

**ANALISIS INOVASI, TEAM WORK DAN PENGARUHNYA  
TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL MELALUI PEMBELAJARAN  
ORGANISASIONAL PADA BATALION TANKFIB 1 MARINIR**

**Joko Utomo**

[jokoutomo280388@gmail.com](mailto:jokoutomo280388@gmail.com)

Batalion Tankfib 1 Marinir

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of innovation and team work on organizational performance through organizational learning in the 1st Marine Tankfib Battalion. The population in this study were all 220 soldiers working in the 1st Marine Tankfib Battalion. This type of research is explanatory with a quantitative approach. The sampling technique used in this research was determined by 25 independent variables, so the total sample in this research was 75 respondents. The data analysis technique for this research uses SEM-PLS. The research results show that innovation has a significant effect on organizational performance, teamwork has a significant effect on organizational performance, organizational learning is proven to have an effect on organizational performance. The influence test did not show that innovation had a positive effect on organizational performance through organizational learning and teamwork had a positive effect on organizational performance through organizational learning.*

*Keywords: innovation, teamwork, organizational learning, organizational performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Inovasi, *Team Work* terhadap Kinerja Organisasional Melalui Pembelajaran Organisasional Pada Batalion Tankfib 1 Marinir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit yang berkerja di Batalion Tankfib 1 Marinir sebanyak 220 personel. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 25 kali variabel indendepan, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasional, teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasional, pembelajaran organisasional terbukti berpengaruh terhadap kinerja organisasional. Pada pengujian pengaruh tidak menunjukkan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional melalui pembelajaran organisasi dan teamwork berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional melalui pembelajaran organisasi.

Kata kunci: inovasi, teamwork, pembelajaran organisasional, kinerja organisasional

## PENDAHULUAN

Kinerja yang optimal menjadi tujuan bagi setiap organisasi. Kinerja organisasional berarti seberapa bagus suatu bisnis mencapai tujuan pasar dan finansialnya. Kinerja organisasional merujuk pada tingkat pencapaian tujuan dan sasaran bisnis pada akhir periode tertentu dan tingkat kesuksesan suatu bisnis (Babel'ová *et al.*, 2020).

Kinerja organisasi bisa ditingkatkan melalui *teamwork* yang efektif. *Teamwork* atau kerjasama tim dalam suatu organisasi dengan demikian merupakan suatu keharusan yang menuntut untuk terus dikelola dan dikembangkan. *Teamwork* perlu terus dikelola dengan sungguh-sungguh agar gerak langkah individu atau pegawai dapat serasi dan terpadu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Novianto (2017) menjelaskan *teamwork* mempunyai lima karakteristik, yaitu: menciptakan hasil dengan cepat, kreatif, bijaksana, positif dan konsisten. Salah satu faktor yang membuat *teamwork* berfungsi dengan baik adalah keikutsertaan dan keterlibatan secara simultan seluruh anggotanya. Penelitian Suhardi (2019) menunjukkan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional. Artinya peningkatan soliditas *teamwork* mengakibatkan peningkatan *organizational learning*.

Hernawan & Lukiastuti (2023) menyebutkan, pembelajaran organisasi merupakan salah satu komponen strategis untuk tercapainya kinerja perusahaan yang telah ditetapkan untuk rencana periode jangka panjang. Pembelajaran organisasional adalah kecakapan organisasi dalam mencipta, memperoleh, dan mengalihkan pengetahuan serta mengubah perilaku yang diinginkan sehingga akan selalu merefleksikan pada pengetahuan dan

wawasan baru.

Huynh *et al.* (2023) menyatakan, inovasi adalah penentu utama keberhasilan dalam pandangan positif dan signifikan hubungan antara kapasitas inovasi dan kinerja organisasi. Begitu pula dalam novelnya manifestasinya, inovasi memenuhi syarat sebagai penentu penting Perusahaan kinerja di zaman kontemporer.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari Batalion Tankfib 1 Marinir sudah menunjukkan kemajuan yang semakin baik dari hari ke hari. Meskipun demikian sebagai sebuah organisasi besar yang turut bertanggungjawab atas keamanan dan keselamatan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka Batalion Tankfib 1 Marinir juga perlu terus meningkatkan kinerja organisasinya. Kinerja organisasional itu bisa dicapai semakin optimal apabila terus meningkatkan inovasi, *teamwork* dan selalu mau belajar terus sebagai sebuah organisasi.

Beberapa studi terdahulu menyangkut inovasi, *teamwork* dan pembelajaran organisasional terhadap kinerja organisasional telah dilakukan. Namun hasil-hasilnya menunjukkan tidak selalu konsisten artinya ada kesenjangan yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, khusus yang berkaitan dengan Batalion Tankfib 1 Marinir, penelitian-penelitian yang terkait dengan inovasi, *teamwork* dan pembelajaran organisasional dalam kaitan dengan kinerja organisasional masih jarang dilakukan atau bahkan belum ada.

Beberapa studi empiris terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait tema penelitian ini. Antara lain penelitian Somwethee *et al.* (2023) menunjukkan inovasi mempunyai pengaruh positif terhadap keberlanjutan kinerja organisasi. Kemudian penelitian Huynh *et al.* (2023) menunjukkan teknologi

inovasi merangsang kinerja organisasi. Selanjutnya penelitian Hernawa dan Lukiasuti (2023) menunjukkan pembelajaran organisasi dan daya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya inovasi. Daya inovasi mampu memediasi hubungan pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi.

Berbeda dengan hasil penelitian Hamzali & Arwin (2022) yang menunjukkan pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan inovasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan kinerja organisasi. Berikutnya penelitian Inthavong *et al* (2023) menunjukkan inovasi akan menimbulkan disruptif jika tidak mendapat informasi yang memadai dan diproses dengan baik. Namun penelitian pembelajaran organisasi sangat penting untuk kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Lebih lanjutnya penelitian Daneswara & Muafi (2021) menunjukkan ada pengaruh positif signifikan pembelajaran organisasional terhadap kinerja organisasional, ada pengaruh positif signifikan innovation terhadap kinerja organisasional, ada pengaruh positif signifikan pembelajaran organisasional terhadap kinerja organisasional dimediasi inovasi. Kemudian penelitian Kurniawati, Andiani dan Mauludin (2021) menunjukkan karakteristik individu dan leadership memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *teamwork*. Karakteristik individu dan leadership juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi melalui *teamwork*. Penelitian Ali & Reuben (2019) menunjukkan hasil terdapat hubungan signifikan antara pengembangan *teamwork* dan kinerja organisasional.

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja Organisasional

Nguyen et al. (2023) menyatakan, kinerja organisasional menunjukkan tingkat pencapaian yang diperoleh setelah menerapkan serangkaian praktik dan mencerminkan produktivitas seluruh anggota dan tim dalam sebuah organisasi. Ini adalah konsep multidimensi, diukur dalam jangka waktu efisiensi dan efektivitas proses kuantifikasi dan tindakan relatif terhadap com pemohon. Hal ini dapat diukur secara kualitatif dan dalam berbagai indikator mulai dari indikator finansial, operasional, lingkungan dan kinerja bisnis hingga efektivitas organisasi (Nguyen&Vien, 2023).

Kinerja suatu organisasi mengacu pada upayanya untuk mencapai tujuan dengan menjalankan operasi dan menyesuaikan strategi demi keberhasilan organisasi. Organisasi yang sukses harus mempunyai organisasi yang baik kinerja, yang diukur dengan indikator kinerja utama berasal dari tujuan strategis organisasi. Dalam beberapa kasus, kinerja organisasi perlu dibandingkan dengan hal serupa organisasi untuk menilai posisinya relatif terhadap pesaing (Somwethee *et al.*, 2023).

Ada berbagai macam dimensi dalam pengukuran kinerja organisasi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai tolok ukur atau indikator dalam menilai kinerja organisasi. Dalam penelitian ini indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasional merujuk Daneswara & Muafi (2020) meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

### Pembelajaran Organisasional

Rass et al. (2023) menyatakan, pembelajaran organisasi tidak hanya terjadi pada tingkat yang lebih tinggi tingkat abstraksi tetapi juga terjadi melalui praktik pelatihan dan pengajaran. Bentuk pembelajaran ini ditandai dengan orang-orang berpengalaman dalam suatu

organisasi, secara langsung mengajarkan suatu tugas atau pemahaman suatu proses kepada orang yang kurang berpengalaman (Wiewiora, Chang, & Smidt, 2020). Dalam mekanisme pembelajaran angka dua ini, mental model aktor yang berpartisipasi secara langsung mempengaruhi mental lawannya model, baik hanya satu arah atau dua arah, tergantung pada situasi.

Sepintas istilah pembelajaran organisasional (*organizational learning*) dan organisasi pembelajaran (*learning organization*) seringkali disamakan bahkan sulit dibedakan. Terdapat dua cara untuk membedakan antara organisasi pembelajaran dan pembelajaran organisasional yakni; pertama, organisasi pembelajaran mengacu pada satu bentuk organisasi, sedangkan yang dinamakan pembelajaran organisasional berupa aktivitas dan proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam proses berorganisasi. Kedua, pembelajaran organisasi dicerminkan dari upaya untuk mewujudkan sebuah organisasi yang terus menerus melaksanakan pembelajaran, sedangkan pembelajaran organisasional dapat terwujud tanpa membutuhkan usaha (Latupapua dkk, 2023).

### **Teamwork**

Masyithah et al. (2018) menyebutkan *teamwork* adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Anggraeni & Saragih (2019) *teamwork* adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat

membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Askari et al. (2020) menyatakan *teamwork* sangat penting untuk menghasilkan output yang baik dan komunikasi yang baik antar staf di dalam perusahaan. Sebuah tim dapat digambarkan sebagai sekelompok individu yang berkumpul untuk mencapai tujuan fungsi dan tujuan yang sama untuk memberikan layanan yang luar biasa. Kerja tim adalah cara beroperasi secara kolaboratif dengan kelompok individu sebagai cara untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu mata rantai yang hilang dalam organisasi adalah kerja tim (Flores-Szwagrzak & Treibich, 2020).

Kurniawati dkk (2021) mengemukakan bahwa kinerja organisasi bisa ditingkatkan melalui *teamwork* yang efektif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas *teamwork* yang efektif antara lain kepemimpinan. *Teamwork* bisa dilakukan dengan cara meningkatkan keterlibatan personal, memotivasi, mendukung, dan memberikan pengakuan terhadap kinerja team serta mengembangkan budaya *teamwork* dari budaya kompetisi menjadi budaya kolaboratif.

### **Inovasi**

Teori inovasi dikembangkan oleh Schumpeter (1934), inovasi diartikan sebagai cara-cara baru melakukan suatu hal dengan menekankan pada kombinasi untuk metode produksi, sumber baru pasokan, eksploitasi pasar baru dan mengkordinasikan bisnis. Organisasi dengan lebih banyak inovasi, sebagai jawaban atas perubahan lingkungan dan penciptaan kapabilitas baru akan lebih berhasil sehingga bisa mencapai kinerja yang lebih baik (Farhang et al., 2018).

Menurut Hoang and Ngoc (2019), Schumpeter (1934) tidak membuat definisi tentang inovasi, tetapi dia dipandang

sebagai tokoh yang sangat berpengaruh dalam teori mengenai inovasi dalam perusahaan. Berbeda dari Hoang and Ngoc (2020), Tuan *et al.*, (2016) menyatakan Schumpeter mendefinisikan inovasi sebagai 'kekuatan penggerak untuk pengembangan' (*the driving force for development*). Menurut Schumpeter, perkembangan ekonomi merupakan proses mutasi motivasional, yaitu menggantikan teknologi lama dengan yang baru, yang disebutnya 'destruksi kreatif'.

Schumpeter membagi inovasi dalam dua kategori, masing-masing inovasi radikal (basic) dan inovasi inkremental. Inovasi radikal berarti membuat perubahan besar dalam proses, produk atau jasa yang dilakukan organisasi. Sedangkan inovasi inkremental adalah perubahan kecil dalam proses, produk, atau jasa yang dilakukan oleh organisasi (Nam *et al.*, 2017; O'Sullivan and Dooley, 2009).

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi inovasi dapat dilihat dari sisi internal dan eksternal organisasi. Dari sisi internal organisasi yaitu kondisi dan sumber daya yang dimiliki organisasi yang mampu memengaruhi kemampuan untuk melakukan inovasi

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal antara variabel-variabel yang saling memengaruhi. Pada jenis penelitian eksplanatori disyaratkan minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada Batalion Tank Amfibi 1 Marinir, Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit yang berkerja di Batalion Tankfib 1 Marinir sebanyak 220 personel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah merujuk ada Ferdinand A (2014) dalam penelitian multivariate besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen. Dalam penelitian ini jumlah variabel independen sebanyak tiga variabel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 75 responden. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan alat analisis model persamaan struktural (SEM)-*Partial Least Square (PLS)*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Batalyon Tank Amfibi 1/Marinir atau Yontankfib 1/Mar merupakan salah satu kekuatan inti di jajaran Resimen Kavaleri 1/Marinir, Pasukan Marinir 1. Dalam melaksanakan tugas, fungsi dan perannya, baik sebagai pasukan pendarat amfibi maupun salah satu komponen pembangunan bangsa. Sebagai bagian dari pasukan pendarat amfibi, Batalyon Tank Amfibi-1 Marinir mengemban misi pembinaan dan penggunaan kekuatannya dalam rangka sarana proyeksi kekuatan pasukan pendarat dari laut ke darat dalam operasi Amfibi. Yontankfib di perkuat dengan Alutsista PT-76, PT-76 (M), AMX-10 PAC 90, BRDM-1, Panser BTR-80A, BMP-3F.

Berdasarkan Perkasal No. 18/2018 tanggal 09 Mei 2018 tentang Validasi Organisasi Korps Marinir dan penambahan Pasmar 3 di Sorong, Pasmar 1 menjadi Pasmar 2 kemudian Resimen Kavaleri 1 Marinir di Surabaya berubah menjadi Resimen Kavaleri 2 Marinir di Surabaya sehingga Yontankfib 1 Marinir di Surabaya berubah penyebutan menjadi Yontankfib 2 Marinir di Surabaya, Resimen Kavaleri 2 Marinir di Jakarta berubah menjadi Resimen Kavaleri 1 Marinir di Jakarta sehingga Yontankfib 2 Marinir di Jakarta berubah menjadi Yontankfib 1 Marinir di Jakarta.

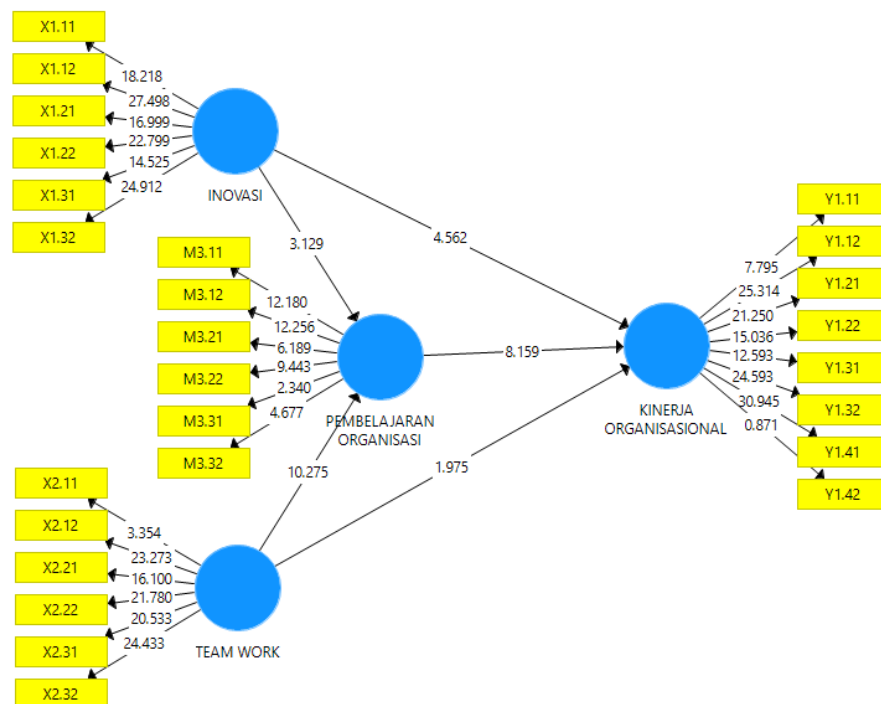
Responden penelitian ini adalah sebanyak 75 orang. Profil responden berdasarkan jenis kelamin diketahui berjenis

kelamin laki-laki sebanyak 75 orang atau sebesar 100 persen. Sedangkan Perempuan tidak terdapat sebagai responden atau nol persen. Berdasarkan Tingkat Pendidikan jumlah prajurit yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 71 orang atau sebesar 94,7 persen, berpendidikan sarjana 3 orang atau sebesar 4 persen, berpendidikan magister sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3 persen, dan berpendidikan doktor sebanyak 0 orang atau sebesar 0 persen. Berdasarkan kepangkatan, jumlah prajurit yang berpangkat Lektol sebanyak 1 orang atau sebesar 1,33 persen, yang berpangkat Mayor sebanyak 1 orang atau sebesar 1,33 persen, yang berpangkat Kapten sebanyak 3 orang atau sebesar 4 persen, yang berpangkat Lettu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,33 persen. Selanjutnya jumlah prajurit yang berpangkat Letda sebanyak 5 orang atau sebesar 6,67 persen, yang berpangkat Peltu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,67 persen,

yang berpangkat Pelda sebanyak 13 orang atau sebesar 17,33 persen, yang berpangkat Serma sebanyak 3 orang atau sebesar 4 persen, yang berpangkat Serka sebanyak 4 orang atau sebesar 5,33 persen, yang berpangkat Sertu sebanyak 9 orang atau sebesar 12 persen, yang berpangkat Serda sebanyak 20 orang atau sebesar 26,67 persen, yang berpangkat Kopka sebanyak 10 orang atau sebesar 13,34 persen.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:



Gambar 1 Model Pengujian *Partial Least Square* SmartPLS 3.0

Dari hasil model pengujian hipotesis penelitian menggunakan SmartPLS 3.0

seperti gambar 1 dapat diketahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung

hubungan antar variabelnya. Hasil pengujian pengaruh langsung hubungan :

antar variabel menggunakan SmartPLS 3.0 dapat dilihat pada tabel berikut

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
INOVASI -> KINERJA_ORGANISASIONAL	-0,46	-0,461	0,082	5,599	0
INOVASI -> PEMBELAJARAN_ORGANISASI	0,139	0,146	0,07	1,992	0,047
PEMBELAJARAN_ORGANISASI -> KINERJA_ORGANISASIONAL	-0,594	-0,601	0,078	7,6	0
TEAM WORK -> KINERJA_ORGANISASIONAL	0,102	0,111	0,098	1,032	0,303
TEAM WORK -> PEMBELAJARAN_ORGANISASI	0,677	0,678	0,069	9,83	0

Berdasarkan pengujian pengaruh langsung dari gambar 4.1 dan tabel 4.11, dengan acuan nilai Ttabel untuk 75 responden adalah 1,66543 dapat diketahui bahwa:

- Nilai  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dari inovasi (X1) terhadap kinerja organisasional (Y) adalah 4,562 lebih besar dari Ttabel 1,66543. Nilai p-values yakni 0,000 hasil ini signifikan karena nilai p-value lebih kecil dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dan p-values pada pengaruh antar variabel maka inovasi (X1) terbukti berpengaruh terhadap kinerja organisasional (Y).
- Nilai  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dari inovasi (X1) terhadap pembelajaran organisasi (Z) adalah 3,129 lebih besar dari Ttabel 1,66543. Nilai p-values yakni 0,002 hasil ini signifikan karena nilai p-value lebih kecil dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dan p-values pada pengaruh antar variabel maka inovasi (X1) terbukti berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasi (Z).
- Nilai  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dari teamwork (X2) terhadap kinerja organisasional (Y) adalah 1,975 lebih besar dari Ttabel 1,66543. Nilai p-values yakni 0,049 hasil ini signifikan

- karena nilai p-value kurang dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dan p-values pada pengaruh antar variabel maka teamwork (X2) terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional (Y).
- Nilai  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dari teamwork (X2) terhadap pembelajaran organisasi (Z) adalah 10,275 lebih besar dari Ttabel 1,66543. Nilai p-values yakni 0,007 hasil ini signifikan karena nilai p-value kurang dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dan p-values pada pengaruh antar variabel maka teamwork (X2) terbukti berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasi (Z).
- 5. Nilai  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dari pembelajaran organisasi (Z) terhadap kinerja organisasional (Y) adalah 8,159 lebih besar dari Ttabel 1,66543. Nilai p-values yakni 0,000 hasil ini signifikan karena nilai p-value kurang dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dan p-values pada pengaruh antar variabel maka pembelajaran organisasi (Z) terbukti berpengaruh terhadap kinerja organisasional (Y).

spesific indirect effect	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
INOVASI -> PEMBELAJARAN_ORGANISASI -> KINERJA_ORGANIS	-0,158	-0,167	0,06	2,656	0,008
TEAMWORK -> PEMBELAJARAN_ORGANISASI -> KINERJA_ORGA	-0,482	-0,491	0,081	5,938	0

Berdasarkan pengujian pengaruh tidak langsung pada analisis structural Equation Model (SEM) menunjukkan bahwa:

- Nilai Thitung/*Tstatistic* dari pembelajaran organisasi (Z) adalah 2,656. Artinya inovasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional melalui pembelajaran organisasi.
- Nilai Thitung/*Tstatistic* dari pembelajaran organisasi (Z) adalah 5,938 yakni bernilai positif. Artinya teamwork terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional melalui pembelajaran organisasi.

## Pembahasan

### Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Organisasional

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000 (< 0,05) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H1) yakni inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional sehingga hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Hal ini dapat diartikan bahwa inovasi yang dilakukan di sebuah organisasi akan mampu meningkatkan kinerja organisasional tersebut. Inovasi menjadi jantung organisasi artinya inovasi dapat menggerakkan fungsi-fungsi organisasi dan orang-orang yang terlibat di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Huynh et al. (2023) menyatakan, inovasi adalah penentu utama keberhasilan dalam pandangan positif dan signifikan hubungan antara kapasitas inovasi dan

kinerja organisasi. Begitu pula dalam novelnya manifestasinya, inovasi memenuhi syarat sebagai penentu penting Perusahaan kinerja di zaman kontemporer. Antara lain penelitian Somwethee *et al* (2023) menunjukkan inovasi mempunyai pengaruh positif terhadap keberlanjutan kinerja organisasi. Kemudian penelitian Huynh *et al* (2023) menunjukkan teknologi inovasi merangsang kinerja organisasi.

### Pengaruh Inovasi terhadap Pembelajaran Organisasional

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasi dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002 (> 0,05) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H2) yakni inovasi berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasi sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Daneswara & Muafi (2021) yang menunjukkan ada pengaruh positif signifikan pembelajaran organisasional terhadap kinerja organisasional, ada pengaruh positif signifikan inovasi terhadap kinerja organisasional, ada pengaruh positif signifikan pembelajaran organisasional terhadap kinerja organisasional dimediasi inovasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Hamzali & Arwin (2022) yang menunjukkan pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan inovasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan kinerja organisasi. Namun hasil penelitian ini berbeda dari penelitian Inthavong *et al* (2023) yang menunjukkan inovasi akan menimbulkan disruptif jika tidak mendapat informasi yang memadai dan diproses



dengan baik. Namun penelitian pembelajaran organisasi sangat penting untuk kinerja organisasi yang berkelanjutan. Selanjutnya penelitian Hernawa dan Lukiastuti (2023) menunjukkan pembelajaran organisasi dan daya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Pembelajaran Organisasional terhadap Kinerja Organisasional**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000 ( $> 0,05$ ) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H3) yakni pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penjelasan bahwa pembelajaran organisasional yang diperoleh dari aliansi strategis maupun yang diperoleh dari pengalaman internal akan mempercepat proses inovasi yang kemudian akan memberikan fasilitas dalam pengembangan produk (Domínguez-Escrig *et al.*, 2022). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Hernawan & Lukiastuti (2023) menyebutkan, pembelajaran organisasi merupakan salah satu komponen strategis untuk tercapainya kinerja perusahaan yang telah ditetapkan untuk rencana periode jangka panjang. Pembelajaran organisasional adalah kecakapan organisasi dalam mencipta, memperoleh, dan mengalihkan pengetahuan serta mengubah perilaku yang diinginkan sehingga akan selalu merefleksikan pada pengetahuan dan wawasan baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Daneswara & Muafi (2021) yang menunjukkan ada pengaruh positif signifikan pembelajaran organisasional terhadap kinerja organisasional, ada

pengaruh positif signifikan inovasi terhadap kinerja organisasional, ada pengaruh positif signifikan pembelajaran organisasional terhadap kinerja organisasional dimediasi inovasi.

### **Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Organisasional**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,049 ( $< 0,05$ ) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H4) yakni *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Ali & Reuben (2019) menunjukkan hasil terdapat hubungan signifikan antara pengembangan *teamwork* dan kinerja organisasional. Penelitian Suhardi (2019) juga menunjukkan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional.

### **Pengaruh *Teamwork* terhadap Pembelajaran Organisasional**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasi dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H5) yakni *teamwork* berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasi, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhardi (2019) yang menunjukkan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional. Artinya peningkatan soliditas *teamwork* mengakibatkan peningkatan *organizational learning* atau pembelajaran organisasional.

### **Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Organisasional melalui Pembelajaran Organisasional**

Nilai  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dari pembelajaran organisasional ( $Z$ ) adalah 2,656 yakni bernilai positif, artinya semakin baik inovasi maka terbukti menaikkan kinerja organisasional melalui pembelajaran organisasi. Hasil ini sejalan dengan hipotesis ( $H_6$ ) yakni inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional melalui pembelajaran organisasi sebagai *variable intervening*, sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Somwethee et al (2023) menunjukkan inovasi mempunyai pengaruh positif terhadap keberlanjutan kinerja organisasi. Kemudian penelitian Huynh et al (2023) menunjukkan teknologi inovasi merangsang kinerja organisasi. Penelitian Hernawa dan Lukiasuti (2023) menunjukkan pembelajaran organisasi dan daya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya inovasi. Daya inovasi mampu memediasi hubungan pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi.

### **Teamwork terhadap Kinerja Organisasional melalui Pembelajaran Organisasi**

Nilai  $T_{hitung}/T_{statistic}$  dari pembelajaran organisasi ( $Z$ ) adalah 5,938, artinya semakin baik *teamwork* maka terbukti menaikkan kinerja organisasional melalui pembelajaran organisasi. Hasil ini sejalan dengan hipotesis ( $H_7$ ) yakni *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional melalui pembelajaran organisasi sebagai *variable intervening*, sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mohsin Rajabali Habib Ali & James Mwikya Reuben (2019) menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara *teamwork* dan kinerja organisasional. Penelitian Suhardi (2019) menunjukkan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap pembelajaran organisasional. Artinya peningkatan soliditas *teamwork* mengakibatkan peningkatan *organizational learning*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ely (2023) yang menunjukkan hasil pembelajaran organisasi dan kinerja organisasi, human capital dan pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

### **SIMPULAN**

Inovasi, *Teamwork*, Pembelajaran Organisasional dan Kinerja Organisasional pada Batalion Tankfib 1 Marinir dalam kondisi baik. Inovasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasional pada Batalion Tankfib 1 Marinir. Hal ini berarti Inovasi Produk, Inovasi Proses, Inovasi Organisasional menjadi indikator-indikator yang mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan Kinerja Organisasional Batalion Tankfib 1 Marinir.

Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Pembelajaran Organisasional pada Batalion Tankfib 1 Marinir. Hal ini berarti Inovasi Produk, Inovasi Proses, Inovasi Organisasional menjadi indikator-indikator yang memiliki pengaruh positif dan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja prajurit dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai prajurit. *Teamwork* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasional pada Batalion Tankfib 1 Marinir. Hal ini berarti Fokus pada tujuan tim, Saling memberi motivasi, Menjalin kerjasama sesama anggota tim, menjadi indikator-indikator yang memiliki pengaruh positif dan memberi kontribusi bagi peningkatan Kinerja Organisasional Batalion Tankfib 1 Marinir.

*Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Pembelajaran Organisasional pada Batalion Tankfib 1 Marinir. Hal ini berarti Fokus pada tujuan tim, Saling memberi motivasi, Menjalin kerjasama sesama anggota tim menjadi indikator-indikator

yang memberi pengaruh positif dan memberi kontribusi bagi peningkatan Pembelajaran Organisasional Batalion Tankfib 1 Marinir.

Pembelajaran Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasional pada Batalion Tankfib 1 Marinir. Hal ini berarti *Knowledge Acquisition, Knowledge Distribution, Knowledge Interpretation* menjadi indikator-indikator yang memberi pengaruh positif dan memberi kontribusi bagi peningkatan Kinerja Organisasional Batalion Tankfib 1 Marinir. Pembelajaran Organisasional menjadi variabel yang memberikan pengaruh langsung Inovasi terhadap Kinerja Organisasional pada Batalion Tankfib 1 Marinir. Hal ini berarti *Knowledge Acquisition, Knowledge Distribution, Knowledge Interpretation* menjadi indikator-indikator Pembelajaran Organisasional yang mampu memediasi dan memberi pengaruh positif serta memberi kontribusi hubungan antara Inovasi dalam meningkatkan Kinerja Organisasional Batalion Tankfib 1 Marinir.

Pembelajaran Organisasional mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara *Teamwork* terhadap Kinerja Organisasional pada Batalion Tankfib 1 Marinir. Hal ini berarti *Knowledge Acquisition, Knowledge Distribution, Knowledge Interpretation* menjadi indikator-indikator Pembelajaran Organisasional yang mampu memberi pengaruh positif serta memberi kontribusi hubungan antara *Teamwork* dalam meningkatkan Kinerja Organisasional Batalion Tankfib 1 Marinir.

## DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, Layla & Romat Saragih. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *e-Proceeding of Management*: Vol.6, No.1 April 2019 | Page 1163.

Askari, Gholamreza, Nader Asghri, Madjid Eshaghi Gordji, Heshmatolah Asgari, José António Filipe and Adel Azar. 2020. The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. *Mathematics* 2020, 8, 1804; <https://doi.org/10.3390/math8101804>.

Azizah, Ely. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi Dengan Modal Manusia (Human Capital) dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Perangkat Desa se Kec. Pangkah Kabupaten Tegal). *Thesis*. STIE Bank BPD Jateng.

Babel'ová; Zdenka Gyurák, Augustín Stareček, Kristína Koltnerová and Dagmar Čagáňová. Perceived Organizational Performance in Recruiting and Retaining Employees with Respect to Different Generational Groups of Employees and Sustainable Human Resource Management. *Sustainability* 2020, 12, 574; <https://doi.org/10.3390/su12020574>, pp 1-23.

Bessant, John and Joe Tidd. 2015. *Innovation and Entrepreneurship*. Third Edition. John Wiley & Sons Ltd, United Kingdom.

Canbaloglu, G., Treur, J., & Roelofsma, P. H. M. P. 2021. Computational modeling of organisational learning by self-modeling networks. *Cognitive Systems Research*, 73, 51–64.

Clement, N. (2016). *Organizational Behavior. Essentials of Management of Nursing Service and Education*. [https://doi.org/10.5005/jp/books/12694\\_46](https://doi.org/10.5005/jp/books/12694_46).

Farhang, Hojjat Sofalchian, Hossein Alizad Abkenari and Mehdi Fadaee. 2018. The Impact of Organizational Innovation on the Performance of

- Manufacturing Firms Through Innovation Capabilities in Process and Product. *Iranian Journal of Optimization* Volume 10, Issue 2, 2018, 75-80.
- Flores-Szwagrzak, K.; Treibich, R. *Teamwork and individual productivity*. *Manag. Sci.* 2020, 66, 1212–1227.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2017). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>.
- Ghafoor, M. M., Yasin Munir, Y., Shehzad., & Ahmad, S. 2016. Linking Organizational Learning with Organizational Performance through Mediating Effect of Organizational Innovation. *Research on Humanities and Social Sciences* Vol.6, No.17.
- Hair, J.F. Sarstedt, M., Hopkins, L., and Kuppelwieser, V.G., 2014. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), pp.106–121.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>
- Hamzali, Said & Arwin. 2022. Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Inovasi Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 1 Januari 2022.
- Harimu, Yukiko Estina; Riane J. Pio, Tinneke M. Tumbel. 2021. Pengaruh Knowledge Management dan Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Productivity*, 2(1), 47-51.
- Hernawan, Ito Septanto & Fitri Lukiastuti. 2023. Mediasi Daya Inovasi dalam Hubungan antara Perencanaan Strategis dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *EconBank: Journal of Economics and Banking* Volume 5 Nomor 2, October 2023.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.
- Hoang, Canh Chi and Bui Hoang Ngoc. 2019. The Relationship between Innovation Capability and Firm's Performance in Electronic Companies, Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 6 No 3 (2019) 295-304, <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no3.295>.
- Huynh, Thang Nam; Phuong Van Nguyen, Quynh Ngoc Nguyen, Phuong Uyen Dinh. 2023. Technology innovation, technology complexity, and co-creation effects on organizational performance: The role of government influence and co-creation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 9 (2023) 100150
- Ito Septanto Hernawan, Fitri Lukiastuti. 2023. Mediasi Daya Inovasi dalam Hubungan antara Perencanaan Strategis dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *EconBank: Journal of Economics and Banking* Volume 5 Nomor 2, October 2023
- Inthavong, Phoungphaynome, Khaliq Ur Rehman, Khansa Masood, Zeeshan Shaukat, Anna Hnydiuk-Stefan, Samrat Ray. 2023. Impact of organizational learning on

- sustainable firm performance: Intervening effect of organizational networking and innovation. *Heliyon* 9 (2023) e16177.
- Khin, S., & Ho, T. C. F. (2019). Digital technology, digital capability and organizational performance: A mediating role of digital innovation. *International Journal of Innovation Science*, 11(2), 177–195. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2018-0083>
- Kucharska, Wioleta & Denise A. D. Bedford. 2020. Learning from Mistakes. A Study on Maturity and Adaptability to Change. the 35th IBIMA Conference: Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges At: Seville, Spain, *Proceeding*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3595992>.
- Kurniawati, Mira, Lidia Andiani, Hanif Mauludin. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Leadership, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Teamwork Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Terakreditasi Paripurna Di Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manajerial*, Volume 08 Nomor 01 tahun 2021 <http://dx.doi.org/10.30587/manajerial.v8i01.1887>
- Kucharska, W. (2021), "Do mistakes acceptance foster innovation? Polish and US cross-country study of tacit knowledge sharing in IT", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 25 No. 11, pp. 105-128. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2020-0922>.
- Latupapua, Conchita Valentina, Restia Christianty, Wylida Olivia Kowey. 2023. Peran Mediasi Pembelajaran Organisasi pada Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja. *Public Policy* Vol. 4, No. 1, Maret 2023.
- Lawasi, Eva Silvani & Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 5, No 1 (2017).
- Masyithah, Syarifah Mauli; M Adam, Mirza Tabrani. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *E-Jurnal SI-MEN (Akuntansi & Manajemen)*, Vol 9 No 1 (2018).
- Mohsin rajabali habib ali , James Mwikya Reuben. 2019. The Effect of Teamwork Development on Organizational Performance: A Case Study of Tile and Carpet Centre in Kenya. *GSJ: Volume 7, Issue 9, September 2019*
- Nam, Tran Hoai; Nham Phong Tuan, Nguyen Van Minh. 2017. Critical Successful Factors for Innovation in Vietnamese Firms. *Journal of Industrial Engineering and Management JIEM*, 2017 - 10(3): 522-544, <https://doi.org/10.3926/jiem.2020>.
- Naranjo-Valencia, Julia C., Daniel Jiménez-Jiménez, Raquel Sanz-Valle. 2016. Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Journal Revista Latino Americana de Psicología* Vol 48, Hal 30-41.
- Nguyen, Phuc Nguyen, Nguyen Thi Thuy Hang, Nguyen Hiep, Orla Flynn. 2023. Does transformational leadership influence organizational culture and

- organizational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review* (2023)35,382–392.  
<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.10.001>.
- Nguyen, N. P., & Vien, H.A. 2023. The relationship among corporate social responsibility, network cooperation, green innovation, environmental performance and firm performance: Evidences in VietNam. In: Mizutani, F.,Urakami,T., Nakamura, E.(Eds.), Current issues in public utilities and public policy. Kobe University monograph series in social science research. Springer, Singapore, pp.329–351.
- O’Sullivan, David and Laurence Dooley. 2009. [http://www.nuigalway.ie/staff-sites/david\\_osullivan/documents/bst104\\_module\\_lr.pdf](http://www.nuigalway.ie/staff-sites/david_osullivan/documents/bst104_module_lr.pdf).
- Pandega Daneswara & Muafi. 2021. Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Pembelajaran Organisasional terhadap Kinerja Organisasional: Peran mediasi Inovasi. *Ekonomi dan Bisnis* Vol.8, No.1, 2021, 1-20  
DOI: /10.35590/ jeb.v8i.2331
- Panggiki, Agatha Christine; Bode. Lumanauw, Genita G. Lumintang. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 3 (2017): JE Vol 5 No 3 (2017) HAL 29-38.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17302>.
- Putri, Puryatini; Luh De, Ni Ketut Sariyath. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3398-3430.
- Rass, Lars; Jan Treur, Wioleta Kucharska, Anna Wiewiora. 2023. Adaptive dynamical systems modelling of transformational organizational change with focus on organizational culture and organizational learning. *Cognitive Systems Research* 79 (2023) 85–108.  
<https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2023.01.004>.
- Somwethee, Phiphop; Somnuk Aujirapongpana, Jintanee Ru-Zhuc. (2023). The influence of entrepreneurial capability and innovation capability on sustainable organization performance: Evidence of community enterprise in Thailand. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 9 (2023) 100082.  
<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100082>.
- Thang Nam Huynh, Phuong Van Nguyen, Quynh Ngoc Nguyen, Phuong Uyen Dinh. 2023. Technology innovation, technology complexity, and co-creation effects on organizational performance: The role of government influence and co-creation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 9 (2023) 100150.  
<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100150>.
- Santos-Vijande, M. L., Lopez-Sanchez, J. A., & Gonzalez-Mieres, C. (2012). Organizational learning, innovation, and performance in KIBS. *Journal of Management & Organization* (Vol. 18).  
<https://doi.org/10.1017/S18333672000050>
- Saptiani, D dan Gilang, A. 2017. *The Influence of Teamwork on Employee Performance* (In State-Owned Enterprise in Bandung, Indonesia).

- Septanto Hernawan, Ito (2023) Pengaruh Perencanaan Strategis Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Peran Mediasi Daya Inovasi (Study Pada PT Nuansa Cipta Magello). *Thesis*, STIE Bank BPD Jateng.
- Sinambela, L. P. 2016. *Human Resource Management Built Solid Teamwork to increase performance*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Somwethee, Phiphop; Somnuk Aujirapongpan, Jintanee Ru-Zhue. 2023. The influence of entrepreneurial capability and innovation capability on sustainable organization performance: Evidence of community enterprise in Thailand. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 9 (2023).
- Suhardi, Muhamad 2019. Pengaruh Team Work Dan Organization Learning Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Smp Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, Vol 7, No 2 (2019)
- Tuan, Nham; Nguyen Nhan, Pham Giang, Nguyen Ngoc. 2016. The Effects of Innovation on Firm Performance of Supporting Industries in Hanoi - Vietnam. *Journal of Industrial Engineering and Management JIEM*, 2016 - 9(2): 413-431.  
<http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1564>
- Wiewiora, A., Chang, A., & Smidt, M. 2020. Individual, project and organizational learning flows within a global project-based organization: Exploring what, how and who. *International journal of project management*, 38(4), 201-214.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.03.005>.