

## PENGARUH TEAMWORK, PERILAKU INOVATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Rena Augia Putrie<sup>1</sup>, Muhamad Risal Tawil<sup>2</sup>, Budi Sulistiyo Nugroho<sup>3</sup>, Eva Yuniarti  
Utami<sup>4</sup>, Rio Haribowo<sup>5</sup>**

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1</sup>, Politeknik Baubau<sup>2</sup>, PEM Akamigas<sup>3</sup>, Universitas  
Sebelas Maret<sup>4</sup>, Universitas Mulawarman<sup>5</sup>  
Email : rena.putrie@ubpkarawang.ac.id

### *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teamwork, perilaku inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 150 karyawan dengan teknik random sampling sebanyak 150 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, wawancara dan dokumenter. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa teamwork, perilaku inovatif dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Teamwork, Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

### **1. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki rencana strategis terkait masa depan perusahaan. Ini sebagai wujud menghadapi pesaing dan keberlangsungan hidup perusahaan. Rencana strategis tersebut dapat terlaksana sesuai tujuan yang ditargetkan jika ada peran dari sumber daya manusia. Tidak diragukan lagi bahwa karyawan berperan sebagai kotributor dan pelaksana seluruh aktivitas dalam perusahaan untuk tercapainya suatu kesuksesan. Dengan peran karyawan yang begitu berarti tentu memunculkan tanggung jawab yang juga besar dari manajemen sumber daya manusia. Tanggung jawab ini berkaitan dengan peningkatan efektivitas proses, penyelesaian masalah yang muncul dan keunggulan bersaing perusahaan melalui karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya, perusahaan didirikan berdasarkan visi untuk kepetingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan dilaksanakan dalam suatu sistem yang terdiri dari sekelompok orang yang melakukan aktivitas secara rutin dan berulang-ulang guna mencapai suatu tujuan bersama (Muaziz & Parashakti, 2024).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan

dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya (Maramis, 2013).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur keberhasilan pencapaian kinerja karyawan dilakukan penilaian. Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan teamwork, perilaku inovatif dan motivasi (Haqq, 2018).

*Teamwork* adalah salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. *Teamwork* ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam perusahaan (Ariyanto et al., 2019).

Perilaku Inovatif merupakan suatu tindakan individu yang dapat memunculkan, mengenalkan dan menerapkan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi seluruh perusahaan. Untuk meningkatkan relasi kerja maka sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi perusahaan yang dimaksud ialah pengembangan ide atau pengembangan pada suatu produk baru dan perubahan prosedur administratif. Secara tidak langsung perilaku inovatif pada karyawan dapat membantu perusahaan dalam melakukan persaingan karena mampu dan dapat memberikan suatu ide ataupun suatu gagasan yang baru. Perilaku inovatif memiliki kontribusi yang besar dalam pengembangan produktivitas karyawan (Wahyudi, 2021).

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang termotivasi dan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan akan memiliki semangat untuk melaksanakan tugasnya, dengan demikian karyawan tentu dapat mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di atas, adanya keterkaitan antara teamwork, perilaku inovatif, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan membahas secara rinci dan mendalam tentang pengaruh teamwork, perilaku inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### **Teamwork**

Para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual-individual yang menonjol. Kerjasama tim (*teamwork*) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik (Yulianto et al., 2022). *Teamwork* adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus di organisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan

sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Adapun terdapat indikator-indikator untuk mengukur *teamwork* terdiri dari (3) & 1, 2, 2023) :

- a. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*)  
Adalah terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
- b. Tanggung jawab yang dibagikan (*Shared responsibility*)  
Adalah terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab, seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.
- c. Penyamaan tujuan (*Aligned on purpose*)  
Adalah memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
- d. Komunikasi yang intensif (*Intensive communication*)  
Adalah terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
- e. Fokus pada masa yang akan datang (*Future focused*)  
Adalah adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang.
- f. Fokus pada tugas (*Focused on task*)  
Adalah terciptanya fokus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.
- g. Pengerahan bakat (*Talents*)  
Adalah adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.
- h. Tanggapan yang cepat (*Rapid response*)  
Adalah adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat.  
Adapun beberapa dimensi *teamwork* yang efektif (Wulansari & Musslifah, 2024), yaitu:
  - a. *Cooperating* (Bekerjasama)  
Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.
  - b. *Coordinating* (Koordinasi)  
Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
  - c. *Communicating* (Komunikasi)  
Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).
  - d. *Comforting* (Kenyamanan)  
Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

e. *Conflict resolving* (Pemecahan masalah)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Awalia et al., 2020) menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1: Diduga *Teamwork* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

**Perilaku Inovatif**

Perilaku inovatif berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial. Perbedaannya hanya ada pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari yang tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum berkembang ke yang sudah berkembang atau sikap yang belum maju menjadi maju (Fikri & Laily, 2022). Perilaku inovatif adalah sebuah tindakan untuk menciptakan ide-ide baru dan mengaplikasikannya untuk tujuan memajukan dan mengembangkan perusahaan. Para karyawan dituntut untuk memiliki perilaku inovatif untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Karyawan dengan perilaku inovatif akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya (Alviani, 2022).

Adapun beberapa tahapan dalam perilaku inovatif (Soebardi, 2020), diantaranya yaitu:

- a. Tahu dan memahami lingkup pekerjaan dan potensi permasalahan yang dihadapi dan yang mungkin akan terjadi.
- b. Memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja dan secara kreatif mengupayakan tindakan solusi.
- c. Membangun kerjasama dan komitmen bersama untuk merealisasikan usulan perbaikan inovatif dalam proses kerja kelompok.
- d. Mengaplikasikan usulan perbaikan dalam pekerjaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hadi et al., 2020) menemukan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2: Diduga Perilaku Inovatif Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

**Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan (Finthariasari, M & Saputri, 2020). Adapun terdapat indikator-indikator motivasi (Indraningrat et al., 2022), yaitu :

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan

- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan diri
- e. Kebutuhan perwujudan diri

Ada tiga kebutuhan yang mendasari Motivasi Kerja seseorang yaitu kebutuhan akan prestasi atau pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) (Dubrin, 2014). Berikut penjelasannya di bawah ini.

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)

Adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. Karyawan yang memiliki kebutuhan akan prestasi mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan akan prestasi. Peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah-masalah dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

Adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Karyawan yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk mempunyai dampak berpengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *need for power* yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif, berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi), serta mempunyai pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.

- c. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*)

Adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Seseorang yang memiliki kebutuhan berafiliasi yang tinggi sangat peduli untuk memperbaiki hubungan yang terganggu. Mereka juga menginginkan untuk melakukan pekerjaan yang memungkinkan terjadinya persahabatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, 2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H3: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Efek dari kinerja sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Konsistensi suatu

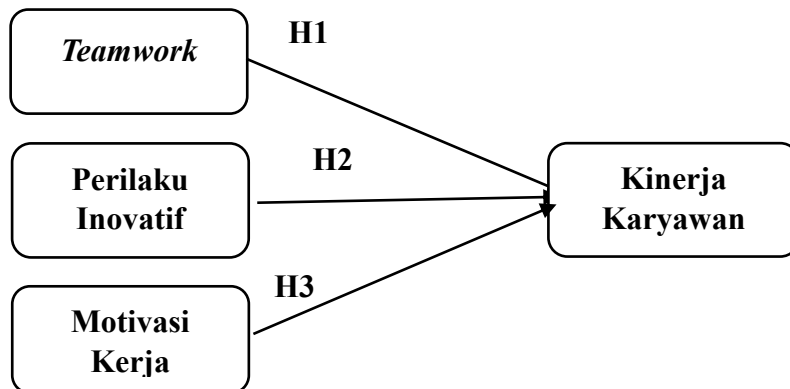
perusahaan tergantung pada kinerja setiap elemen dalam perusahaan. Kinerja perusahaan dan kompetensi kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kecerdasan sosial, kognitif, dan emosional seorang pemimpin. Kinerja juga merupakan kontribusi karyawan dalam pekerjaannya (Arifin, 2020). Kinerja Karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam perusahaan atau organisasi.(Andini et al., 2024)

Adapun terdapat indikator-indikator kinerja karyawan (Isa, 2021), diantaranya yaitu :

- a. Kualitas kerja, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.
- b. Kuantitas kerja, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- c. Konsisten, melaksanakan pekerjaan secara berkelanjutan.
- d. Sasaran kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja yang telah dibuat.
- e. Jangka waktu, lama penyelesaian pekerjaan.
- f. Efektif, kemampuan untuk memanfaatkan semua sumber daya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan & Bahri, 2018), diantaranya sebagai berikut :

- a. Kemampuan, Adalah kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, Adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan atau organisasi.
- c. Energi, Adalah sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, Adalah penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, Adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, Adalah tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g. Keamanan, Adalah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh kepada kinerjanya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

### 3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh *teamwork*, perilaku inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu berupa angka-angka dengan menggunakan alat formal, baku dan alat ukur. Populasi penelitian ini adalah 150 karyawan perusahaan. Sampel diambil dari populasi tersebut, dan pemilihan sampel penelitian ini ditentukan secara *random sampling* sehingga menghasilkan sampel sebanyak 150 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan angket. Setelah data terkumpul, data kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji statistik non parametrik Kolomogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Temuan uji normalitas pada tabel di bawah ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85721231
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.072
	Negative	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.344
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1. diatas terlihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,053 dan nilai signifikan 0,234 > 0,05. Jadi dapat dikatakan nilai residunya berdistribusi normal, sehingga analisis dapat dilakukan ke analisis selanjutnya yaitu analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah adanya hubungan antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolineritas yaitu dengan melihat nilai *varians inflation factor* (VIF) dengan asumsi berikut : a) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan *varians inflation factor* > 10 maka akan terjadi multikolineritas. b) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan *varians inflation factor* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	<i>Teamwork</i> (X1)	.235	4.478
	Perilaku Inovatif (X2)	.142	3.164
	Motivasi Kerja (X3)	.250	2.761

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2. di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Karena nilai signifikansi toleransi seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.



c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Berikut hasil pengujiannya pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.452	.653	.322	4.361	.008
<i>Teamwork</i> (X1)	.234	.136	.240	3.241	.346
Perilaku Inovatif (X2)	.134	.147	.232	2.724	.347
Motivasi Kerja (X3)	.211	.165	.312	2.350	.327
a. Dependent Variable: res2					

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3. di atas menunjukkan bahwa variabel *Teamwork* (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,368 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel *Teamwork* (X1). Variabel Perilaku Inovatif (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,347 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Perilaku Inovatif (X2). Variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,327 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Kerja (X3).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X1) dan (X2) serta variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut hasil pengujian analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Uji t**

Uji t menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen berdasarkan kriteria sebagai berikut.

- a. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .
  - 1) Jika nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  - 2) Apabila nilai  $t_{tabel} < t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
  - 1) Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - 2) Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.745	0.367		.382	.792
Teamwork (X1)	.373	.262	.336	3.560	0.00
Perilaku Inovatif (X2)	.436	.178	.276	2.268	0.00
Motivasi Kerja (X3)	.337	.254	.345	2.350	0.00
a. Dependent Variable:					

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel 5. menunjukkan bahwa  $H_1$  *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 3.560 dan p-value sebesar  $0,00 < 0,05$ .  $H_2$  Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2.268 dan p-value sebesar  $0,00 < 0,05$ .  $H_3$  Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2.350 dan p-value sebesar  $0,00 < 0,05$ .

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah uji yang memiliki tujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai koefisiennya maka semakin baik juga kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.647	.652	35.3
a. Predictors: (Constant),				

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel 5. Menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Persegi) dari 0.647 yang berarti 64,7 %. Angka tersebut mempunyai arti bahwa variabel *teamwork*, perilaku inovatif dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan Y sebesar 64,7 %. Sedangkan sisanya  $100\% - 64,7\% = 35,3\%$  dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *teamwork* yang terjalin maka akan meningkatkan kinerja karyawan. *Teamwork* merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta kebahagiaan yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Pada dasarnya, *teamwork* memiliki tujuan yang sama dan dapat mengembangkan keefektifan serta hubungan timbal balik untuk tujuan tim. Dan dengan adanya *teamwork* tujuan perusahaan akan tercapai, karena setiap bagian memiliki tujuan akhir yang sama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Octavia & Budiono, 2021) menunjukkan bahwa *teamwork* secara signifikan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Cerminan perilaku inovatif ditunjukkan melalui kemampuan melihat peluang, mempelajari ide-ide baru, membuat ide-ide baru, mewujudkan ide baru, rasa ingin tahu tinggi, dan berpikir secara mendalam. Adapun salah satu faktor perilaku inovatif yang paling berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor tingginya rasa ingin tahu karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang berperilaku inovatif akan terlihat dari sikap pemikirannya yang kritis atau sikap yang lebih maju. Sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya dengan memecahkan suatu masalah dengan menggunakan cara yang tidak sama dengan kebanyakan orang pada biasanya, tetapi akan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian apabila semakin tinggi perilaku inovatif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian tersebut membuktikan bahwa perilaku inovatif merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sujarwo & Wahjono, 2017) menemukan bahwa perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan apabila perilaku inovatif semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan kepada sesama atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan tentu saja itu akan membuat perusahaan mengalami kerugian, oleh karena itu motivasi kerja sangat dibutuhkan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan dan dalam melayani keluhan masyarakat. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh baik buruknya motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Semakin baik motivasi kerja karyawan tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurdin & Djuhartono, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *teamwork* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila perilaku inovatif semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- c. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **REFERENSI**

- Alviani, L. (2022). Journal of Applied Management and Business Research ( JAMBiR ) Analisis Laporan Keuangan dalam Mengukur Kinerja Keuangan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 139–144.
- Andini, A. T., Juniyanti, M., Ismatunniami, Janah, A. K., & Suyatna, R. G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Team Work Terhadap KinerjaKaryawan di Kopsyah Raya Banda Madani Cabang Curug. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 160–168.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). “Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor).” *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12–19.
- Dubrin. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi. *Jurnal Ekonomi*, 1–17.
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervining. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–20.
- Finthariasari, M & Saputri, D. . (2020). Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB) *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 128–136.
- 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>
- Haqq, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 56. <https://doi.org/10.26740/bisma.v9n1.p56-68>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pergi Berlibur Indonesia. *Jurnal EMAS*, 3(3), 23–34.
- Isa, E. S. A. (2021). *Pengaruh Green Intellectual Capital terhadap Keunggulan Kompetitif dengan Pemediasi Green Human Resource Management (Survey pada UKM Batik Warna Alamdi PaguyubanKebonInda h)*.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955–964.
- Muaziz, M., & Parashakti, R. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 2(01), 7–15. <https://doi.org/10.59422/global.v2i01.281>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Soebardi, R. (2020). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.24854/jpu4>
- Sujarwo, A., & Wahjono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam*, 1, 63–71.
- Terhadap, M., Karyawan, K., Pt, P., Daop, K. A. I., 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 [ Analisis Penggunaan Teknologi Informasi , Perilaku Inovatif , dan. 1–15.*
- Wahyudi, R. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10, 1–18.
- Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). *Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*. 2(3), 92–102. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91>
- Yulianto, R., Dessyarti, R. S., & Saputra, A. (2022). *Simba Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Simba) 4 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pgri Madiun Peran Mediasi Motivasi Kerja Antara Teamwork Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indomarco Pris. September.*