2024)

1. H1 Variabel *Innovative Work Behavior*

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *Innovative Work Behavior* (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai t_{hitung} signifikansi pada variabel *Innovative Work Behavior* (X1) sebesar 9,843 nilai t_{tabel} 1,660 dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,481 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

2. H2 Variabel *Competency*

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *Competency* (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai t_{hitung} signifikansi pada variabel *Competency* (X2) sebesar 6,549, nilai t_{tabel} 1,660 dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,295 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

3. H3 Variabel *Teamwork*

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *Teamwork* (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja

karyawan (Y). Dengan nilai t_{hitung} signifikansi pada variabel *Teamwork* (X3) sebesar 3,415, nilai t_{tabel} 1,660 dan pada nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan pengaruh sebesar 0,176 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas X1, X2, X3 (*Innovative Work Behavior*, *Competency*, dan *Teamwork*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu *Innovative Work Behavior*, *Competency*, dan *Teamwork* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu *Innovative Work Behavior*, *Competency*, dan *Teamwork* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan kinerja karyawan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Hasil uji F diperoleh pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.605	3	78.868	72.552	.000 ^b
	Residual	108.705	100	1.087		
	Total	345.310	103			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Teamwork, Innovative Work Behavior, Competency</i>						

Sumber: Olah Data (2024)

Keterangan:

$$Df 1 = k - 1$$

$$= 4 - 1$$

$$= 3$$

$$Df 2 = n - k$$

$$= 104 - 4$$

$$= 100$$

$$\begin{aligned} a &= 5\% \\ &= 0,05 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 12. nilai F_{hitung} sebesar $72.552 > F_{tabel} 2,46$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara *innovative work behavior*, *competency* dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif pada tiap diri karyawan tentunya sangat penting, terlebih lagi pada era industrialisasi saat ini, setiap inovasi terus berubah sesuai dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih. Akibatnya, daya saing setiap orang dalam mengembangkan inovasi semakin meningkat dan berkembang. Perilaku kerja inovatif sangat berdampak pada eksistensi perusahaan karena karyawan memiliki keberanian untuk mengeksplorasi dan mengembangkan inovasi baru untuk perusahaan (Elny, 2021).

Innovative Work Behavior pada penelitian ini dibangun oleh empat indikator, antara lain *idea eksploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari indikator *implementation idea* (penerapan ide), dimana banyak responden yang sangat setuju dengan pernyataan: "Saya selalu berusaha menerapkan ide-ide baru tersebut ke dalam lingkup kinerja". Hal tersebut sesuai dengan kondisi di lapangan, para karyawan CV Faris Collecton selalu berusaha untuk menerapkan ide dan inovasi baru dalam kinerjanya.

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan CV. Faris Collection bertekad untuk selalu menciptakan ide dan inovasi baru untuk mengatasi persaingan serta mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal. Dengan menerapkan perilaku inovatif, karyawan memiliki keberanian untuk mengeksplorasi dan mengembangkan inovasi baru untuk perusahaan karena akan sangat berdampak pada eksistensi perusahaan (Elny, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya keterkaitan variabel *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tentunya dapat meningkatkan inovasi para karyawan sebagai upaya untuk memaksimalkan kinerja. Maka dari itu perusahaan harus mendukung karyawannya untuk mengembangkan perilaku inovatif. (Radias Fury Widyantari, 2021), (Riyanto & Violinda, 2023).

Pengaruh *Competency* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa *competency* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, tentu mereka akan

lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan *jobdesk* yang sudah ditugaskan (Sumartik, n.d.)

Pada penelitian ini, *competency* dibangun dengan lima indikator, antara lain karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan, serta motivasi kerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari indikator keterampilan, dimana banyak responden yang sangat setuju dengan pernyataan: "Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepada saya". Hal tersebut sesuai bahwa karyawan CV Faris Collection mengerahkan seluruh keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja sehingga pekerjaan cepat terselesaikan dengan baik dan tepat.

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan CV. Faris Collection bertekad untuk selalu meningkatkan keterampilan yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dalam hal ini keterampilan tentu menjadi aspek besar yang menunjang kompetensi. Dengan menerapkan kompetensi sesuai bidangnya maka keberhasilan perusahaan akan lebih mudah terwujud. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian lain yang juga menunjukkan keterkaitan variabel *competency* terhadap kinerja karyawan. (Rahmawati & Firdaus, n.d.) (Krisnawati & Bagia, 2021).

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya *teamwork* dalam menghasilkan sinergi positif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adanya *teamwork* dalam suatu perusahaan memungkinkan karyawan dalam untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman terkait pekerjaan (Octavia & Budiono, 2021).

Teamwork dalam penelitian ini dibangun melalui empat indikator, antara lain tanggung jawab bersama, saling berkontribusi, pengarahan kemampuan secara maksimal, serta komunikasi yang efektif. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari indikator komunikasi yang efektif, dimana banyak responden yang sangat setuju dengan pernyataan: "Saya selalu berkomunikasi intensif dengan rekan kerja untuk menciptakan kerja sama yang solid guna mengoptimalkan kinerja.". Hal tersebut sesuai bahwa karyawan CV Faris Collection selalu menjaga komunikasi baik dengan atasan maupun rekan sejawat. *Teamwork* menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari terjadinya miskomunikasi dalam bekerja. (Octavia & Budiono, 2021)

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan CV. Faris Collection bertekad untuk selalu menjaga komunikasi untuk menciptakan kerja sama yang efektif karena melalui komunikasi tersebut dapat menjaga hubungan dan koordinasi antar individu secara bersama dalam suatu kelompok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

sebelumnya yang menunjukkan adanya keterkaitan variabel *teamwork* terhadap kinerja karyawan (Octavia & Budiono, 2021), (Yulistiyono et al., 2022). Penelitian lain juga menyatakan semakin baik sebuah *teamwork* maka akan menghasilkan kinerja yang optimal dan begitu pula sebaliknya (Sumartik, n.d.).

Pengaruh *Innovative Work Behavior, Competency dan Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa *innovative work behavior, competency* dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat digunakan pada CV. Faris Collection dalam menerapkan *innovative work behavior, competency* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Dari uji simultan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $72.552 > 2,46$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa *innovative work behavior, competency* dan *teamwork* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 1) *Innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) *Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) *Innovation work behavior, competency* dan *teamwork* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Melalui *innovative work behavior* tersebut karyawan dapat menciptakan ide dan inovasi baru untuk mengatasi persaingan serta mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal. Kinerja karyawan yang kompeten juga menciptakan hasil kerja yang optimal. Keberlangsungan hidup perusahaan ditentukan dari kinerja karyawan yang kompeten. Selain itu tingginya *teamwork* dalam suatu kelompok maka akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan agar peneliti selanjutnya dapat menghasilkan studi yang lebih akurat baik melalui analisis data yang lebih mendalam dan mengeksplorasi variabel baru. Hasil penelitian ini tentunya dapat dijadikan sebagai bahan referensi lain yang topiknya mengenai karyawan, untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Aziz, R. A. (2020). The Effect of Trust and Teamwork on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Company. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 13(1), 1-12.

- Arzuni, Inzaghi Syazwan, A. D. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo*. 1(9), 3151–3165.
- Cici Fatmawati Oktavia, V. F. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo*. 1, 1–11.
- Dinakhandi, Y. N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Zaada Usaha Mulia. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6).
- Elny, S. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Enzo Medan. *Wahana Inovasi*, 10(2).
- Emmira Iffat, Sumartik, H. U. (2023). *Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kelincahan Tenaga Kerja di Hotel Grand Whiz Trawas*. XXIV(1). <https://doi.org/10.350587/Matrik>
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Eviyanti, D. A., & Devi Syahfitri Hasibuan, Benni Irwan Daulay, Marina Novianty T, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kerja Tim dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 4(1), 54–64. <https://doi.org/10.30743/jmb.v4i1.5171>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36–54. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kojongian, V. V., Lengkong, V., & Raintung, M. C. (2021). The Effect of Competency, Organizational Commitment, and Teamwork Toward Employee Performance in Bhayangkara Horspital Level. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1108–1117.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sapta Prima Cargo. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>

- Lathiefa Rusli, D. H. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Islamic Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 07(02), 31–41.
- Lulu Alviani, A. N. (2023). *Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Motivasi Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. July 2022.*
- Meidani, D., Noor, A., & Susanty, A. I. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Telko Wilayah Sumatera Barat.* 6, 7474–7481.
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). The Influence of Leadership and Teamwork on Employee Performance at PT . Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square Branch. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 447–452.
- Nugraha, I. A., & Silvianita, A. (2023). The Influence Of Work Creativity And Innovative Behavior On Employee Performance (Study On UMKM Balans Jakarta). *E-Proceeding of Management*, 10(5), 4018–4024.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Teamwork, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Putri, N. P., & Ubaidillah, H. (n.d.). *Analysis of The Use of Information Technology , Innovative Behavior and Motivation on Employee Performance at PT KAI Daop 8 Surabaya.* 1–15.
- Radias Fury Widyantari, P. K. A. C. (2021). Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 29–36.
- Rahmawati, R., & Firdaus, V. (n.d.). *The Influence of Transactional Leadership, Competence, Job Satisfaction on Employee Performance With Reward as an Intervening Variable at PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo.* 1–17.
- Risa Prihatanti, Laksono Sumarto, D. (2022). Pengaruh Teamwork, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Ti Aval Tasikmadu). *Jurnal Ganeshwara*.
- Riyanto, S., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh Organisation Citizenship Behavior, Perilaku Inovatif, Kreativitas Individual dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tarindo. *Media Eletronik*, 2(3), 217–226.
- Setia, A., Marnis, & Garnasih, R. L. (2020). Analysis of the Effects of Training, Job Satisfaction and Teamwork on Employee Performance with Leadership as a

Moderating Variable At PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) in Pekanbaru.
Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(2), 202–215.

Sumartik, R. B. Y. (n.d.). *Leadership, Teamwork and Work Environment on Employee Performance [Kepemimpinan, Teamwork, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan]*. 1–14.

Sundara, H. Y., Gunawan, A., Kornarius, Y. P., & Caroline, A. (2023). *Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi pada Usaha Mikro dan Kecil*. 9585(1), 106–117.

Suwijayanti, P., & Kumalasari, H. M. (n.d.). *Improving Employee Performance Through The Implementation Of Innovation , Motivation, And Work Discipline At Employees Of PT. Trans Retail Indonesia (Transmart Sidoarjo) [Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Perilaku Kerja Inovasi, Motivasi]*. 1–11.

Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). *Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 4(6), 8865–8877.

Wijayanti, N. R. A., & Andriani, D. (2021). The Influence of Teamwork, Internal Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance. *Academia Open*, 5, 1–12. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.2545>

Wirda, F., & Azra, T. (2015). Kompetensi Manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat. *Seminar Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, c, 183–192.

Yulistiyono, A., Muttaqijn, M. I., Kusumawati, I., & Karim, A. (2022). Pengaruh Implementasi Quality Work, Integrity, Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 3. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v3i0.5999>