

# WULAN FITRI YANTI BAB 1-BAB 5.pdf

*by* 11 Perpustakaan UMSIDA

---

**Submission date:** 06-May-2024 07:35AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2371667860

**File name:** WULAN FITRI YANTI BAB 1-BAB 5.pdf (322.89K)

**Word count:** 6037

**Character count:** 39060

## I. 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 [1]. 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 [2].

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 [3]. 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. 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 [4].

CV. Faris Collection merupakan industri konveksi yang sedang berkembang pesat di Kabupaten Sidoarjo tepatnya di Kecamatan Tulangan, Jl R. Suprpto, Bringin, Jiken. 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 melalui capaian 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 setiap bulan para karyawan sudah mencapai target permintaan 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 [4]. 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 [5]. Oleh sebab itu, seluruh karyawan diharuskan untuk selalu berinovasi dan menuangkan kreativitas mereka tanpa mengurangi kualitas kinerjanya [6]. 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 [7].

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 [8]. 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 [9]. 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 tanggungjawab secara efektif sehingga standar professional dalam bekerja akan lebih mudah dicapai dalam sebuah perusahaan [10].

Sebuah kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku inovatif dan kompetensi saja, namun juga dipengaruhi oleh dukungan teamwork atau kerjasama tim. Tidak bisa dipungkiri bahwa peran teamwork sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk mewujudkannya, setiap anggota tim harus menunjukkan sikap kooperatif dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan. Sebuah teamwork yang solid akan lebih mudah menghasilkan sinergi positif sehingga dapat meningkatkan partisipasi individu ketika bekerja secara tim [11]. Melalui teamwork yang kuat dapat meningkatkan semangat kolaboratif dan hal tersebut sangatlah penting bagi kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan [9].

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 [12]. Berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Terdapat pula beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap kinerja karyawan [14]. Namun pada penelitian lain tidak sejalan karena kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan [15]. Dalam penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [16]. Namun tidak sejalan karena penelitian lain menunjukkan bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [17].

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”**

**Rumusan Masalah:** Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh Innovative Work Behavior, Competency dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di CV. Faris Collection Sidoarjo?

### Pertanyaan Penelitian:

1. Apakah *innovative work behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection Sidoarjo?
2. Apakah *competency* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection Sidoarjo?
3. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection Sidoarjo?
4. Apakah *innovative work behavior*, *competency* dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection Sidoarjo?

### Kategori SDGs:

Kategori SDGs dalam penelitian ini adalah (8) dari 17, yakni mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif serta optimal. Kategori ke (8) tersebut dipilih karena penelitian ini berjudul “Pengaruh *Innovative Work Behavior*, *Competency* dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan” dimana sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang perilaku kerja yang inovatif, berkompoten, dan mampu membangun sebuah *teamwork* yang kolaboratif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Faris Collection secara optimal dan berkualitas.

## II. Literatur Riview

### A. Innovative Work Behavior (X<sub>1</sub>)

*Innovative Work Behavior* (Perilaku Kerja Inovatif) merupakan suatu tindakan seseorang untuk menghasilkan inovasi baru sebagai upaya untuk menyelesaikan tugasnya [18]. Inovasi merupakan ide, tindakan atau objek baru dan diartikan sebagai perubahan yang dirasa sebagai hal baru oleh banyak orang [19]. Perilaku inovatif juga diartiluaskan sebagai bentuk partisipasi karyawan dalam mengimplementasikan ide dan strategi terbaru dalam pekerjaannya dan sudah seharusnya mendapat apresiasi dari perusahaan [1]. Setiap perusahaan harus menyadari betapa pentingnya memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengoptimalkan kinerja melalui perilaku inovatif. Terdapat empat indikator perilaku inovatif, sebagai berikut [1]:

1. *Ide exploration* (eksplorasi ide), menunjukkan bahwa karyawan dapat menemukan peluang.
2. *Idea generation* (penciptaan ide), menunjukkan bahwa karyawan dapat mengembangkan dan menyarankan ide-ide baru untuk proses baru.
3. *Idea championing* (promosi ide), menunjukkan bahwa karyawan diharapkan dapat termotivasi untuk mewujudkan ide-ide baru yang sudah dibuat.
4. *Idea implementation* (penerapan ide), menunjukkan bahwa karyawan dapat menerapkan ide-ide baru tersebut dalam kinerjanya.

Berkaitan dengan perilaku kerja inovatif yang dimiliki karyawan tentu sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Melalui perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan ide dan inovasi baru untuk mengatasi persaingan serta mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal. Hal tersebut dinyatakan dalam penelitian terdahulu, dimana perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan [19]. Sejalan dengan pernyataan pada penelitian lain bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan dan secara positif [20]. Penelitian lain juga menyatakan bahwa perilaku inovatif menyebabkan karyawan lebih semangat dalam bekerja [13]. 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.

### B. Competency (X<sub>2</sub>)

*Competency* (Kompetensi) didefinisikan sebagai “*capability to perform*” merupakan kemampuan individu untuk melakukan sesuatu. Dalam melakukan sesuatu tentunya ditunjang dari berbagai variabel kompetensi. Kompetensi terdiri dari kumpulan *knowledge, skill and attitude* yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif yang menjadi standart yang diharapkan dari diri karyawan [21]. Kompetensi merupakan upaya sumber daya manusia yang kompeten dalam meningkatkan pekerjaan secara efektif dan efisien [22]. Kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan karakteristik seseorang yang

menentukan tingkat perilaku dan keahlian seseorang yang diharapkan dapat mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerjanya sehingga sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan [23].

Terdapat lima indikator kompetensi pada karyawan [23]:

1. Karakter pribadi, adalah respon individu secara berkelanjutan dalam menghadapi situasi.
2. Konsep diri, adalah sekumpulan etika, sistem kepribadian dan citra diri seseorang.
3. Pengetahuan, adalah pemahaman terkait informasi tentang topik tertentu.
4. Keterampilan, adalah kemampuan untuk menyelesaikan berbagai tugas dan tanggungjawab.
5. Motivasi kerja, adalah dorongan untuk mengarahkan, membimbing seseorang agar dapat bekerja sesuai target yang diharapkan.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, kompetensi karyawan sangatlah berperan penting. Melalui kompetensi tersebut, karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal tersebut tentunya sejalan dengan pernyataan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dalam sebuah penelitian dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [24]. Sejalan dalam penelitian lain yang juga menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Dari penelitian tersebut sudah menunjukkan bahwa kompetensi berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya [10]. Dampak positif dari kompetensi karyawan akan tercermin dalam hasil yang menguntungkan bagi perusahaannya. Maka dari itu untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai bidang pekerjaannya.

### **C. Teamwork (X<sub>3</sub>)**

*Teamwork* merupakan kerja sama tim yang dapat menghasilkan sinergi positif demi tercapainya tujuan perusahaan. *Teamwork* memungkinkan karyawan dalam suatu perusahaan untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman terkait pekerjaan [25]. *Teamwork* merupakan pendekatan yang mengarahkan individu-individu untuk bergabung menjadi sebuah tim demi menciptakan kinerja yang lebih optimal [3]. *Teamwork* didefinisikan suatu kerjasama tim yang dapat menghasilkan sumber daya yang positif karena dari koordinasi antar individu secara bersama dalam suatu kelompok sehingga bisa menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada dilakukan secara individual. *Teamwork* secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih maksimal [26]. *Teamwork* terdiri dari empat indikator [27]:

1. Tanggung jawab bersama, baik pemimpin dan anggota dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya serta dapat membangun kolaborasi dalam kerja tim.
2. Saling berkontribusi, dimana karyawan dapat saling mendukung dan membantu satu sama lain baik melalui pemikiran maupun tenaga.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal, melalui pengarahan yang sudah diberikan tentunya anggota tim dapat mengoptimalkan kemampuannya sehingga menciptakan kerja tim yang optimal dan berkualitas.
4. Komunikasi yang efektif, dimana para karyawan dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik dan efektif sehingga lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab serta dapat mencapai keberhasilan kerjasama tim.

Teamwork sangat berdampak penting dalam perusahaan. Teamwork menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi pada sesama karyawan maupun atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa teamwork dapat mempererat hubungan yang baik antara pimpinan dan rekan kerja serta mengoptimalkan kinerja dalam sebuah perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu bahwa teamwork berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. [25]. Sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa teamwork juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. [16]. Penelitian lain juga menyatakan semakin baik sebuah teamwork maka akan menghasilkan kinerja yang optimal dan begitu pula sebaliknya [9].

### **D. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja dari seorang pekerja, rangkaian dari proses manajemen secara keseluruhan yang dapat diukur dan dibuktikan secara nyata [28]. Kinerja merupakan capaian hasil kerja karyawan, baik secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan

tanggungjawabnya. Hasil kerja tersebut dapat diperkirakan dari hasil kerja yang dihasilkan saat ini dan dibandingkan dengan standar ketentuan sebelumnya [4]. Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain [9]:

1. Kuantitas merupakan hasil produksi sesuai kapasitas yang diwujudkan dalam bentuk angka.
2. Kualitas merupakan standar hasil yang diukur melalui tingkat efektif dan efisien suatu pekerjaan.
3. Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu yang sudah ditentukan.
4. Kehadiran merupakan perihal hadir atau absensi baik secara individu atau tim sesuai jadwal yang sudah ditentukan.
5. Kemampuan kerjasama merupakan suatu tanggungjawab dalam menyelesaikan sesuatu secara bersama dalam kerjasama tim.

Kinerja diartikan seperti hasil kerja keras individu atau tim yang dicapai melalui potensi dan kegiatan dalam situasi tertentu. Kinerja karyawan tentu sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan [8]. Kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan yang diukur melalui output kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan hidup sebuah perusahaan.

### III. Metode Penelitian

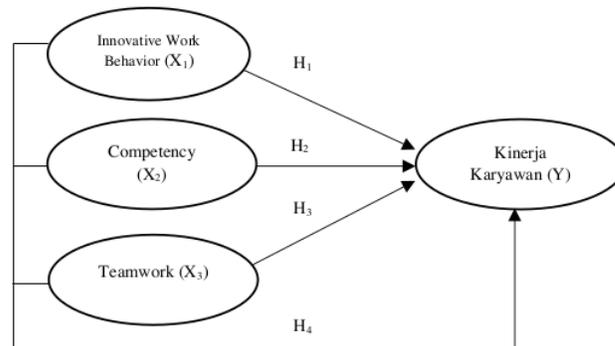
#### A. Jenis Penelitian

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). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Faris Collection. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 104 orang yang diambil secara keseluruhan dari karyawan CV tersebut dengan menggunakan metode non probability sampling dengan spesifikasi teknik sampling jenuh.

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) sampai 5 (Sangat Setuju) [30]. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka atau literatur dari beberapa artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis data melalui regresi linier berganda yang diuji menggunakan software aplikasi SPSS statistik versi 25 [9]. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Kemudian data tersebut dianalisis melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis akan diuji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T (parsial) dan Uji F (simultan).

#### B. Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Maka hipotesis dari kerangka konseptual tersebut yaitu:

H1 : Innovative Work Behavior berpengaruh pada Kinerja Karyawan

H2 : Competency berpengaruh pada Kinerja Karyawan

H3 : Teamwork berpengaruh pada Kinerja Karyawan

H4 : Innovative Work Behavior, Competency dan Teamwork berpengaruh pada Kinerja Karyawan

### C. Definisi Operasional

#### 1. Innovative Work Behavior (X<sub>1</sub>)

Definisi Innovative Work Behavior merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [1], perilaku inovatif diartikan sebagai wujud kontribusi karyawan untuk mengimplementasikan ide, produk, proses, dan strategi baru pada kinerja yang dilakukan dan sudah seharusnya mendapat apresiasi dari perusahaan. Terdapat 4 indikator perilaku inovatif [1]:

1. Idea exploration (eksplorasi ide), karyawan selalu berusaha mencari peluang untuk menemukan ide-ide baru.
2. Idea generation (penciptaan ide), karyawan selalu berinisiatif untuk menyarankan ide-ide baru yang lebih inovatif.
3. Idea championing (promosi ide), karyawan selalu berkontribusi dalam mengembangkan ide-ide baru tersebut.
4. Idea implementation (penerapan ide), karyawan sangat antusias dalam mengimplementasikan ide-ide baru dalam lingkup kerjanya.

#### 2. Competency (X<sub>2</sub>)

Definisi Competency merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [23], bahwa kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan karakteristik seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian seseorang yang diharapkan dapat mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerjanya sehingga sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kompetensi terdiri dari [23]:

1. Karakter pribadi, karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan struktur kerja.
2. Konsep diri, karyawan dapat menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja pada saat bekerja
3. Pengetahuan, karyawan memiliki pengetahuan yang dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Keterampilan, karyawan memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya.
5. Motivasi kerja, karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kompetensi agar dapat mengoptimalkan kinerja

#### 3. Teamwork (X<sub>3</sub>)

Definisi Teamwork merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [26], teamwork merupakan suatu kerjasama tim yang dapat menghasilkan sumber daya yang positif karena dari koordinasi antar individu secara bersama dalam suatu kelompok sehingga bisa menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada dilakukan secara individual. Teamwork secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Teamwork terdiri dari empat indikator [27]:

1. Tanggung jawab bersama, karyawan selalu bertanggungjawab ketika menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah kerjasama tim
2. Saling berkontribusi, karyawan selalu memberikan kontribusi dan saling membantu anggota lain dalam kerjasama tim.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal, karyawan (sebagai anggota tim) selalu memperhatikan pengarahan yang diberikan pimpinan agar dapat memaksimalkan kinerja

4. Komunikasi yang efektif, karyawan selalu berkomunikasi intensif dengan rekan kerja untuk menciptakan kerjasama yang solid guna mengoptimalkan kinerja dan berkolaborasi lebih efektif dengan tim.

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [4], Kinerja merupakan capaian hasil kerja karyawan, baik secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain [9]:

1. Kuantitas, karyawan mampu bekerja mencapai target hingga melebihi target.
2. Kualitas, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Ketepatan waktu, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
4. Kehadiran, karyawan selalu hadir tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam operasional
5. Kemampuan kerjasama, karyawan merasa memiliki tanggung jawab ketika bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan

#### D. Jadwal Penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		11	12	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul Penelitian						
2.	Persiapan Menyusun Proposal						
3.	Pengumpulan Data Primer dan Sekunder						
4.	Pengolahan dan Analisis Data						
5.	Penyusunan Laporan						

Tabel 2 Jadwal Penelitian

4

#### 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 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur  $\leq 25$  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 15 orang atau 14,4% dan kelompok umur  $\geq 55$  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 3. 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  $r_{tabel} \alpha=5\%$  [31], dimana  $df= n-2$  dan  $n= 102$  sehingga diperoleh  $r_{tabel}= 0,192$ .

**Tabel 4. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	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 seluruh pernyataan kuesioner mulai variabel X hingga 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 sudah valid dan bisa dipercaya.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. 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
Competency (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 ketentuan perhitungan terdapat ketentuan jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh 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.

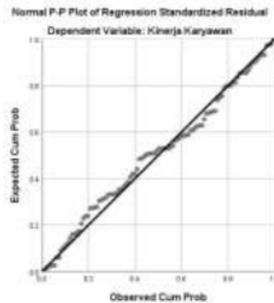
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,02732252
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,062
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

Tabel 6. Uji Normalitas K-S

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

Kemudian dari 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 7. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				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 antar kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$ . Ada tiga keputusan yang dihasilkan dari nilai uji Durbin Watson, 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  $DU$  maupun  $DL$  diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson [9]

Dari dilakukannya uji autokorelasi melalui uji Durbin Watson diperoleh hasil pengujian seperti berikut:

**Tabel 8. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 <sup>a</sup>	.685	.676	1.043	2.076
a. Predictors: (Constant), Teamwork, Innovative Work Behavior, Competency					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Olah Data (2024)

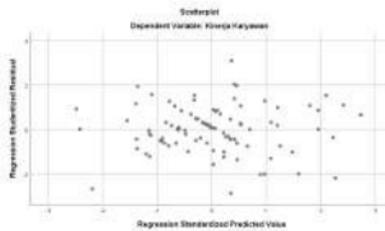
DL	DU	4-DU	4-DL	DW	Interpretasi
1.621	1.740	2.259	2.378	2.076	Tidak terjadi autokorelasi

Dari tabel tersebut nilai DW terletak diantara nilai DU dan nilai 4-DU ( $DU < DW < 4-DU$ ) atau ( $1.740 < 2.076 < 2.259$ ), maka disimpulkan 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 9. 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. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis sehingga diharuskan untuk memenuhi asumsi yang sudah ditetapkan agar menghasilkan nilai koefisien yang tidak bias. Dengan demikian diperoleh hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS berikut ini:

**Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
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)

Persamaan **regresi** dari pengolahan data tersebut dapat ditulis:

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

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

Y = Kinerja Karyawan

X1= Innovative Work Behavior

X2= Competency

X3= Teamwork

e = Std. Error

Adapun arti dari hasil persamaan tersebut yaitu:

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

## UJI HIPOTESIS

### 1. Uji T (Parsial)

Uji 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  $\text{Sig.} \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $\text{Sig.} > 0,05$

Tabel 11. Uji T (Parsial)

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*

Berdasarkan tabel tersebut bahwa variabel *innovative work behavior* (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,843 nilai  $t_{tabel}$  1,660 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan pengaruh sebesar 0,481 sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 2. H2 Variabel *Competency*

Berdasarkan tabel tersebut bahwa variabel *competency* (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,549, nilai  $t_{tabel}$  1,660 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan pengaruh sebesar 0,295 sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 3. H3 Variabel *Teamwork*

Berdasarkan tabel tersebut bahwa variabel *teamwork* (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,415, nilai  $t_{tabel}$

1,660 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan pengaruh sebesar 0,176 sehingga disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima.

## 2.Uji F (Simultan)

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).

Ho : Variabel–variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu innovative work behavior, competency, dan teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Variabel–variabel bebas yaitu innovative work behavior, competency, dan teamwork berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236.605	3	78.868	72.552	.000 <sup>b</sup>
Residual	108.705	100	1.087		
Total	345.310	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Teamwork, Innovative Work Behavior, Competency

Sumber: Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel 12, nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $72.552 > F_{tabel}$  2,46 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *innovative work behavior*, *competency* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menyatakan variabel *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 [5].

*Innovative Work Behavior* pada penelitian ini dibangun oleh empat indikator, antara lain idea eksplorasi, 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 Collection selalu berusaha untuk menerapkan ide dan inovasi baru dalam kerjanya.

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 [5]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya keterkaitan variabel *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat meningkatkan inovasi para karyawan sebagai upaya untuk memaksimalkan kinerja. Maka dari itu perusahaan harus mendukung karyawannya untuk mengembangkan perilaku inovatif. [13], [20].

### Pengaruh *Competency* terhadap Kinerja Karyawan

1  
Berdasarkan pengolahan data tersebut menyatakan variabel *competency* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka karyawan akan dapat bekerja secara maksimal dengan berdasarkan knowledge dan skills yang mereka punya. Dengan kompetensi tersebut, tentu mereka akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan jobdesk yang sudah ditugaskan [9].

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 berpengaruh positif dan signifikan. Sejalan dnegan penelitian lain yang juga menunjukkan keterkaitan antara variabel *competency* terhadap kinerja karyawan. [8] [24].

#### **Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut 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 [25].

*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 kerjasama 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. [25]

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan CV. Faris Collection bertekad untuk selalu menjaga komunikasi untuk menciptakan kerjasama yang efektif. Selain itu, komunikasi yang efektif 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 [25], [16]. Penelitian lain juga menyatakan semakin baik sebuah *teamwork* maka akan menghasilkan kinerja yang optimal dan begitu pula sebaliknya [9].

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

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut menyatakan bahwa variabel *innovative work behavior, competency dan teamwork* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian CV. Faris Collection dapat menerapkan *innovative work behavior, competency dan teamwork* terhadap kinerja karyawannya. Dari uji simultan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $72.552 > 2,46$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan 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 tersebut, 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.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada seluruh pihak khususnya kepada CV. Faris Collection Sidoarjo yang telah memberikan izin dalam bentuk data dan tulisan sehingga artikel ini dapat terselesaikan. Terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Prodi Manajemen yang memfasilitasi dan membantu kelancaran hingga di titik ini. Selain itu terima kasih atas dedikasi dosen pembimbing, Ibu Sumatik yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dengan ikhlas dan senang hati. Akhir kata, semoga artikel ini bermanfaat bagi para pembacanya.

# WULAN FITRI YANTI BAB 1-BAB 5.pdf

## ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.yrpiiku.com">journal.yrpiiku.com</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	1%
3	Fendy Maradita, Mega Susilawati. "Pengaruh Suasana, Kualitas Makanan, dan Persepsi Nilai terhadap Kepuasan Pelanggan Rumah Makan Goa Sumbawa", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021 Publication	1%
4	<a href="http://www.journal.yrpiiku.com">www.journal.yrpiiku.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://pdffox.com">pdffox.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://yrpiiku.com">yrpiiku.com</a> Internet Source	1%
7	Cici Fatmawati Oktavia, Vera Firdaus. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo",	1%

# Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2023

Publication

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On