

Pengaruh Kerjasama Tim, Knowledge Sharing dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Kluege International

Christin Victoria Sanger¹⁾, Ferryal Abadi²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: itin187@gmail.com

²⁾ Email: ferryal.abadi@kalbis.ac.id

Abstract: The purpose of this research is to find out how much teamwork, knowledge sharing, and self-efficacy on employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey method through distributing questionnaires to 40 employees. The sample for this study was employees of PT Kluege International. Analysis of the data used is the classic assumption test which consists of normality test, multicollinearity test, and heteroskedasticity test, path analysis, t test and f test. Hypothesis test results (t test) which indicate that the team collaboration variable does not affect the performance of $t_{hitung} 1.101 < t_{tabel} 2.030$. Knowledge Sharing does not affect performance by $t_{count} 1.866 < t_{tabel} 2.030$. Self-efficacy has a significant effect on performance with $t_{count} 3.555 > t_{tabel} 2.030$, with a coefficient of determination 72.7%

Keywords: teamwork, knowledge sharing, self efficacy, employee performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui seberapa besar kerjasama tim, knowledge sharing, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan. Sampel untuk penelitian ini adalah karyawan PT Kluege International. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, analisis jalur, uji t dan uji f. Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja sebesar $t_{hitung} 1.101 < t_{tabel} 2.030$. Knowledge Sharing tidak berpengaruh terhadap kinerja sebesar $t_{hitung} 1.866 < t_{tabel} 2.030$. Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} 3.555 > t_{tabel} 2.030$, dengan koefisien determinasi 72,7%

Kata Kunci: kerjasama tim, knowledge sharing, efikasi diri, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat, terlihat dari banyaknya perusahaan yang bermunculan dengan macam bidang. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan, salah satu yang menjadi tujuan dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan profitabilitas setiap tahunnya. Sumberdaya manusia menjadi beberapa salah satu dari beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan di perusahaan. Kinerja perusahaan dapat mencerminkan kinerja karyawan yang ada didalamnya.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Tanpa karyawan suatu perusahaan tidak bisa berjalan dengan sendirinya.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Penilaian Karyawan PT Kluege International

Bobot	keterangan	2016		2017		2018	
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
0-31	Buruk	0	0%	0	0%	0	0%
32-47	Kurang	0	0%	2	5%	0	0%

48-63	Cukup	12	30	18	45%	8	14%
64-79	Baik	23	57	12	30%	23	64%
80-100	Sangat baik	5	13	8	20%	9	22%
Jumlah		40		40		40	

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, didapatkan hasil analisis wawancara sementara, terlihat dari tabel 1.1 penilaian kerja sampai tahun 2018 mengalami kenaikan. Jumlah karyawan berpredikat kurang mengalami kenaikan dan penurunan ditahun 2017 dan 2018. Pada tahun 2018, karyawan berpredikat baik cukup sebesar 14%, dan baik sebesar 64%. Sedangkan sangat baik sebesar 22%.

Seperti PT Kluege International yang berdiri pada tahun 2003, bergerak dibidang system *integrator* ini memiliki 53 karyawan yang sudah terbagi di bidangnya masing-masing, *client* PT Kluege International ini berasal dari domestic maupun internasional. Salah satu perusahaan di Indonesia menyediakan sistem *integrator* audio, *lighting* untuk beberapa Gedung-gedungdan hotel di Jakarta. Contoh dari sistem ini adalah ruang rapat, *smart home*, ruang pelatihan, ruang konferensi, ruang konferensi video, sistem pemesanan kamar, sistem paging, ruang karaoke, ruang teater, *video wall solution*, dan lain-lain. PT Kluege International merupakan anggota Infocom, perusahaan ini telah tersertifikasi Infocom juga memiliki sertifikasi Automasi AV dan Konferensi Video dari Produsen Automasi AV dan Konferensi Video terkemuka.

Berbiacara mengenai kinerja karyawan, PT Kluege International juga menghadapi masalah-masalah yang juga sering dihadapi oleh perusahaan lain. Masalah yang sering terjadi adalah mengabaikan peraturan yang ada, seperti merokok didalam Gedung (tangga evakuasi), terlambat hadir, deadline

tidak sesuai jadwal, dan masalah pribadi. Meski begitu, perusahaan memiliki sanksi untuk mereka yang malas bekerja agartidak terjadi secara terus menerus. PT Kluege International memiliki tren bekerja seperti dijamin sekarang dengan menggunakan sistem *working everywhere* dan *mobile working* guna mengurangi turunnya kinerja karyawan, PT Kluege International juga memiliki kegiatan rutin yang sering dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan baru adalah dengan memberikan informasi perdivi dalam setiap bulannya secara bergantian.

Berdasarkan latarbelakang dan permasalahan yang ada diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti apa saja yang mempengaruhi pembangunan kinerja karyawan. Sehingga peneliti memilih judul **“PENGARUH KERJASAMA TIM, KNOWLEDGE SHARING, DAN EFIKASI DIRI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KLUEGE INTERNATIONAL.**

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang didapat berbentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan.

Data penelitian diukur menggunakan skala pengukuran *likert*. Jawaban setiap *item* instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono, 2016:166)

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer didapatkan melalui hasil penyebaran kuisisioner yang berupa

data dan jawaban dari kajian responden PT Kluege.

Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari kajian literatur yang bersumber dari buku, internet, jurnal dan penelitian yang terdahulu yang peneliti dapatkan dari jurnal.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu kuisioner dan studi kepustakaan

C. Populasi dan Sampel

Menurut Ibnu, dkk dalam Alfianika (2018:97) menyatakan bahwa populasi adalah semua objek atau objek sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Kluege International yang berjumlah 53 karyawan.

Sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili), agar kesimpulan yang didapat akan diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2016:136). Metode sampling yang digunakan adalah *non purpose sampling*. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 40 responden pada PT Kluege International.

D. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Payadnya dan Jayantika (2018:31) untuk menguji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Suatu instrument dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 22.0. dalam *software* SPSS Teknik pengujian ini yang sering dilakukan adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson dan *Corrected Item Total Correlation*.

E. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto dalam Payadnya dan Jayantika (2018:31) menyatakan "Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik".

Begitu juga menurut Sukmadinata dalam Payadnya dan Jayantika (2018:31) Reliabilitas berkenaan dengan tingkat atau ketetapan hasil pengukuran. Nilai reliabilitas dalam suatu penelitian berada diantara 0-1, semakin dekat dengan angka 1 maka semakin baik instrument yang diujikan. Suatu variabel nantinya dinyatakan reliabel bila hasil Cronbach's Alpha (α) $>0,60$.

F. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

G. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut penjasalam Nugroho dalam Dewi et al. (2014:4) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model analisis regresi, variabel terikat dan variabel bebasnya sudah terdistribusi secara normal atau belum.

H. Uji Heterokedastisitas

Menurut penjelasan Ghozali dalam Dewi et al. (2014:4) uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model analisis regresi terdapat perbedaan antar varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Begitu juga menurut Santoso dalam Dewi et al. (2014:4) terjadi gejala heterokedastisitas jika didalam

grafik *scatterplot* terdapat pola-pola tertentu atau titik-titiknya tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

I. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik dengan menguji adanya korelasi yang tinggi antara variabel independent.

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode *inflation factor* (VIF) dan *tolerance* pada model regresi dalam SPSS. Jika nilai VIF <10 dan tolerance >0,1 maka model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas (Priyatno, 2016:116).

J. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:246), uji hipotesis merupakan jawaban sementara (baru dengan teori) terhadap rumusan masalah yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

K. Uji T

Menurut Sunyoto (2011:46) Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independent (rekrutmen, dan pelatihan) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian tersebut dilakukan dengan metode membandingkan nilai antara t hitung dengan t tabel. Menurut Priyatno dalam Dwi Mavi (2016) t tabel dapat dicari dalam tabel statistic pada signifikansi 0,05 dengan $df=n-k-1$.

Adapun kriteria yang digunakan dalam Uji T adalah sebagai berikut: 1. Jika t hitung \leq t kritis Ho diterima. (tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat). 2. Jika t hitung \geq t kritis Ho ditolak. (terdapat pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat).

L. Uji F

Menurut Ghozali, (2013:68). Anova atau *Analysis of variance* merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independent (skala nonmetric atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan antara f hitung > f tabel. 1. F hitung < F hitung jadi Ho diterima. 2. F hitung > F hitung jadi Ho tidak diterima.

M. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2016:92) uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Bila melibatkan dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen maka dinamakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) yang dirumuskan sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

N. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Ghozali dalam Kusumawardani (2013:55) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yg kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yg mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yg di butuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kluege International. Karakteristik responden digolongkan berdasarkan usia, jenis kelamin, lama masa kerja, pendidikan akhir dan domisili. Diharapkan bahwa responden dapat memberi gambaran mengenai pengaruh kerjasama tim, *knowledge sharing*, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dari total 40 responden, didominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 52%. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	21	52%
31-40 Tahun	12	30%
> 40 Tahun	7	18%
Total	40	100%

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dari total 40 responden didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin wanita sebanyak 65%. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	14	35%
Perempuan	26	65%
Total	40	100%

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jumlah responden berdasarkan masa kerja dari total 40 responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-10 tahun, sebanyak 75%. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	1	2%
1-10 Tahun	30	75%
11-20 Tahun	7	18%
> 20 Tahun	2	5%
Total	40	100%

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

E. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Jumlah responden berdasarkan Pendidikan akhir dari total 40 responden didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 47%. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Pendidikan Akhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK	19	47%
Diploma	7	18%
S1	10	25%
S2	4	10%
Total	40	100%

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

F. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Jumlah responden berdasarkan domisili dari total 40 responden, didominasi oleh mereka yang berdomisili di Jakarta Barat, sebanyak 53%. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Domisili	Frekuensi	Persentase
Jakarta Utara	2	5%
Jakarta Selatan	5	12%
Jakarta Timur	1	2%
Jakarta Barat	21	53%
Jakarta Pusat	7	18%
Luar Kota	4	10%
Total	40	100%

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

G. Hasil Uji Validitas

Item pernyataan dikatakan *valid* apabila *corrected item total correlation* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. r_{tabel} sebesar 0,3120. Dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* diatas nilai r_{tabel} yaitu 0,3120.

H. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan *reliable* ketika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$. Diperoleh nilai *Cronbach's alpha* variabel kerjasama tim sebesar 0,925; variabel *knowledge sharing* sebesar 0,95; variabel efikasi diri sebesar 0,945; dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,93. Hasilnya adalah semua memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60.

I. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dinyatakan berdistribusi normal ketika nilai signifikansi $> \alpha (0,05)$.

Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan. Hasilnya adalah data berdistribusi normal karena nilai Sig yaitu $0,200 > 0,05$

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.74547106
	Most Extreme Differences	Absolute Positive	.099
	Absolute Negative	-.099	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	

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

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil berikut: Variabel X1 (KT) memiliki nilai VIF sebesar 2.225 dengan nilai toleransi 0,450; variabel X2 (KS) memiliki nilai VIF sebesar 2.638 dengan nilai toleransi 0,379; variabel X3 (ED) memiliki nilai VIF sebesar 3.340 dengan nilai toleransi 0,299.

Nilai VIF dari setiap variabel memnuhi kriteria karena nilainya kurang dari 10 dengan nilai toleransi $> 0,10$, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan heteroskedasitas.

Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedasitas, cara untuk memastikannya adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Berdasarkan grafik dikatakan tidak terjadi heteroskedasitas adalah ketika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y juga tidak membentuk pola.maka dapat disimpulkan tidak terjadi penyimpangan heteroskedasitas.

J. Hasil Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Untuk mencari t tabel dapat menggunakan rumus $df = n - k - 1$. N =jumlah responden; K =jumlah variabel independent dan dihitung dengan bantuan *Microsoft excel* dengan rumus $=TINV (0.05, df)$. Dalam penelitian ini $df = 40 - 3 - 1 = 36$, maka setelah dihitung dengan rumus

Ms Excel t tabel dalam penelitian ini yaitu 2,030. Dasar pengambilan keputusan yaitu: jika t hitung < t tabel = Ho diterima. Jika t hitung > t tabel=Ho ditolak. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.042	2.108		.020	.984
X1	.062	.056	.137	1.101	.278
X2	.208	.111	.254	1.866	.070
X3	.284	.080	.543	3.555	.001

a. Dependent Variable: Y1

1. Uji Hipotesis Pertama

Ho1= tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja. Ha1=terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja.

Pada tabel 4.12 memperlihatkan hasil uji t yang telah peneliti lakukan, hasilnya adalah kerjasama tim (X1) memiliki t hitung sebesar 1.101, t hitung < t tabel yaitu 2.030. dasar analisisnya adalah apabila t hitung < t tabel maka Ho1 diterima, artinya bahwa kerjasama tim tidak pengaruh terhadap kinerja.

2. Uji Hipotesis Kedua

Ho2=tidak ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja. ha2=terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja. pada tabel 4.12 memperlihatkan hasil uji t yang telah peneliti lakukan, hasilnya adalah *knowledge sharing* (X2) memiliki t hitung sebesar 1.866, t hitung < t tabel yaitu 2.030. Dasar analisisnya adalah apabila t hitung < t tabel, maka dapat dibuktikan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Ho2 diterima.

3. Uji Hipotesis Keetiga

Ho3=tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Ha3=terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. pada tabel 4.12 memperlihatkan hasil uji t yang telah peneliti lakukan, hasilnya adalah efikasi diri (X3) memiliki t hitung sebesar 3.555, t hitung> t tabel yaitu 2.030. dasar analisisnya adalah apabila t hitung < t tabel maka dapat dibuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat disimpullkan Ho3 ditolak.

K. Hasil Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu kerjasama tim (X1), *knowledge sharing* (X2), dan efikasi diri (X3) Bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y)pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=5%$ f hitung> f tabel. F tabel dapat dicari dengan rumus $df1= k-1$; $df=n-k$. dimana k adalah jumlah seluruh variabel, n adalah jumlah sampel. Setelah menghitung menggunakan rumus tersebut, selanjutnya adalah memasukkan angka ke dalam rumus di Ms.Excel, dengan rumus = FINV (0.05,df1,df2). Dari rumus tersebut dihasilkan f tabel yaitu 2,866. Berikut adalah kriteria dalam pengujian ini:

Ho diterima ketika f hitung< f tabel atau nilai signifikannya > 0,05. Artinya adalah variabel independent secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho ditolak ketika f hitung > f tabel atau nilai signifikannya < 0,05. Artinya adalah variabel variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	352.780	3	117.593	35.628	.000 ^b
Residual	118.820	36	3.301		
Total	471.600	39			

- a. Dependent Variable: Y1
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji f. hasilnya adalah nilai f hitung yang tertera pada tabel memiliki nilai sebesar 35.628 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dibandingkan dengan kriteria dalam pengujian ini, fhitung (35.628) > ftable (2.866) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya adalah variabel independent secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.727	1.817

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y1

Dengan jumlah variabel bebas yang lebih dari dua, maka peneliti menggunakan *adjusted R square* sebagai koefisien determinasi. Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa besarnya *adjusted R square* adalah 0,727 atau 72,7%. Persentase tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), *knowledge sharing* (X2), efikasi diri (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Sedangkan 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk variabel independen dalam penelitian ini. Maka hasil uji koefisien determinasi penelitian ini dikatakan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah moderat karena bernilai diatas 0.67.

L. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
 $Y=0,042+0,062X1+0,208X2+0,284X3$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kerjasama tim, *knowledge sharing*, efikasi diri maka dari nilai variabel kinerja adalah 0,042. Nilai sebesar 0,137 menunjukkan besarnya pengaruh langsung dari variabel kerjasama tim terhadap kinerja; nilai 0,254 menunjukkan besarnya pengaruh langsung dari variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja; nilai 0,543 menunjukkan besarnya pengaruh langsung dari variabel efikasi diri terhadap kinerja. nilai signifikansi sebesar 0,278 pada variabel X1 terhadap kinerja karyawan (Y) karena 0,278 > 0,05 dimana 0,5 merupakan taraf signifikan; nilai signifikan sebesar 0,070 < 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikan; nilai signifikan sebesar 0,001 pada variabel efikasi diri X3 terhadap kinerja karyawan (Y) karena 0,001 < 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.

M. Hasil Uji Regresi Berganda
 $Y=0,042+0,062X1+0,208X2+0,284X3$

Persamaan tersebut menunjukan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kerjasama tim, *knowledge sharing*, dan efikasi diri maka nilai kerja adalah 0,042. Nilai sebesar 0,137 menunjukan besarnya pengaruh langsung dari variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan; nilai 0,254 menunjukan besarnya pengaruh langsung dari variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan; nilai 0,543 menunjukan besarnya pengaruh langsung dari variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi 0,278 pada variabel kerjasama tim (X1) menunjukan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel X1 terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) karena 0,278 > 0,05

dimana 0,05 merupakan taraf signifikan; nilai signifikansi sebesar 0,070 pada variabel *knowledge sharing* menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X2 terhadap kinerja karyawan (Y) karena $0,070 < 0,05$ dimana 0,05 merupakan taraf signifikan; nilai signifikansi sebesar 0,001 pada variabel efikasi diri menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X3 terhadap kinerja karyawan (Y) karena $0,001 < 0,05$ dimana 0,5 merupakan taraf signifikan.

IV. SIMPULAN

Peneliti telah melakukan olah data yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 22.0 untuk menguji pengaruh kerjasama tim, *knowledge sharing*, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Kluege International. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. *Knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 380-394 (Vol. 7 No.11).
- Alfianika, N. (2018). *Metode penelitian pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (studi) pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61, No. 2, 30-37.
- Arizona, R. (2017). Peran Team Work Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.20 No. 1* , 52-60.
- Bimo, S. (2011). Partial Least Square. (diakses tanggal 30 Mei 2018) <http://www.statistikolahdata.com/2011/12/partial-least-square.html>
- Dewi , I. R., Handayani, R. S., & Nuzula, N. F. (2014). Pengaruh Struktur Modal terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Sektor Pertambangan yang Terdaftar di BEI Periode 2009-2012). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) vol.17 no.1* , 4.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai(cetakan 1)*. Yogyakarta: Elmatera (Anggota Ikapi).
- Hannaysha, J. (2016). "Testing the Effect of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector". *International Journal of Learning & Development*, Vol. 6 No.1, hlm 2164-4063.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2 No.4, 12-24.
- Istiqfar., Tiro, A. M., & Annas, S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosioanl, Efikasi Diri, dan Motivasi Berprestasi terhadap Hasil Belajar Matematika Ditinjau dari Gaya Belajar Siswa. *Jurnal Seminar Nasional Variansi*.
- Kusumawardani, F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Delay Pada. *Accounting Analysis Journal Vol. 2, No. 1* , 52-58.
- Kusumawardani, F. (2013). Faktor-FaktoR yang Mempengaruhi Audit Delay pada Perusahaan Manufaktur. *Accounting Analysis Journal Vol. 2, No. 1*, 52-58.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. 416-424.
- Lawasi, S. E., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. (Vol. 5 No. 2017)
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed.2)*. Bandung: Afabeta.
- Maulana, F., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 6 No. 1, 57-69.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2013). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap

- Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1-9.
- Mirza, N. H., Ayyub, M. R., Lodhi, R. N. (2019). "HRM Practices and Faculty's Knowledge Sharing Behavior: Mediation of Affective Commitment and Affect-Based Trust". *Journal Studies in Higher Education Vol.44, No.3*, hlm 499-512
- Mustofa, D. A., Fathoni, A., Gagah, E. (2018) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui *Analysis Swot* pada Yayasan Nurul Hayati Semarang. *Jurnal of Management*, (Vol.4 No. 4).
- Noviati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 1-12 (Vol. 4 No. 3).
- Oktaviani, T. S., & Sembiring, J. (2016). Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi terhadap Implementasi Knowledge Sharing di Kantor Distribusi PT Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management : Vol.3, No.3* , 3131-3138.
- Oktariansyah, Damayanti, R., Usman, B., & Putra, A. K. (2017). Analisis Kualitas Pelayanan Angkutan Umum (Transmusi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.15 (1)* , 49-61.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Intensif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.5 No.2* , 1978–1988.
- Payadnya, I. A., & Jayantika , I. N. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data dan Penyelesaian Kasus-kasus Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, D. (2008). *MandiriBelajar SPSS. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Mediakom.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta api indonesia (Persero) Daop IX Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 2* , 204-211.
- Putra, H. D., Putri, A., Lathifah, A. N., & Mustika, C. Z. (2018). Kemampuan Mengidentifikasi Kecukupan Data Pada Masalah SPLDV dan Self-Efficacy Siswa MTs. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika) Vol. 2 No. 1* , 48-61.
- Rusnilawati, R. (2016). Pengembangan Perangkat Pembelajaran Matematika Berisikan Active Knowledge Sharing Dengan Pendekatan Saintifik Kelas VII. *Jurnal Riset Pendidikan Matematika. Volume 3 - Number 2* , 245-258.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar Management. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Shariq, S. M., Mukhtar, U., Anwar, S. (2019). "Mediating and Moderating Impact of Goal Orientation Intelligence on the Relationship of Knowledge Oriented leadership and Knowledge Sharing". *Journal of Knowledge Management, Vol. 23, No.2*, hlm 332-350.
- Suprihanto, J. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Cetakan ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- Situmorang, D. D., Wibowo, M. E., & Mulawarman. (2018). Konseling Kelompok Active Music Therapy Berbasis. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi — Vol 3, No 1* , 17-36.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Intensif Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *eJurnal Administrasi Bisnis*.
- Sulistiyowati, S. (2018). Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* , 100-113.
- Sutanto, C. R. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Self-Efficacy dan Knowledge Sharing Quality Terhadap Supervisor Salesperson Performance. *AGORA Vol.7, No. 1*, 1-6.
- Wulandari, B., Arifin, F., & Irmawati, D. (2015). Peningkatan Kemampuan Kerjasama dalam Tim Melalui Pembelajaran. *Jurnal Electronics, Informatics, and Vocational Education (ELINVO), Volume 1, Nomor 1* , 9-16.
- West, M. (2010). *Kerja Sama yang Efektif, Cetakan 5*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zubaidah, C. T., & Atnan, N. (2018). Pengaruh Tagline #THINKPINK Terhadap Brand Association Bright. *e-Proceeding of Management* , Vol.5, No.1, Hal 1466-1473.