

Pengaruh Kerjasama Tim Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima

Jumiati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

E-mail: Jumiati.stiebima19@gmail.com

Kartin Aprianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

E-mail: kartinaprianti93@gmail.com

Abstract. *Developments in the business world are currently increasing rapidly, as seen from the many companies that have sprung up with various fields of development in the current business world. In carrying out its business activities, a company certainly requires various resources. Human resources are one of the resources that exist in a company in addition to other resources such as capital, materials and machines. Companies also need human resources, namely employees. Employees are an important resource for the company, because they have talent, energy and creativity that are needed to achieve company goals (Erwina & Mira, 2019).*

Keywords: *Business, Company, Human Resources*

Abstrak. Perkembangan di dunia bisnis saat ini semakin pesat, terlihat dari banyaknya perusahaan yang bermunculan dengan macam bidang perkembangan dunia bisnis saat ini. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Erwina & Mira, 2019).

Kata Kunci: *Bisnis, Perusahaan, Sumber Daya Manusia*

LATAR BELAKANG

Menurut Safitri dkk (2018), faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan di perusahaan adalah kinerja. Kinerja perusahaan dapat mencerminkan kinerja karyawan yang ada didalamnya. Yatami (Lubis, 2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Lilyana (Muizu dkk, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kerjamsama tim dan *knowledge sharing*.

Ibrahim dkk (2021) menjelaskan bahwa kerja sama tim sangat berpengaruh bagi perusahaan, karena kerja sama tim adalah upaya kolaborasi dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien secara berkelompok dan kerjasama tim dapat membangun Pekerjaan lebih cepat selesai, Pekerjaan yang diselesaikan bisa memberikan hasil lebih baik, dan meningkatkan kekompakan tim. Sesuatu yang dihasilkan sebuah tim lebih baik dibandingkan yang dihasilkan individu, anggota organisasi dapat mengenal satu sama lain dengan baik karena adanya kerjasama tim, dan komunikasi menjadi lebih baik dengan kerjasama tim. Menurut Leonard (Soetjipto, 2018), kerja sama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama sama demi mencapai tujuan kelompok. Kerja sama tim sangat penting diperlukan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Selain kerjasama tim, faktor *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) juga mempengaruhi kinerja karyawan. Memah & Kaparang (2017) menyebutkan bahwa *knowledge sharing* adalah metode atau kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Menurut Gurteen (Erwina & Mira, 2019), *knowledge sharing* adalah suatu konsep yang menggambarkan kondisi interaksi antar orang, dalam bentuk proses komunikasi yang bertujuan untuk peningkatan dan pengembangan diri setiap anggota dalam bekerja.

PT. Sentosa Utama Lestari merupakan perusahaan agrikultur terpadu dan merupakan anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Tbk yang telah memiliki cabang perusahaan di Kabupaten Bima. PT. Sentosa Utama Lestari membantu petani di kabupaten Bima melalui model bisnis yang lebih menguntungkan, berkesinambungan dan inklusif. Kegiatan utama PT. Sentosa Utama Lestari adalah mengadakan pembelian jagung dari petani atau pedagang perantara dengan tujuan untuk memenuhi permintaan perusahaan pusat. Dalam kegiatan utama tersebut dibutuhkan kerjasama tim antar karyawan agar pekerjaan dapat sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan dapat selesai tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Kegiatan *knowledge sharing* yang berlangsung di dalam PT. Sentosa Utama Lestari seperti berbagi ide-ide baru, teknik baru, pengalaman, dan segala hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses *sharing* yang dilakukan pada Perusahaan PT Sentosa Utama Lestari dapat berbentuk formal dan informal. Aktivitas *knowledge sharing*

secara formal biasanya dilakukan pada saat pertemuan-pertemuan yang dilakukan secara rutin dalam rapat untuk mengambil keputusan di dalam perusahaan. *Knowledge Sharing* informal lebih sering dilakukan karena dapat dilakukan kapan saja dan lebih sering dilakukan dalam tim kerja untuk memecahkan suatu permasalahan atau sekedar menyampaikan keadaan dan tanggung jawab tim kerja tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penelitian terkait dengan kerjasama tim yaitu masih ada karyawan yang tidak ingin bekerjasama dalam tim karena perbedaan pendapat sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Perbedaan pendapat yang terjadi dapat menyebabkan ketegangan dalam tim saat bekerja sehingga mempengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan. selain Dalam hal *knowledge sharing*, masih kurangnya kepercayaan antar beberapa karyawan didalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi terlambat dikerjakan. Sikap saling percaya dalam memberikan informasi dalam bekerja sangat diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Dalam hal kinerja karyawan, masih ada beberapa karyawan kurang mematuhi waktu kehadiran dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan diatas penelitian tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima”.

Rumusan Masalah

1. Apakah kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama lestari Kabupaten Bima.
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.
3. Apakah kerja sama tim dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara kerja sama tim dan *knowledge sharing* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kerjasama Tim

Menurut Robbins et al. (Hidayat dkk 2019) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut Davis, (Ibrahim dkk, 2021), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Menurut Rahmawati (2020), mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan individu tersebut.

Indikator kerjasama tim menurut Hidayat dkk (2019) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan yang sama adalah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.
- b. Antusiasme adalah energi kehidupan yang tertanam di dalam diri setiap manusia, energi yang membuat maju dan terus maju.
- c. Peran dan tanggung jawab yang jelas adalah bertanggung jawab untuk membuat lingkungan kerja koraboratif dan menentukan arah proyek atau program tertentu.
- d. Komunikasi yang efektif adalah proses mendengar dan berbicara dua arah dan pentingnya dalam semua fase kehidupan bisnis sehari-hari diperusahaan dan organisasi.
- e. kesepakatan dalam menyelesaikan konflik adalah berdiskusi untuk menyelesaikan perbedaan pendapat antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan.

2. Knowledge sharing

Menurut Kessel, Kratzer, dan Schultz, (Muizu dkk 2018), *Knowledge sharing* adalah sebuah proses komunikasi interaktif antar individu satu dengan yang lain di dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling bergantung untuk mencapai

tujuan bersama. Pendapat lainnya oleh Kratzer Soetjipto (2018) mengemukakan bahwa *Knowledge sharing* merupakan proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagi pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu.

Menurut Sanger dkk (2022), *knowledge sharing juga* merupakan tahapan penyebaran dan penyediaan pengetahuan pada saat yang tepat untuk karyawan yang membutuhkan. Praningrum & Febrianto (2019) *knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya

Indikator *Knowledge sharing* sesuai dengan penelitian Muizu dkk (2018), sebagai berikut:

- a. Komunikasi yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan.
- b. Interaksi Sosial yaitu Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif.
- c. Pengalaman yaitu Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan.
- d. Relasi yaitu Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.
- e. Kepercayaan yaitu sikap saling percaya dalam memberikan informasi terkait pekerjaan.

3. Kinerja karyawan.

Menurut Safitri & Sudarsih (2018), menjelaskan keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memac organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Pada sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Robbins, (Hidayat dkk, 2019), mengemukakan kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan gun meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Menurut

Waldman, (Indah, 2022), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan, menurut Hidayat dkk (2019), yaitu:

- a. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Kuantitas adalah jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan
- c. Tingkat kehadiran adalah salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah seorang karyawan muncul untuk bekerja pada jam dan waktu yang telah ditentukan atau tidak.
- d. Dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain
- e. Mempunyai kemampuan dalam mencapai target kerja

4. Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Menurut Dewi (Lubis, 2021) kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerjasama. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas, dengan melakukan kerjasama tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2021) dan Ibrahim dkk (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain juga dijelaskan oleh Indah (2022) bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hubungan Knowledge sharing Terhadap Kinerja.

Subagyo (Erwina & Mira, 2019) Sikap karyawan yang mendukung proses *knowledge sharing* sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena hal tersebut merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja dan juga mencapai visi, misi serta tujuan dari organisasi atau perusahaan. Saefulloh ((Khaerana & Magiwa, 2021)) juga menjelaskan Adanya sikap berbagi pengetahuan diantara karyawan dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan ide-ide baru demi terwujudnya tujuan

organisasi. Semakin tinggi niat dan kesadaran karyawan untuk berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula aktivitas berbagi pengetahuan yang akan tercipta.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Memah & Kaparang (2017) serta Erwina & Mira (2019) mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . penelitian lain oleh Khaerana & Mangiwa (2021) juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Hubungan Kerjasama Tim dan *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja

Yani & Ismail (2021) menjelaskan semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama tim antar karyawan sehingga terjadi peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Hidayat dkk (2019) juga menjelaskan bahwa kerjasama tim yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan akan membuat kerjasama tim untuk memudahkan manajemen dan pengontrolan kinerja karyawan.

Selain kerjasama tim, Wening (Sanger dkk, 2022) menyatakan bahwa aktifitas *knowledge sharing* mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya *knowledge sharing*, diharapkan para karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pelaksanaan *knowledge sharing* yang efektif telah mampu mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang mereka miliki kepada individu atau kelompok organisasi, akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Hipotesis Penelitian

H1 : Kerjasama tim dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.

H2 : *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.

H3 : Kerjasama tim dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel kerja sama tim dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lesrtari Kabupaten Bima.

Instrumen Penelitian

Menurut sugiyono (2016), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variable yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu; kuesioner dengan skala likert.

Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 36 orang PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima yang terdiri dari karyawan tetap 30 orang dan karyawan tidak tetap 6 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah purposive sampling dengan jumlah sampelnya sebanyak 30 orang pegawai tetap yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini..

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima yang beralamat di Desa Bolo Kecamatan madapangga Kabupaten Bima.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis dan terarah terhadap gejala pada objek penelitian (Sugiyono, 2016).

2. Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. (Sugiyono, 2016)
3. Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literatur terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini (Sugiyono, 2016).

Teknik Analisis Data

1. Uji validitas menurut Ghazali (2018), adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah jika r korelasi $> r = 0,300$ dan jika r korelasi $< 0,300$ maka dinyatakan tidak valid.
2. Uji reliabilitas menurut Ghazali, (2018), adalah suatu pegujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan / pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila Cronbach's Alfa $> 0,60$ dan apabila nilainya berada di bawah $0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat di percaya.
3. Uji asumsi klasik
 - a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2018), menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat tabel kolmogrov Smirnov. Jika nilai sig. Lebih besar dari $0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kecil dari $0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF < 10 dan atau nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, begitupula sebaliknya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat melalui grafik *scatterplot*.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) Menurut Ghozali (2018) uji korelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Dasar penelitian ada atau tidaknya kasus auto korelasi didasari oleh kaidah sebagai berikut :

- Jika d (durbin Watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika d (durbin Watson) terletak antara dU dan $(4-dU)$ yang berarti tidak ada auto korelasi.
- Jika d (durbin Watson) terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (tidak dapat disimpulkan).

4. Regresi linear berganda menurut Ghozali, (2018), adalah regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja)

X₁,x₂ = Variabel Independen (kerjasama tim dan teamwork)

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien Variabel

e = Standar Error.

5. Koefisien korelasi berganda menurut Ariadi, (2012), adalah Koefisien Korelasi Ganda adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar tiga variabel atau lebih. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi.

6. Uji determinasi adalah pengujian yang dilakukan jika terdapat korelasi positif antara kesadaran kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, maka besarnya presentase korelasi tersebut di cari dengan menggunakan pengujian koefisien determinasi. Yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi antara variabel X terhadap variabel Y.
7. Uji t dilakukan dengan t test dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabe independen terhadap dependen. Hasil dari uji t sendiri didapatkan dengan membandingkan t hitung dan t tabel yang dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau ($p\text{-value} < 0,05$), maka H_a diterima, yang artinya variable independen secara parsial mempengaruhi variable dependent. Menurut Ghozali (2018), berikut kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :
 - Jika t hitung $>$ t tabel dan nilai sig. $<$ 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
 - Jika t hitung $<$ t tabel dan nilai sig. $>$ 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
8. Uji f adalah untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
 - Jika F hitung $>$ F tabel dan nilai sig. $<$ 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
 - Jika F hitung $<$ F tabel dan nilai sig. $>$ 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji validitas

Suatu data dikatakan valid apabila nilai r hitung (*pearson correlation*) yang diperoleh lebih dari r tabel, sebaliknya apabila nilai r hitung kurang dari r tabel maka data tidak valid, pada penelitian diketahui untuk nilai r tabel sebesar 0,300. Selengkapnya dapat dilihat seperti table dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	r HITUNG	Sig	NILAI BATAS	KETERANGAN
X1.1	0,649	,000	0,300	Valid
X1.2	0,649	,000	0,300	Valid
X1.3	0,532	,003	0,300	Valid
X1.4	0,550	,003	0,300	Valid
X1.5	0,418	,004	0,300	Valid
X1.6	0,418	,004	0,300	Valid
X1.7	0,432	,032	0,300	Valid
X1.8	0,595	,007	0,300	Valid
X1.9	0,599	,000	0,300	Valid
X1.10	0,599	,000	0,300	Valid
X2.1	0,607	,000	0,300	Valid
X2.2	0,607	,000	0,300	Valid
X2.3	0,522	,003	0,300	Valid
X2.4	0,522	,003	0,300	Valid
X2.5	0,507	,004	0,300	Valid
X2.6	0,507	,004	0,300	Valid
X2.7	0,588	,032	0,300	Valid
X2.8	0,571	,007	0,300	Valid
X2.9	0,610	,000	0,300	Valid
X2.10	0,725	,000	0,300	Valid
Y1	0,647	,000	0,300	Valid
Y2	0,656	,000	0,300	Valid
Y3	0,509	,007	0,300	Valid
Y4	0,543	,006	0,300	Valid
Y5	0,583	,009	0,300	Valid
Y6	0,526	,009	0,300	Valid
Y7	0,568	,009	0,300	Valid
Y8	0,545	,006	0,300	Valid
Y9	0,634	,000	0,300	Valid
Y10	0,601	,000	0,300	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil pengujian validitas variabel Kompetensi pegawai (X1), Motivasi kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y) pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300 dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kerjasama tim (X1), *knowledge sharing* (X2) dan Kinerja (Y) dalam penelitian ini “**valid**”.

2. Uji reliabilitas

Suatu data dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari standar Cronbach's Alpha=0,60, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari standar reliable 0,60, selengkapnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2 .Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kerjasama tim (X1)	0,719	0,600	Reliabel
Knowledge sharing (X2)	0,670	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,785	0,600	Reliabel

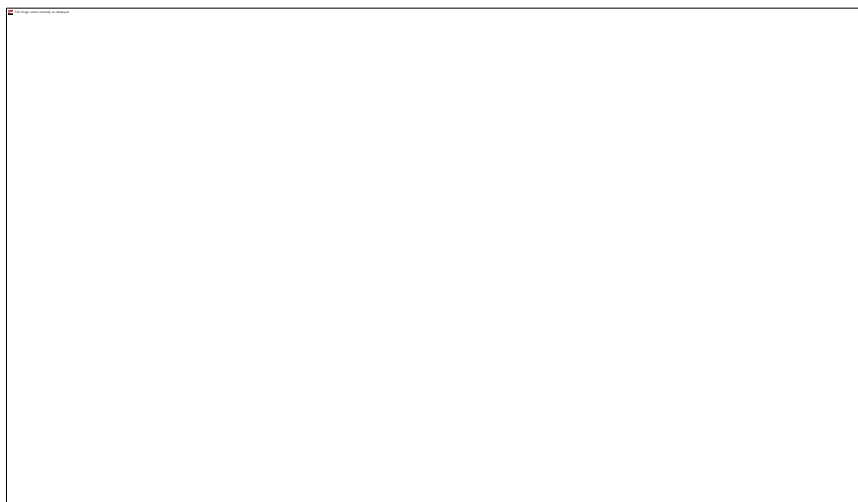
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**reliabel**”, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam koesoner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P Plot Normalitas. berikut hasil penyajian normalitas :



Gambar.1 Uji Normalitas

Sumber : Data diolah, 2023

Suatu dikatakan berdistribusi normal jika lingkaran plot mengikuti garis diagonal. hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa ini memenuhi syarat normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

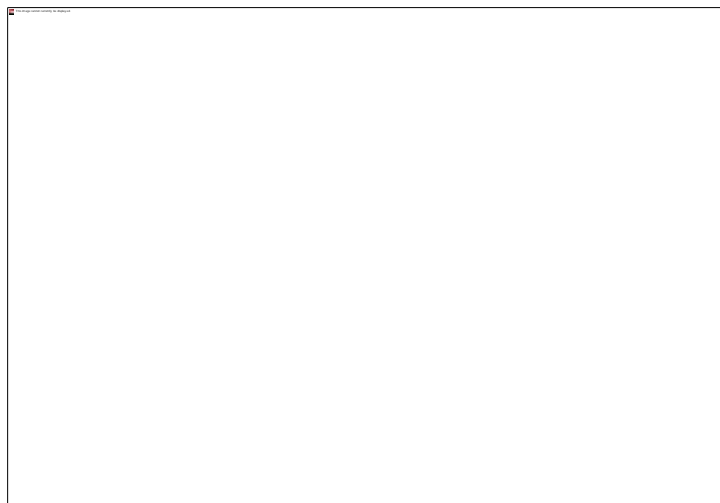
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,574	7,990		1,323	,197		
	KERJASAMA_TIM	,432	,137	,474	3,147	,004	,977	1,024
	KNOWLEDGE_SHARING	,344	,146	,354	2,349	,026	,977	1,024

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Output SPSS nilai VIF < 10,00 atau nilai tolerance > 0,10 pada variabel kerjasama tim dan knowledge sharing menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2023

Suatu data dikatakan terjadi residual apabila lingkaran tidak menyebar secara merata pada grafik Scatterplot. Hasil uji Heteroskedastisitas pada gambar diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut mengatakan bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara merata diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633 ^a	,401	,357	1,835	1,821
a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE_SHARING, KERJASAMA_TIM					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 pada uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1,821. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau “k” = 2, sementara jumlah sampel atau “N” = 30, maka (k;N) = (2;30). Angka ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson, maka ditemukan nilai dU sebesar 1,567.

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,821 lebih besar dari batas atas (dU) yakni $1,821 > 1,567$ dan kurang dari $(4-dU) = 4 - 1,567 = 2,433$ yakni $1,821 < 2,433$ atau nilai DW berada diantara dU dan $4-dU$ yaitu $1,567 < 1,821 < 2,433$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10,574	7,990		1,323	,197		
	KERJASAMA_TIM	,432	,137	,474	3,147	,004	,977	1,024
	KNOWLEDGE_SHARING	,344	,146	,354	2,349	,026	,977	1,024
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 6 diatas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 10,574 + 0,432X_1 + 0,344X_2$$

Berdasarkan output SPSS maka :

- Konstanta sebesar 10,574, artinya jika kerjasama tim dan *knowledge sharing* nilainya 0, maka kinerja nilainya sebesar 10,574
- Koefisien regresi variabel kerjasama tim sebesar 0,432, artinya jika kerjasama tim mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,432 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- koefisien regresi variabel *knowledge sharing* sebesar 0,344 artinya jika *knowledge sharing* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,344 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

5. Koefisien derterminasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633 ^a	,401	,357	1,835	1,821
a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE_SHARING, KERJASAMA_TIM					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi *R square* (R^2) sebesar 0,401 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh kerjasama tim dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima adalah sebesar 40,1% sisanya 59,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

6. Koefisien korelasi berganda

Tabel 7. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633 ^a	,401	,357	1,835	1,821
a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE_SHARING, KERJASAMA_TIM					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 8 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,633. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel kerjasama tim dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut

Tabel 8. Tabel Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah, 2023

Keeratan hubungan variabel kerjasama tim dan *knowledga sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,633 berada pada interval 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0.633 yang berarti tingkat hubungan antara variabel kerjasama tim dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **Kuat**.

7. Uji t

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10,574	7,990		1,323	,197		
	KERJASAMA_TIM	,432	,137	,474	3,147	,004	,977	1,024
	KNOWLEDGE_SHARING	,344	,146	,354	2,349	,026	,977	1,024

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2023

H1 : Kerjasama Tim Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 11 diatas, diperoleh t hitung sebesar 1,701 lebih besar dari t tabel yaitu 1,701 atau $3,147 > 1,701$. sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 terbukti dan diterima**.

Yani & ismail (2021) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan, memiliki peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan. Indah (2022) juga menjelaskan bahwa kerjasama tim memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2021) dan Ibrahim dkk (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dijelaskan oleh Indah (2022) bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Knowledge sharing* Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 11 diatas, diperoleh t hitung sebesar 1,701 lebih besar dari t tabel yaitu 1,701 atau $2,349 > 1,701$. sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,026 < 0,05$ yang berarti *knowledge sharing* dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan diterima**.

Subagyo (Erwina & Mira, 2019) Sikap karyawan yang mendukung proses *knowledge sharing* sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena hal tersebut merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja dan juga mencapai visi, misi serta tujuan dari organisasi atau perusahaan. Saefulloh (Khaerana & Magiwa, 2021) juga menjelaskan Adanya sikap *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) diantara karyawan dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan ide-ide baru demi terwujudnya tujuan organisasi. Semakin tinggi niat dan kesadaran karyawan untuk berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula aktivitas berbagi pengetahuan yang akan tercipta sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Memah & Kaparang (2017) serta Erwina & Mira (2019) yang mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . penelitian serupa lain diungkapkan oleh Khaerana & Mangiwa (2021) juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8.Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,240	2	30,120	19,043	,001 ^b
	Residual	89,927	27	3,331		
	Total	150,167	29			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE_SHARING, KERJASAMA_TIM						

Sumber : data diolah, 2023

H3 : Kerjasama Tim Dan *Knowledge sharing* Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja kariyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tabel 12 diatas, diperoleh F hitung sebesar $19.043 > F$ tabel 4.21 dan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3 terbukti dan diterima**.

Hasil penelitian ini menjelaskan dengan kerjasam tim dan *knowledge sharing* setiap karyawan maka dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Kerjasama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan individu untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan efektif. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Selain itu, dengan adanya *knowlegde sharing* memunculkan kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi sehingga dapat membantu terciptanya kerangka baru dalam solusi kreatif dalam bekerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan kesimpulan pada penelitian ini adalah:

- a. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja kariyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.
- b. Knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja kariyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima.
- c. Kerjasama Tim Dan *Knowledge sharing* Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja kariyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima

Saran

- a. Kepada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima , diharapkan dapat lebih mengoptimalkan kerjasama tim antar karyawan serta memberikan ruang kepada karyawan untuk saling berbagi informasi dan pengalaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 2(2), 75-81.
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal Of Economic Perspec)*, 5(1), 84-98.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- INDAH, F. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163-171.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397-406.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 5(002).
- Lubis, L. S. (2021). *Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Praningrum, P., & Febrianto, F. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Da Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(3), 166-171.
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Sanger, C. V., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Knowledge Sharing Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Kluege International. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(3), 3516-3525..
- Soetjipto, N. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pada Pt. Garam Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 10(1), 32-42.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Yani, S., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan UD Gerald Unedo Putra Di Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4).