

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

Oleh:

Wulan Fitri Yanti

Dosen Pembimbing

Sumartik, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei 2024

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan menghadapi pesatnya persaingan antar kompetitor sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya [1]. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam memberikan kontribusi nyata untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut tentu tidak terlepas dari kinerja yang baik dari para karyawan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan. Di tengah upaya menghadapi persaingan dan memenuhi naiknya permintaan pasar menyebabkan CV Faris Collection membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik dan cepat dalam memproduksi beragam produk konveksi. Namun pada enam bulan terakhir ini fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan menunjukkan hasil kinerja yang masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan target dan realisasi dari capaian hasil produksi berikut:

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

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

Pendahuluan

Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai keberhasilan perusahaan yaitu melalui *innovative work behavior* (perilaku inovatif) yang harus ada pada setiap diri karyawan. Pada era globalisasi 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.

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.

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 korporatif dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan.

Riset Gap

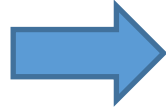
Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada beberapa penelitian terdahulu:

- Berdasarkan penelitian [1] meneliti tentang 2 variabel, yakni perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti dari peneliti sebelumnya, akan dikembangkan 2 variabel lagi yakni kompetensi dan teamwork terhadap kinerja karyawan.
- Pada penelitian [4] menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 53 responden, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan.
- Perbedaan juga menjadi pengembangan dari penelitian ini terletak pada subjek, pada penelitian [30] subjek terletak pada kelincahan kerja. Selanjutnya penulis mengganti subjek penelitian melalui kinerja karyawan.

Melalui uraian dan konteks permasalahan, penelitian ini penting dilakukan karena terdapat celah penelitian untuk dikembangkan sehingga penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan hasil yang konsisten, mengurangi kekurangan pada penelitian terdahulu serta memberikan bukti empiris dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni innovative work behavior, competency dan teamwork pada perusahaan.

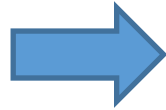
Rumusan Masalah

Rumusan Masalah



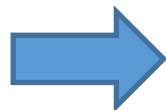
Apakah terdapat pengaruh innovative work behavior, competency dan teamwork terhadap kinerja karyawan di CV Faris Collection?

Rumusan Pertanyaan



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

Kategori SDGs



Penelitian ini masuk dalam kategori (8) dari 17 kategori SDGs, yakni mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif serta optimal

Literatur Review

Innovative Work Behavior (X1)

Menurut De Hartog dalam penelitian [1], Innovative Work Behavior (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. Setiap perusahaan harus menyadari betapa pentingnya memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengoptimalkan kinerja melalui perilaku inovatif. Terdapat empat indikator perilaku inovatif [1]:

- Ide exploration (eksplorasi ide)
- Idea generation (penciptaan ide)
- Idea championing (promosi ide)
- Idea implementation (penerapan ide)

Pada beberapa penelitian terdahulu [13], [19], [20] menunjukkan pernyataan bahwa perilaku inovatif mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan ide dan inovasi baru untuk mengatasi persaingan sehingga mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal.

Literatur Review

Competency (X2)

Menurut Suwardji dalam penelitian [23], Kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan karakteristik seseorang yang dapat menentukan tingkat perilaku dan keahlian seseorang serta diharapkan dapat mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerjanya sehingga sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan

Terdapat lima indikator kompetensi pada karyawan [23]:

- Karakter pribadi
- Konsep diri
- Pengetahuan
- Keterampilan
- Motivasi kerja

Pada penelitian [8], [10], [24] menunjukkan bahwa kompetensi berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan terutama dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Literatur Review

Teamwork (X3)

Menurut Davis dalam penelitian [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]:

- Tanggung jawab bersama
- Saling berkontribusi
- Pengarahan kemampuan secara maksimal
- Komunikasi yang efektif

Pada penelitian [9], [16], [25] menyatakan bahwa teamwork berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan apabila semakin baik sebuah teamwork maka akan menghasilkan kinerja yang optimal dan begitu pula sebaliknya.

Literatur Review

Kinerja Karyawan (Y)

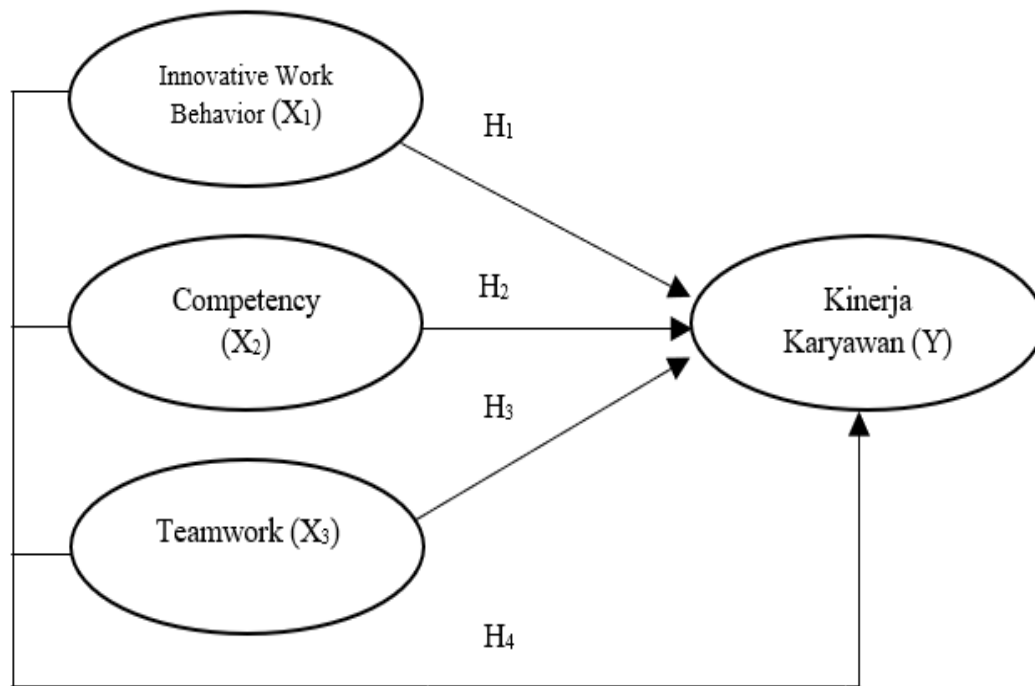
Menurut Mangkunegara dalam penelitian [4], Kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Hasil kerja tersebut dapat diperkirakan dari hasil kerja yang dihasilkan saat ini dan dibandingkan dengan standar ketentuan sebelumnya. Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain [9]:

- Kuantitas
- Kualitas
- Ketepatan waktu
- Kehadiran
- Kemampuan kerjasama

Metode Penelitian

Jenis Penelitian	Metode kuantitatif, yang merupakan suatu metode penelitian yang menggunakan data statistik berupa angka dan pengukuran numerik untuk menganalisis fenomena dan menjawab pertanyaan penelitian.
Lokasi Penelitian	CV. Faris Collection tepatnya di Jl. R. Suprpto, Bringin, Desa Jiken, Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.
Populasi Penelitian	Seluruh Karyawan di CV Faris Collection Sidoarjo
Sampel Penelitian	Sampel penelitian sebanyak 100 orang yang diambil secara keseluruhan dari karyawan CV tersebut dengan menggunakan metode non probability sampling tepatnya melalui spesifikasi teknik sampling jenuh.
Teknik Pengumpulan Data	Menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan membagikan daftar pernyataan secara langsung pada responden dan diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 tingkat pernyataan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan literatur dari beberapa artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.
Teknik Analisis Data	Teknik analisis data melalui regresi linier berganda SPSS versi 25 meliputi uji asumsi klasik, uji validitas uji reliabilitas, uji parsial (uji T) dan uji simultan (Uji F)

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di samping, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Innovative Work Behavior berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan

H2 : Competency berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan

H3 : Teamwork berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan

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

Hasil dan Pembahasan

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 $r_{tabel}= 0,192$. 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 dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner yang digunakan sudah valid dan bisa dipercaya.

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

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Dalam ketentuan perhitungan apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel di atas 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.

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

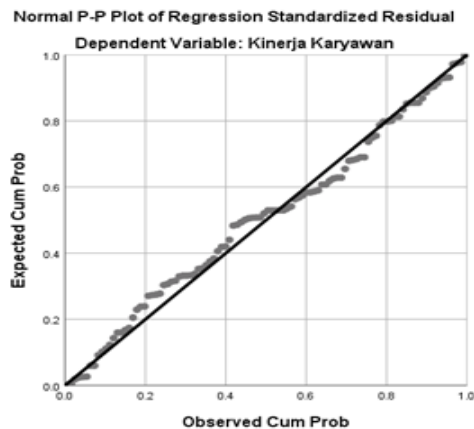
Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah uji yang digunakan sebagai syarat statistik. Analisis dimaksud sebaik pernyataan regresi linier berganda berbasis OLS (*Ordinary Least Square*). Uji Normalitas

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan uji normalitas *scatterplot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data berdistribusi normal jika nilai *Asmp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari *alpha 0,05*. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel dan gambar berikut:



		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.

Hasil dan Pembahasan

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.

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

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.

Hasil dan Pembahasan

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.

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					

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.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier 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

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tersebut kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi dari 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

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 3,572 menunjukkan bahwa jika *innovative work behavior*, *competency* dan *teamwork* sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan sebesar 3,572 satuan.
- 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.
- 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.
- 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.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

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

H1 Variabel *Innovative Work Behavior*

Berdasarkan 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 sehingga bisa disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hasil dan Pembahasan

H2 Variabel Competency

Berdasarkan 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 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

H3 Variabel Teamwork

Berdasarkan 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 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Hasil dan Pembahasan

Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan:

$$Df 1 = k - 1$$

$$= 4 - 1$$

$$= 3$$

$$Df 2 = n - k$$

$$= 104 - 4$$

$$= 100$$

$$\alpha = 5\%$$

$$= 0,05$$

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. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel *innovative work behavior*, *competency* dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil analisis data di atas menyatakan 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. 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. 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.

Pengaruh *Competency* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data di atas menyatakan 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. 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.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data di atas penelitian ini menyatakan 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. *Teamwork* menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari terjadinya miskomunikasi dalam bekerja. 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 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Terimakasih kepada CV. Faris Collection Sidoarjo yang telah memberikan izin dalam bentuk data dan tulisan sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel pada tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan arahan dari berbagai pihak sehingga proses penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Prodi Manajemen.

Referensi

- [1] S. Hadi, A. R. Putra, and R. Mardikaningsih, "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Baruna Horiz.*, vol. 3, no. 1, pp. 186–197, 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.38.
- [2] Y. N. Dinakhandi, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Zaada Usaha Mulia," *J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 1, no. 6, 2023.
- [3] D. Risa Prihatanti, Laksono Sumarto, "Pengaruh Teamwork, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Ti Aval Tasikmadu)," *J. Ganeshwara*, 2022.
- [4] A. D. Arzuni, Inzaghi Syazwan, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo," vol. 1, no. 9, pp. 3151–3165, 2022.
- [5] S. Elny, "Pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Enzo Medan," *Wahana Inov.*, vol. 10, no. 2, 2021.
- [6] N. P. Putri and H. Ubaidillah, "Analysis of The Use of Information Technology , Innovative Behavior and Motivation on Employee Performance at PT KAI Daop 8 Surabaya," pp. 1–15.
- [7] H. Y. Sundara, A. Gunawan, Y. P. Kornarius, and A. Caroline, "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi pada Usaha Mikro dan Kecil," vol. 9585, no. 1, pp. 106–117, 2023.
- [8] R. Rahmawati and V. Firdaus, "The Influence of Transactional Leadership, Competence, Job Satisfaction on Employee Performance With Reward as an Intervening Variable at PT City Neonindo Indah Murni Sidoarjo," pp. 1–17.
- [9] R. B. Y. Sumartik, "Leadership, Teamwork and Work Environment on Employee Performance [Kepemimpinan, Teamwork, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan]," pp. 1–14.
- [10] V. V. Kojongian, V. Lengkong, and M. C. Raintung, "The Effect of Competency, Organizational Commitment, and Teamwork Toward Employee Performance in Bhayangkara Hospital Level," *J. EMBA*, vol. 9, no. 3, pp. 1108–1117, 2021.
- [11] R. A. Abdul Aziz, "The Effect of Trust and Teamwork on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Company," *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 13, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [12] P. Suwijayanti and H. M. Kumalasari, "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," pp. 1–11.
- [13] P. K. A. C. Radias Fury Widyantari, "Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi," *J. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 29–36, 2021.
- [14] V. F. Cici Fatmawati Oktavia, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," no. 1, pp. 1–11, 2024.
- [15] S. Kitta, N. Nurhaeda, and M. Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja" *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 297–309, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.933.

Referensi

- [16] A. Yulistiyono, M. I. Muttaqin, I. Kusumawati, and A. Karim, "Pengaruh Implementasi Quality Work, Integrity, Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT. Food Court Indonesia Tbk," *Pros. Simp. Nas. Multidisiplin*, vol. 3, 2022, doi: 10.31000/sinamu.v3i0.5999.
- [17] A. N. Lulu Alviani, "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Motivasi Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia," no. July 2022, 2023.
- [18] D. Meidani, A. Noor, and A. I. Susanty, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Telko Wilayah Sumatera Barat," vol. 6, pp. 7474–7481, 2023.
- [19] I. A. Nugraha and A. Silvianita, "The Influence Of Work Creativity And Innovative Behavior On Employee Performance (Study On UMKM Balans Jakarta)," *E-Proceeding Manag.*, vol. 10, no. 5, pp. 4018–4024, 2023.
- [20] S. Riyanto and Q. Violinda, "Pengaruh Organisation Citizenship Behavior, Perilaku Inovatif, Kreativitas Individual dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tarindo," *Media Eletronik*, vol. 2, no. 3, pp. 217–226, 2023.
- [21] F. Wirda and T. Azra, "Kompetensi Manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat," *Semin. Nas. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, no. c, pp. 183–192, 2015.
- [22] D. H. A. Lathiefa Rusli, "Pengaruh Kompetensi, Islamic Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan," *Edunomika*, vol. 07, no. 02, pp. 31–41, 2023.
- [23] M. Erwansyah, H. Sulastini, and Hereyanto, "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)," *J. Bisnis dan Pembang.*, vol. 7, no. 1, pp. 32–40, 2018.
- [24] N. K. D. Krisnawati and I. W. Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sapta Prima Cargo.," *Bisma J. Manaj.*, vol. 7, no. 1, p. 29, 2021, doi: 10.23887/bjm.v7i1.28736.
- [25] D. H. Octavia and B. Budiono, "Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur," *Jur. Manaj. Fak. Ekon. Univ. Negeri Surabaya*, vol. 9, no. 3, pp. 954–965, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p954-965.
- [26] E. Nugraha, Y. Pongtuluran, and S. Maria, "The Influence of Leadership and Teamwork on Employee Performance at PT . Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square Branch," *Pros. Semin. Nas. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 1, pp. 447–452, 2017.
- [27] Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, and Anita Sumelvia Dewi, "Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri," *J. Mhs. J. Ilm. Penal. dan Penelit. Mhs.*, vol. 4, no. 3, pp. 36–54, 2022, doi: 10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389.
- [28] I. W. G. I. Parta and I. G. A. Mahayasa, "Pengaruh Keterampilan Kerja, Teamwork, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar," *Widya Amrita*, vol. 1, no. 1, pp. 65–76, 2021, doi: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1147.
- [29] N. R. A. Wijayanti and D. Andriani, "The Influence of Teamwork, Internal Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance," *Acad. Open*, vol. 5, pp. 1–12, 2021, doi: 10.21070/acopen.5.2021.2545.
- [30] H. U. Emmira Iffat, Sumartik, "Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kelincahan Tenaga Kerja di Hotel Grand Whiz Trawas," vol. XXIV, no. 1, 2023, doi: 10.350587/Matrik.

