

**PENGARUH PERILAKU INOVATIF, MOTIVASI KERJA, DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN LAUTAN CENDIKIA MULIA**

Oleh :

Lulu Alviani

Audita Nuvriasari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

lulualviani02@gmail.com

skripsiaudita@gmail.com

**.Article Info**

*Article History :*

*Received 16 July - 2022*

*Accepted 25 July - 2022*

*Available Online*

*31 July - 2022*

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of innovative behavior, work motivation, and teamwork on the performance of the Lautan Cendikia Mulia Foundation employees. This type of research is quantitative research and the data analysis method used is descriptive statistical analysis and inferential analysis. The research uses 38 respondents as research samples who are employees of the Lautan Cendikia Mulia Foundation. The results show that innovative behavior has a positive and significant effect on the performance of the Lautan Cendikia Mulia Foundation employees, while work motivation and teamwork have no significant effect on the performance of the Lautan Cendikia Mulia Foundation employees.*

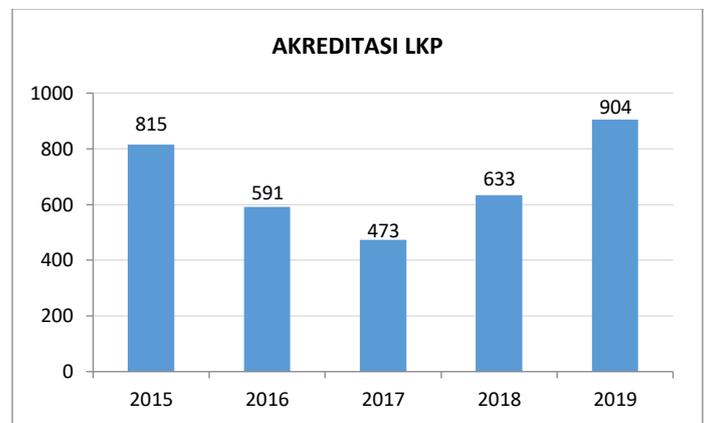
*Keyword :*

*Innovative Behavior, Work Motivation, Cooperation, Employee Performance.*

**1. PENDAHULUAN**

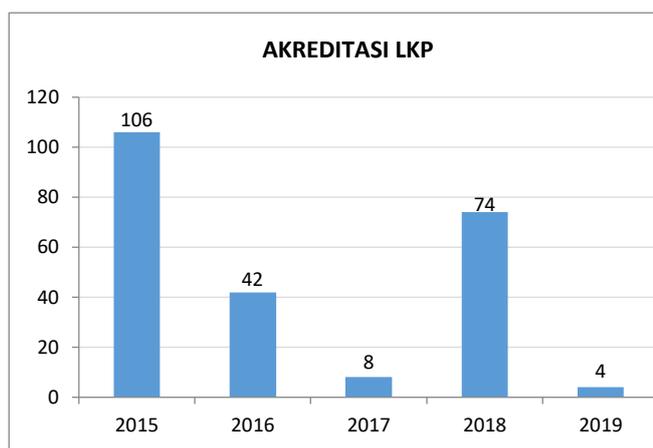
Sumber Daya Manusia di Indonesia sangat berpengaruh dan berkaitan dengan pendidikan, lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi publik yang harus memberikan pelayanan yang berkualitas. Lembaga Pendidikan Non Formal (LPNF) adalah program pembelajaran yang diselenggarakan secara terancang di dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. LPNF merupakan suatu bentuk pendidikan di Indonesia yang telah diakui didalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003.

Perkembangan Lembaga seperti Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) sudah sangat banyak di Indonesia, karena saat ini pendidikan nonformal merupakan salah satu jalur yang berperan penting dengan tujuan dapat memberikan kesempatan belajar kepada masyarakat yang seluas-luasnya. Adapun perkembangan pendidikan non formal secara nasional dapat ditunjukkan pada gambar 1. dan 2.



**Gambar 1. Data Pendidikan Non Formal Berakreditasi Nasional**

(Sumber: [akreditasi.banpaudpnf.or.id](http://akreditasi.banpaudpnf.or.id) update populasi pada 16 November 2021)



**Gambar 2. Data Pendidikan Non Formal Tidak Terakreditasi Nasional**

(Sumber: [akreditasi.banpaudpnf.or.id](http://akreditasi.banpaudpnf.or.id) update populasi pada 16 November 2021)

Adapun perkembangan LKP di Provinsi Banten dapat ditunjukkan pada tabel berikut

**Tabel 1. Distribusi Hasil Akreditasi Satuan LKP Berdasarkan Kabupaten/ Kota Provinsi Banten**

Kabupaten/Kota	A	B	C	TT	Total
Kab. Lebak	0	1	1	0	2
Kab. Pandeglang	0	2	1	0	3
Kab. Serang	0	0	0	0	0
Kab. Tangerang	0	2	1	0	3
Kota Cilegon	1	0	0	0	1
Kota Serang	1	0	0	0	1
Kota Tangerang	1	0	0	0	1
Kota Tangerang Selatan	0	1	0	0	1
Total	3	6	3	0	12

(Sumber: [akreditasi.banpaudpnf.or.id](http://akreditasi.banpaudpnf.or.id) update populasi pada 16 November 2021)

Menurut BAN PAUD dan PNF (2021), dari data statistik diatas BAN PAUD dan Lembaga Pendidikan Non Formal memiliki kuota sasaran sebanyak 35.750 yang tersebar di 34 Provinsi, akan tetapi pencapaian saat ini telah mencapai 37.089 sehingga melebihi target kuota yang direncanakan. Sedangkan jumlah LKP yang tidak terakreditasi di tahun 2019 mengalami penurunan yang sangat signifikan. Hasil Statistik jumlah LKP pada provinsi Banten yang telah terakreditasi sebanyak 12, dan tersebar di 8 Kabupaten/Kota, hasil akreditasi terdiri dari 3 satuan (0,27%) Terakreditasi A, 6 satuan (0,53%) Terakreditasi B, 3 satuan (0,27%) Terakreditasi C, dan 0 satuan (0,00%) Tidak Terakreditasi. Dari data diatas banyaknya pencapaian target LKP di Indonesia telah melebihi kuota yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa banyaknya masyarakat yang

perduli terhadap pentingnya pendidikan, sehingga Lembaga Pendidikan Non Formal tentunya membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan handal.

Adanya perkembangan LPNF tersebut mendorong pengelola jasa pendidikan untuk memberikan layanan yang berkualitas dengan didukung oleh SDM yang berkinerja unggul. Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi suatu organisasi karena dapat menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Menurut , kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang karyawan. Artinya dengan adanya kinerja karyawan maka sasaran, tujuan serta visi dan misi perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti perilaku inovatif, motivasi kerja, dan *teamwork* (Parta & Mahayasa, 2021).

Salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk berkembang adalah perilaku inovatif (Porath et al., 2012). Perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekankan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap (Astuti et al., 2019). Orang yang mempunyai perilaku inovatif merupakan seseorang yang kesehariannya selalu berfikir kritis, dan berusaha agar selalu terjadi perubahan dilingkungan sekitarnya.

Adapun adanya pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan telah didukung oleh penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Astuti et al., 2019). Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan masih terdapat adanya gap atau perbedaan hasil penelitian sehingga perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi yaitu bagaimana cara yang dilakukan perusahaan untuk mendorong semangat kerja seseorang atau karyawan karena setiap perusahaan tentu menginginkan perusahaannya dapat mencapai tujuan yang maksimal (Parta & Mahayasa, 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ma'ruf & Chair, 2020).

Hasil penelitian yang berbeda menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Adha et al., 2019). Berdasarkan kedua penelitian tersebut terdapat gap

atau perbedaan sehingga hasil penelitian masih perlu dikaji lebih lanjut.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Teamwork* (Parta & Mahayasa, 2021). *Teamwork* merupakan sebuah kelompok yang didalam proses bekerjanya dipimpin oleh seorang pemimpin dan pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan partisipatif, bertanggung jawab, dapat berkomunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, dan fokus pada tugas maupun tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi (Auromiqo et al., 2019). Seluruh orang yang terdapat didalam tim tersebut harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif guna menuju tercapainya hasil yang diinginkan oleh perusahaan (Marpaung, 2014). Kerjasama yang solid dapat menghasilkan energi yang positif dan sangat penting bagi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Hadi et al., 2020).

Adapun pentingnya *teamwork* bagi kinerja karyawan telah didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Artinya dengan adanya kerjasama tim pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Namun demikian penelitian lainnya menjelaskan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Darmanto, 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat adanya gap, sehingga penelitian ini perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Mengingat pentingnya pengukuran kinerja karyawan dalam organisasi maka peneliti melakukan kajian penelitian terhadap Lembaga Kursus dan Pelatihan Lautan Cendikia Mulia. Yayasan Lautan Cendikia Mulia didirikan tahun 2014 dan sudah mendapatkan izin "Penyelenggaraan Satuan Pendidikan Non Formal". LKP Lautan Cendikia Mulia berlokasi di Jl. Beringin Raya, Perumnas 1, Kecamatan Karawaci, Kota Tangerang. Tujuan adanya LKP ini guna membantu seluruh masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan dan menambah pengetahuan melalui pendidikan non formal. Selama pandemi lembaga ini mengadakan pelatihan secara online, sehingga masyarakat luar daerah dan dimanapun berada tetap bisa mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia berkaitan dengan masalah kinerja yaitu masih belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini dapat diindikasikan melalui: adanya beberapa karyawan

yang masih kurang disiplin dalam mematuhi aturan dan waktu kerja yang telah ditentukan, seperti kurangnya ketertiban dalam menyelesaikan tugas, banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, beberapa karyawan yang melaksanakan kegiatan mengajar terkesan kaku kurangnya inovasi dalam pembelajaran, motivasi kerja yang rendah disebabkan keakraban hubungan karyawan dengan rekan kerja, ruang kerja yang kurang nyaman, kurangnya fasilitas yang disediakan, perbedaan tingkat gaji dan kurangnya kekompakan atas sesama karyawan. Adanya temuan pada observasi awal tersebut maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di LKP Lautan Cendikia Mulia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disamping itu juga adanya temuan pada hasil-hasil penelitian sebelumnya yang beragam maka penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

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

Perilaku inovatif merupakan 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 (Hadi et al., 2020). Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran Semarang (Astuti et al., 2019).

H1 : Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia

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

Motivasi yaitu bagaimana cara yang dilakukan perusahaan untuk mendorong semangat kerja seseorang atau karyawan karena setiap perusahaan tentu menginginkan perusahaannya dapat mencapai tujuan yang maksimal (Parta & Mahayasa, 2021). Pemberian motivasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan sehingga karyawan memiliki produktivitas dan kinerja yang lebih optimal (Sarinadi, 2014). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ma'ruf & Chair, 2020).

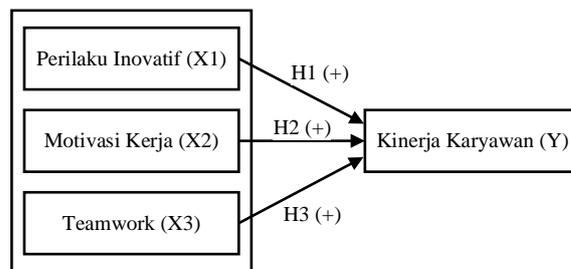
H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.

### Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah *teamwork* (Auromiqo et al., 2019). *Teamwork* yang rendah didalam perusahaan akan menurunkan kinerja setiap karyawan namun ketika kerjasama tim semakin baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa inovasi, dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan pengaruh terhadap kinerja manajerial BPR di Kalimantan Timur (Rediyono & Ujjianto, 2013).

H3 : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan lautan Cendikia Mulia



Gambar 2. Kerangka Berpikir

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data primer diperoleh dengan teknik pengumpulan data survey yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Responden dalam penelitian ini yaitu 38 karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia yang dipilih dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu perilaku inovatif (X1), motivasi kerja (X2), *teamwork* (X3) dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan di antaranya analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji parsial (t).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.032	14.523		.622	.538
PERILAKU_INOVATIF_X1	.655	.232	.457	2.822	.008
MOTIVASI_KERJA_X2	-.585	.466	-.205	-1.255	.218
TEAMWORK_X3	.396	.456	.138	.869	.391

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y

Tabel 2. menunjukkan nilai konstanta (β) sebesar 9,032, sedangkan nilai koefisien regresi yang terstandarisasi untuk perilaku inovatif sebesar 0,457, motivasi kerja -0,205, dan *teamwork* 0,138. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 9,032 + 0,457 X1 - 0,205 X2 + 0,138 X3 + e$$

Nilai konstanta dan koefisien regresi yang terstandarisasi dari persamaan regresi linear berganda di atas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (β) sebesar 9,032 berarti bahwa apabila nilai perilaku inovatif (X1), motivasi (X2), dan *teamwork* (X3) sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,032.
2. Nilai koefisien regresi perilaku inovatif (X1) sebesar 0,457 berarti bahwa apabila penilaian terhadap perilaku inovatif meningkat sebesar 1

satuan, maka penilaian terhadap kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,457 satuan. Perilaku inovatif memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar -0,205 berarti bahwa apabila penilaian terhadap motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,205 satuan. Motivasi kerja memiliki arah pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi *teamwork* (X3) sebesar 0,138 berarti bahwa apabila penilaian terhadap *teamwork* meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,138 satuan. *Teamwork* memiliki

pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 <sup>a</sup>	.196	.125	3.43625

a. Predictors: (Constant), PERILAKU\_INOVATIF\_X1, MOTIVASI\_KERJA\_X2, TEAMWORK\_X3

Tabel 3. menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,196 yang berarti bahwa perilaku inovatif, motivasi dan *teamwork* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 19,6%. Sementara itu 80,4% sisanya dipengaruhi oleh

variabel lainnya di luar penelitian seperti kompensasi dan lingkungan kerja (Halomoan, Abdullah, & Putri, 2021), dan budaya organisasi (Rijanto & Mukaram, 2018).

### Uji Hipotesis Parsial (t)

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.032	14.523		.622	.538
PERILAKU_INOVATIF_X1	.655	.232	.457	2.822	.008
MOTIVASI_KERJA_X2	-.585	.466	-.205	-1.255	.218
TEAMWORK_X3	.396	.456	.138	.869	.391

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y

Tabel 4. menunjukkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel perilaku inovatif (X1) memiliki nilai t hitung 2,822 > t tabel 2,024 dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.
2. Variabel motivasi (X2) memiliki nilai t hitung -1,255 < t tabel 2,024 dan nilai signifikansi 0,218 > 0,05. Dengan demikian maka H02 diterima dan Ha2 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.
3. Variabel *teamwork* (X3) memiliki nilai t hitung 0,869 < t tabel 2,024 dan nilai signifikansi 0,391 > 0,05. Dengan demikian maka H03 diterima dan Ha3 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.

### Pembahasan

#### Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan nilai t hitung 2,822 > t tabel 2,024 dan nilai signifikansi 0,008 < 0,050, artinya H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti bahwa perilaku

inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia. Dengan demikian maka 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.

Secara rata-rata karyawan telah berperilaku inovatif dalam menjalankan pekerjaannya. 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 variabel kinerja karyawan adalah faktor tingginya rasa ingin tahu karyawan dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh data hasil analisis deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata tertinggi jika dibandingkan faktor lainnya, yaitu sebesar 4,03. Tingginya rasa ingin tahu karyawan dalam bekerja dicerminkan oleh perilaku karyawan yang aktif bertanya terkait urusan pekerjaan, serta tingginya minat karyawan dalam mengeksplorasi informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan baik dari media cetak maupun *digital*.

Perilaku inovatif adalah perilaku individu yang melakukan perubahan terhadap cara kerja baru berupa prosedur, praktik, maupun teknik kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan (Prayudhayanti, 2014). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya yang hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Astuti et al., 2019; Irawati & Nurfadilah, 2021).

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

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan nilai  $t$  hitung  $-1,255 < t$  tabel  $2,024$  dan nilai signifikansi  $0,218 > 0,05$ , artinya  $H02$  diterima dan  $Ha2$  ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia. Dengan demikian semakin kuatataupun semakin lemah motivasi kerja karyawan maka tidak akan mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Pengujian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.

Meskipun secara rata-rata karyawan telah memiliki motivasi yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya yang ditunjukkan melalui melalui giatnya karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan penghargaan organisasi, kesediaan karyawan untuk bekerja lembur karena mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, pengembangan diri karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, kesediaan karyawan untuk bekerja dengan baik yang didukung oleh lingkungan kerja karyawan, dan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan giat untuk menghasilkan prestasi kerja yang unggul, akan tetapi tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini dapat dikarenakan karyawan telah memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa terdapat faktor selain motivasi yang lebih berkontribusi besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai untuk mendorong seorang individu melakukan suatu pekerjaan secara internal dan eksternal secara positif untuk meningkatkan suatu perusahaan atau organisasi (Sarinadi, 2014). Pemberian motivasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan sehingga karyawan memiliki produktivitas dan kinerja yang

lebih optimal (Sarinadi, 2014). Maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan akan berdampak positif bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya yang hasil penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Inaray et al., 2016).

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

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan nilai  $t$  hitung  $0,869 < t$  tabel  $2,024$  dan nilai signifikansi  $0,391 > 0,05$ , artinya  $H03$  diterima dan  $Ha3$  ditolak. Hal ini berarti bahwa *teamwork* karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia. Pengujian tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi *teamwork* karyawan. Dengan demikian *teamwork* bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin kuat atau semakin lemah *teamwork* karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat kinerjanya.

Meskipun secara rata-rata karyawan telah memiliki *teamwork* yang baik dalam menjalankan pekerjaannya yang ditunjukkan melalui kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama, pembagian tanggung jawab kerja, sikap saling membantu, komunikasi efektif antar karyawan, pembagian tugas yang baik, keahlian anggota team, dan kualitas kepemimpinan dalam *teamwork*, akan tetapi faktor *teamwork* tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini dapat dikarenakan *teamwork* yang terbangun telah solid dan seluruh karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi dalam mengembangkan organisasi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa terdapat faktor selain *teamwork* yang lebih berkontribusi besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

*Teamwork* adalah sekumpulan individu yang mempunyai pemahaman berbeda berkumpul bersama guna mencapai tujuan dalam kegiatan pekerjaan (Marpaung, 2014). Kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan dengan adanya tim jauh lebih baik dari pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara individu (Rediyono & Ujianto, 2013).

Maka dari itu karyawan harus mampu kooperatif dalam bekerja dalam tim sehingga karyawan dapat saling bekerjasama untuk menghasilkan kinerja yang baik dan akan berdampak positif bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya

yang hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kerjasama tim atau *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Darmanto, 2016).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat perilaku inovatif karyawan atau semakin inovatif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat atau semakin lemah motivasi kerja karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin tidak baik kerjasama tim (*teamwork*) karyawan dalam bekerja maka tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47.
- Auromiqo, C., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). PERAN TEAMWORK DAN TIME PRESSURE TERHADAP KINERJA DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3). <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1799>
- Darmanto, D. R. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan .... In *Media Ekonomi dan Manajemen*.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Influences of Leadership and Working Motivation To Employees Performance At Pt . Amanah Finance in Manado City. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02).
- Irawati, A., & Nurfadilah, N. (2021). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura. *Eco-Entrepreneur*, 7(1).
- Rediyono & Ujianto. (2013). Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. Pendidikan Putra Bangsa Bontang Kaltim. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen (Vol. 9, Issue 2).
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1).
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3). <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1). <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2). <https://doi.org/10.1002/job.756>
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis*, 15(2).
- Sarinadi, N. N. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun

2014. *Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha, 4(1).*