

Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Team Work*, dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Owabong Park Purbalingga

Topan Chaya Gumelar¹, Alfato Yusnar Kharismasyah², Suyoto³, Dian Widyaningtyas⁴

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Purwokerto

topancahya2002@gmail.com, *chipatoyusnar@gmail.com,

Suyoto_syahlan@yahoo.com, dianoer@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test knowledge sharing, team work and work skills on the performance of Owabong Park Purbalingga employees. This research uses a quantitative method by distributing questionnaires to obtain as complete information as possible regarding the influence of knowledge sharing, team work and work skills on employee performance through Owabong Park Purbalingga employees. The population of this study was 112 permanent employees of Owabong Park Purbalingga. The data analysis method used is SEM with the smart PLS version 3.0 tool. The tests used are outer model, inner model test, and hypothesis test. The results of this research show that knowledge sharing, team work and work skills have a significant positive influence on employee performance.

Keywords: *Knowledge Sharing, Team Work, Work Skills, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *knowledge sharing*, *team work* dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Owabong Park Purbalingga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh informasi selengkap-lengkapya mengenai pengaruh *knowledge sharing team work* dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan melalui karyawan Owabong Park Purbalingga. Populasi penelitian ini sebanyak 112 karyawan tetap Owabong Park Purbalingga. Metode analisis data yang digunakan adalah SEM dengan alat smart PLS versi 3.0. Uji yang digunakan *outer model*, uji *inner model*, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, *team work* dan keterampilan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Knowledge Sharing, Team Work, Keterampilan kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kemajuan industri pariwisata sangat penting bagi semua negara di seluruh dunia. Lestari dan Suharyati (2020) mengamati bahwa pembangunan infrastruktur pariwisata dan fasilitas pendukung lainnya didorong oleh pertumbuhan eksponensial pariwisata di Indonesia. Hal ini disebabkan adanya kebutuhan untuk menampung semakin banyaknya wisatawan, baik domestik maupun mancanegara. Berdasarkan

statistik BPS, tercatat bahwa tahun 2020 mengalami penurunan signifikan sebesar 61,24% dalam jumlah pengunjung wisatawan mancanegara dan domestik ke Jawa Tengah. Jumlah wisatawan mancanegara yang mengunjungi Jawa Tengah pada tahun 2020 mencapai hanya 78.290 orang, menurun drastis dari 691.699 orang pada tahun 2019. Sementara itu, jumlah wisatawan domestik juga mengalami penurunan, turun dari 57,9 juta orang pada tahun 2019 menjadi 22,7 juta orang pada tahun 2020. Penurunan ini merupakan dampak nyata dari pandemi terhadap sektor pariwisata, yang berimbas pada pendapatan devisa pariwisata akibat berkurangnya kunjungan wisatawan. Untuk daerah Kabupaten Purbalingga pada tahun 2021 angka kunjungan Pariwisata hanya 1.070.529 orang (<https://jatengdaily.com/2021>). Penurunan dari jumlah wisatawan kerap kali bisa terjadi karena karyawan tidak bisa memaksimalkan kinerjanya dengan baik (Inggiana & Amalia, 2023). Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta dapat mencapai target yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kesadaran bahwa tenaga kerja merupakan Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia sangat penting dan untuk menjalankan berbagai tugas dan tindakan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara adil dan berhasil untuk kepentingan organisasi, masyarakat, dan individu.

Menurut Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana seseorang telah berkontribusi dalam melaksanakan rencana organisasi, baik dengan menunjukkan keterampilan yang dinilai relevan dengan organisasi atau dengan mencapai tujuan tertentu terkait dengan perannya. Membuat deskripsi pekerjaan yang jelas, ringkas, dan tersusun untuk setiap karyawan dapat membantu memaksimalkan kinerja dengan memastikan bahwa mereka sadar akan tanggung jawabnya. Sinambela (2018).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung kinerja. *Knowledge sharing* terbukti dapat membuat kinerja karyawan meningkat (Sumenda1 *et.all.*, 2022; Supardi, 2021; Taroreh, 2020; Utami et al., 2022; Askarno & Nendi, 2023; Fata Sabita Ala Dini, 2023). Melalui *knowledge sharing* muncul pengetahuan-pengetahuan individu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. *Knowledge sharing* tidak hanya tentang berbagi pengetahuan akan tetapi menarik seseorang untuk saling membantu membangun kapasitas dan kemampuan untuk bertindak..

Faktor lain yang mendukung kinerja karyawan yaitu *team work* (Siagian, 2020; Tupti *et.all.*, 2022; Nainggolan *et.all.*, 2020; Letsoin & Ratnasari, 2020; Ibrahim et al., 2021). *Team work* suatu proses individu saling kerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan Bersama. *Team work* melibatkan proses kolaborasi dan kepercayaan untuk memaksimalkan produktivitas kerja perusahaan. Apabila hubungan kerja baik dapat mengomunikasikan masalah, pendapat, dan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan tanpa kesulitan.

Selain itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila keterampilan kerja

meningkat (I Gede Aryana Mahayasa & Ni Kadek Ari Dipta Wardani, 2022; Darmawan & Mardikaningsih, 2021; Sugiyanto, 2020; Liana, 2021; Hoffman, n.d.). Keterampilan kerja ialah keahlian khusus yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kemampuan dalam organisasi meliputi pintar memotivasi, menindak, memimpin orang lain, membangkitkan semangat tim,

Selain hasil di atas, masih terdapat fenomena perbedaan hasil penelitian dimana penelitian dari (Benita, 2020; Sanjaya & Tania, 2023) menghasilkan *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Auromiqo *et.all.*, 2019; Machsunah *et.all.*, 2023) *team work* tidak berpengaruh signifikan . Serta penelitian dari (Tuyan *et.all.*, 2023; Basuki, 2019) menghasilkan keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal tersebut peneliti mengembangkan Kembali dari Ibrahim *et all.*, (2021) yang meneliti kerja sama tim terhadap kinerja. Penelitian ini melakukan pengembangan dengan menambah *knowledge sharing* dan keterampilan kerja. Selain itu terdapat perbedaan objek penelitian dimana penelitian sebelumnya meneliti perusahaan sub sektor retail sedangkan penelitian ini meneliti perusahaan pariwisata. Dari penelitian dan penelitian gap yang ada maka variabel-variabel di atas menarik untuk diteliti.

TINJAUAN LITERATUR

Human Capital Theory

Teori yang digunakan peneliti adalah Teori *Human Capital*. Pengertian *human capital* pada hakikatnya menunjukkan gagasan mendasar bahwa *human capital* tidak semata-mata memosisikan manusia sebagai sumber daya, namun juga sebagai milik utama yang menyerupai kekayaan atau aset. Kepemilikan ini dimaksudkan untuk menghasilkan keuntungan dari usaha yang dikeluarkan dalam kegiatan investasi (Salehudin, 2011). Meningkatkan modal manusia melalui investasi mempunyai arti penting karena merupakan cara untuk menambah bentuk modal alternatif, termasuk kompetensi, keahlian, dan kebijaksanaan, yang semuanya memiliki nilai ekonomi tersendiri bagi perusahaan yang didirikan berdasarkan efisiensi dan penyesuaian (Becker, 1995). Penafsiran lain mengenai *human capital* terletak pada nilai ekonominya dalam sumber daya manusia. Nilai tersebut mencakup kompetensi, pengetahuan, gagasan, inovasi, dan dedikasi yang terpancar dari watak individu, komitmen disiplin belajar, dan dorongan untuk berkolaborasi (Swastari, 2013). Dimana kompetensi, individual *capability*, dan individual *motivation* berperan aktif sebagai indikator atau dimensi dari *human capital* (Swastari, 2013).

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai diartikan oleh Sinambela (2018) sebagai kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas tertentu. Hasil pelaksanaan tugas dan aktivitas individu atau kelompok dalam bisnis dapat disebut dengan kinerja pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor dan berupaya mencapai tujuan organisasi dalam

jangka waktu tertentu. perlunya bergerak maju secara konsisten dan menghindari kegagalan. Penelitian sebelumnya oleh (Nurriqli & Karsudjono., 2020; Ramadani & Hasanah., 2023; dan Mongilala *et all.*, 2022) memberikan lebih banyak bukti yang mendukung gagasan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pekerjaan mereka.

Knowledge Sharing

Menurut Hikmah *et.all.*, (2021) Menjelaskan bahwa *Knowledge sharing* adalah Metode atau praktik yang digunakan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memudahkan orang-orang dari departemen, organisasi, lembaga, atau bisnis untuk berbagi dan mendistribusikan pengetahuan, ide, pengalaman, atau keterampilan untuk meningkatkan kerja tim. Komponen inti dari manajemen pengetahuan adalah berbagi pengetahuan. Dengan menciptakan strategi dan tujuan organisasi yang konsisten dan diperkuat oleh pengetahuan mereka saat ini, organisasi dapat menangani informasi mereka secara efektif. Al-Adaileh dan Al-Atawi (2011). Adapun indikator yang digunakan Menurut Davidson dan Voss (2005) adalah sebagai berikut:

1. Pemanfaatan ilmu

Pemanfaatan informasi mengacu pada proses terorganisir dalam menangkap dan menerapkan wawasan dan pengalaman dalam suatu organisasi. Organisasi dapat mengidentifikasi, memproduksi, menggambarkan, dan mendistribusikan informasi secara efisien berkat prosedur ini.

2. Berbagi ilmu

Dalam manajemen pengetahuan, berbagi pengetahuan adalah teknik yang membantu orang-orang di suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan berbagi ide, pengalaman, dan keahlian.

3. Refleksi Pengetahuan

Refleksi pengetahuan mengacu pada proses pemberian umpan balik atas informasi dan pemahaman yang diperoleh dalam bidang ilmu manajemen.

4. Identifikasi pengetahuan

Identifikasi pengetahuan melibatkan penilaian pengetahuan yang ada dalam perusahaan.

Team Work

Menurut Suhardi (2020) mengartikan *team work* sebagai suatu sistem kerja kooperatif yang melibatkan beberapa orang dalam rangka memajukan suatu organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini mencakup berbagai faktor, termasuk saling mendukung, semangat dalam bekerja, partisipasi aktif melalui akuntabilitas, dan pemahaman bersama mengenai tujuan. Menurut Letsoin dan

Ratnasari (2020) menyarankan metrik berikut untuk mengukur variabel kerja sama tim:

- a. Keinginan untuk berkolaborasi (bekerja sama)
Kolaborasi karyawan ditandai dengan keinginan bersama untuk bekerja sama dan bekerja sama, mengakui kebutuhan bawaan kita akan hubungan sosial.
- b. Ekspresikan harapan positif
Para pekerja termotivasi dan senantiasa menaruh harapan besar terhadap keberhasilan kelompoknya dalam mewujudkan misi dan visi usaha.
- c. Masukan nilai
Mampu menghargai masukan orang lain dimungkinkan dengan adanya rasa memiliki antar rekan kerja.
- d. Memberikan dorongan
Karyawan akan memperhatikan rekan kerja mereka selain menjadi egois. Misalnya saja memberikan dorongan dan dukungan kepada rekan kerja yang mungkin kurang motivasi.
- e. Membangun semangat kelompok
Memastikan bahwa semua anggota tim merasakan kegembiraan yang sama adalah tujuan kohesi kelompok.

Keterampilan Kerja

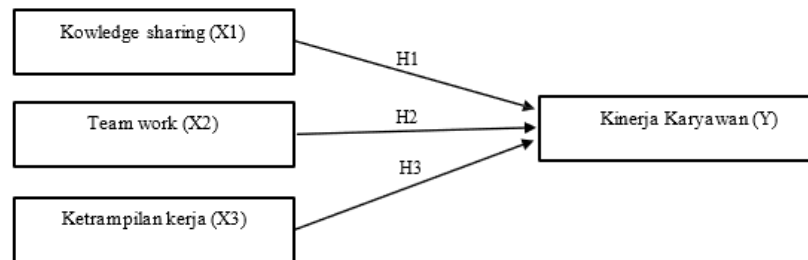
Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan mahir. Keterampilan teknis mencakup kemampuan seperti mahir menggunakan perangkat lunak pengolah kata, mahir membuat anggaran, mahir mengoperasikan mesin, atau mahir menyajikan presentasi. Keterampilan keras atau bakat teknis adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kemampuan semacam ini. *Hard skill* biasanya didefinisikan dengan baik ketika dibahas. Menurut Gordon (1999:55), bakat seseorang adalah kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mudah dan tepat. Menurut Robbins (2018), indikator keterampilan terbagi dalam empat kelompok:

- a. *Basic literacy skill* (keterampilan literasi dasar)
Keterampilan literasi dasar adalah bakat bawaan yang dimiliki semua orang; itu mencakup keterampilan seperti menulis, membaca, mendengar, melihat, dan pemahaman matematika.
- b. *Technical skill* (keterampilan teknis)
Keterampilan teknis adalah keterampilan yang dipelajari yang dapat ditingkatkan dengan pengajaran dalam mata pelajaran teknis seperti pemeliharaan dan pengoperasian komputer.
- c. *Interpersonal* (antar pribadi)

Kemampuan untuk mengekspresikan pikiran secara efektif, memberikan presentasi, dan berpartisipasi dalam interaksi antarpribadi yang serupa disebut sebagai keterampilan komunikasi antar pribadi.

d. *Problem solving* (penyelesaian masalah)

Penyelesaian masalah adalah kapasitas kognitif seseorang untuk menerapkan penalaran logis untuk memecahkan masalah.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Team work* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Ketrampilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui sifat-sifat dan hubungan antar variabel dengan mengamati aspek-aspek tertentu, yang kemudian diolah hingga akhirnya ditarik kesimpulan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Knowledge Sharing*, *Team Work* dan Keterampilan Kerja dengan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini peneliti menjadikan populasi seluruh karyawan tetap Owabong Park Purbalingga untuk menjadikan sampel sebanyak 112 karyawan. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) 3.0 dimana PLS-SEM memberikan perspektif luas dalam penerapan praktis untuk menghadapi tantangan manajerial. PLS-SEM juga memiliki keunggulan dalam melakukan proses analisis jika data tidak mampu memenuhi asumsi data normal, atau jumlah data yang tersedia relatif sedikit (Fernanda et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square pada model Structure Equation Modeling (SEM). Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Analisis data menggunakan Partial Least Square dilakukan dengan dua langkah yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*.

Outer Model

Analisis data *outer model* dilakukan untuk menguji kemampuan indikator untuk mengukur variabel laten-nya. Analisis ini dilakukan dengan melihat validitas dan reliabilitas dari indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten yang terdiri dari citra pariwisata olahraga, pengalaman wisatawan, dan niat kunjungan ulang. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen dilakukan menggunakan nilai loading faktor. Suatu indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel latennya jika nilai *loading factor*-nya lebih besar dari 0,5. Hasil *outer loading* dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Nilai Loading Faktor Pada Indikator Untuk Masing-masing Variabel Laten.

	Keterampilan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Knowledge Sharing (X1)	Team Work (X2)
X1.1			0.823	
X1.4			0.932	
X1.5			0.871	
X1.6			0.905	
X1.8			0.935	
X2.1				0.931
X2.2				0.901
X2.3				0.935
X2.4				0.934
X2.5				0.912
X2.6				0.926
X2.7				0.873
X2.8				0.872
X2.9				0.738
X3.1	0.826			
X3.2	0.928			
X3.3	0.913			
X3.4	0.918			
X3.5	0.927			
X3.6	0.887			
X3.7	0.871			
X3.8	0.92			
Y.1		0.879		

Y.10	0.894
Y.2	0.83
Y.4	0.825
Y.6	0.834
Y.7	0.729
Y.8	0.834

Sumber: Data diolah dari PLS, 2024.

Nilai loading factor untuk setiap indikator pada semua variabel laten yang diteliti menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Hal ini berarti bahwa semua indikator dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel latennya masing-masing. Pengukuran validitas konvergen selain menggunakan nilai loading faktor juga diuji menggunakan Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE digunakan untuk mengukur total varians konstruk yang dapat dijelaskan oleh pengukuran yang dilakukan. Nilai yang disarankan adalah lebih besar dari 0,5. Hasil pengukuran dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas dengan AVE

Variabel		Varian Rata-Rata Diekstraksi (AVE)	Hasil	Keterangan
Knowledge (X1)	Sharing	0,800	>0,5	valid
Team Work (X2)		0,798	>0,5	valid
Keterampilan (X3)	Kerja	0,809	>0,5	valid
Kinerja Karyawan (Y)		0,695	>0,5	valid

Sumber: Data diolah dari PLS, 2024.

Nilai AVE pada variabel laten citra pariwisata olahraga sebesar 0,550, AVE variabel laten Pengalaman Wisatawan sebesar 0,595, dan AVE variabel laten Niat Kunjungan Ulang sebesar 0,592. Nilai AVE masing-masing variabel laten lebih besar dari 0,5, yang berarti bahwa semua indikator pada masing-masing variabel laten mampu mengukur dengan baik variabel latennya.

Discriminant Validity (Validitas Deskriminan)

Uji Validitas Diskriminan dilakukan untuk mengetahui apakah suatu indikator digunakan secara benar dan baik untuk pengukuran konstruksinya berdasarkan prinsip bahwa masing-masing indikator terhadap indikator itu sendiri mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan nilai indikator yang satu terhadap indikator yang lain (Ghozali dan Latan, 2021). Pengukuran validitas discriminant dilakukan menggunakan metode Fornel LLarcker. Metode Fornell-Larcker dapat dilakukan dengan membandingkan square roots atas AVE dengan korelasi partikel laten.

Variabel dikatakan memenuhi asumsi validitas discriminant apabila akar kuadrat nilai AVE sepanjang garis diagonal lebih besar dari korelasi antara satu konstruk dengan yang lainnya. Hasil pengujian validitas discriminant menggunakan metode Fornell-Larcker yaitu dapat dilihat pada tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan dengan *Fornell-Larcker*

Variabel	Keterampilan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Knowledge Sharing (X1)	Team Work (X2)
Keterampilan Kerja (X3)	0.899			
Kinerja Karyawan (Y)	0.614	0.834		
Knowledge Sharing (X1)	0.342	0.605	0.894	
Team Work (X2)	0.764	0.616	0.384	0.893

Sumber: Data diolah dari PLS, 2024.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (0,899, 0,834, 0,894 dan 0,893) sepanjang garis diagonal lebih besar dari korelasi antara satu konstruk dengan yang konstruk yang lain. Hal ini berarti bahwa pengukuran variabel laten memenuhi validitas diskriminan menggunakan metode Fornell Larckel Criterion.

Komposit Reliabilitas Dan Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat keandalan semua indikator untuk mengukur suatu konstruk. Konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* dan cronbach alpha yang tinggi. Nilai yang disarankan untuk nilai *composite reliability* jika lebih besar dari 0,7 dan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Nilai *composite reliability* dan cronbach alpha dapat dilihat pada tabel 4 dan 5 berikut:

Tabel 4. Uji Komposit Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Hasil
Knowledge Sharing X1	0,952	0,7	Valid
Team Work X2	0,973	0,7	Valid
Keterampilan kerja X3	0,971	0,7	Valid
Kinerja karyawan Y	0,941	0,7	Valid

Sumber: Data diolah dari PLS, 2024.

Tabel 5. Uji Cronbach Alpha

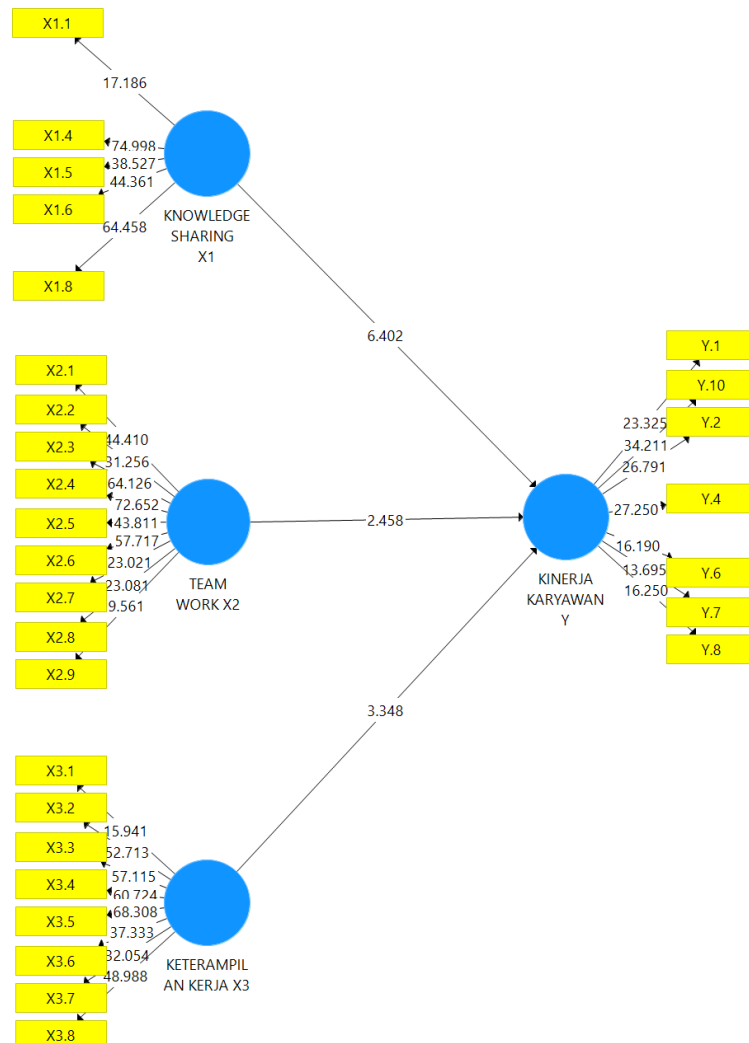
Variabel	Komposit	Kondisi	Hasil
Knowledge Sharing X1	0,937	0,6	Valid
Team Work X2	0,968	0,6	Valid
Keterampilan kerja X3	0,966	0,6	Valid
Kinerja karyawan Y	0,926	0,6	Valid

Sumber: Data diolah dari PLS, 2024.

Berdasarkan tabel 4 dan 5. di atas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* pada semua variabel lebih besar dari 0,7. Hal ini berarti bahwa hasil pengukuran pada setiap konstruk reliabel dan mampu menjelaskan dengan baik masing-masing variabel dimaksud. Nilai cronbach alpha pada semua variabel lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa semua konstruk reliabel dan data hasil pengukuran semua indikator untuk mengukur variabel laten dapat diandalkan.

Inner Model (Model Struktural)

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *knowledge Sharing*, *team wrork* dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan melihat pengaruh *knowledge sharing*, *team work*, keterampilan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Uji Model Struktural

Sumber : Data diolah dari PLS

Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai p-value hasil pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi 0,05. Jika P-value $\leq$ 0,05, maka hipotesis statistik diterima dengan demikian variabel eksogen berarti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel endogennya.

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
----------	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

Keterampilan Kerja X3 -> Kinerja Karyawan Y	0.297	0.289	0.089	3.348	0.001
Knowledge Sharing X1 -> Kinerja Karyawan Y	0.415	0.419	0.065	6.402	0,000
Team Work X2 -> Kinerja Karyawan Y	0.23	0.235	0.093	2.458	0.014

Sumber : Data diolah dari PLS

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat dirumuskan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian *knowledge sharing* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar 0,014 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian *team work* memiliki pengaruh langsung yang signifikan kinerja karyawan.
3. Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian *team work* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,415 dan P Values adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti *Knowledge Sharing* Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan *human capital theory* yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan tugas organisasi berbagai situasi dan kondisi dalam proses produksi. Dapat dibuktikan dalam pernyataan kuesioner sering berbagi informasi, pikiran, pelatihan terkait pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sumenda1 et.all., 2022) dan (Supardi, 2021) yang menjelaskan adanya Pengaruh Positif dan Signifikan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,230 dan P Values adalah $0,014 < 0,05$ yang berarti *Team Work* Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan *human capital*

theory yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan tugas organisasi berbagai situasi dan kondisi dalam proses produksi. Dapat dibuktikan dalam pernyataan kuesioner mampu membangun semangat, bekerja sama dalam pekerjaan, menghargai masukan orang lain untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Siagian, 2020) dan (Tupti et.al., 2022) yang menjelaskan adanya Pengaruh Positif dan Signifikan *Team Work* terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,297 dan P Values adalah $0,001 < 0,05$ yang berarti Keterampilan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan *human capital theory* yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan tugas organisasi berbagai situasi dan kondisi dalam proses produksi. . Dapat dibuktikan dalam pernyataan kuesioner mampu mengerjakan pekerjaan sesuai SOP perusahaan, menganalisis, dan memecahkan masalah yang ada di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sugiyanto, 2020) dan (Liana, 2021) yang menjelaskan adanya Pengaruh Positif dan Signifikan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh bahwa variabel *Knowledge sharing*, *team work* dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Owabong Park Purbalingga.

Saran dan keterbatasan dari penelitian ini, Peneliti hanya meneliti karyawan di Owabong Park Purbalingga, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian baik di wilayah Jawa Tengah maupun di Indonesia. Peneliti hanya mengandalkan 1 teori, yaitu teori *Human Capital Theory*. Variabel yang di teliti hanya *knowledge sharing*, *team work*, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya bisa memperluas variabel lainnya. Penelitian ini menghasilkan bahwa *knowledge sharing*, *team work*, keterampilan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan, sehingga penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lain, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan dengan pendekatan ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana masing-masing variabel mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Askarno, A., & Nendi, I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen engan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati

- Cirebon. Journal of Economics and Business UBS, 12(5), 2988–3008.
<https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.579>
- Auromiqo, C., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Peran Teamwork Dan Time Pressure Terhadap Kinerja Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 12(3), 191.
<https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1799>
- Basuki, K. (2019). Sikap Sebagai Pemediasi Pengaruh Keterampilan dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Business Studies Quarterly, 5(4), 11.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Fata Sabita Ala Dini. (2023). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. Bandung Conference Series: Business and Management, 3(2), 535–539. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>
- Herdiansyah, I., & Ghozali, I. (2021). “Dampak Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Csr) Dan Tata Kelola Perusahaan (Gcg) Terhadap Kinerja Keuangan Menggunakan Manajemen Laba Sebagai Variabel Mediasi” (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2019). Diponegoro Journal of Accounting, 10(3), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Hikmah, N., Suradika, A., & Ahmad Gunadi, R. A. (2021). Metode Agile Untuk Meningkatkan Kreativitas Guru Melalui Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) (Studi Kasus: Sdn Cipulir 03 Kebayoran Lama, Jakarta. Instruksional, 3(1), 30. <https://doi.org/10.24853/instruksional.3.1.30-39>
- I Gede Aryana Mahayasa, & Ni Kadek Ari Dipta Wardani. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Applied Management Studies, 3(2), 115–127.
<https://doi.org/10.51713/jamms.v3i2.48>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., Sodik, N., Indraprasta, U., Guru, P., & Indonesia, R. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. 1(2), 316–325.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). ISSN : 2085-9996 Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Employee Involvement , Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance Abstrak Pendahuluan Kinerja Adalah Hasil Kerja Seca. 9(1), 17–34.

- Liana, Y. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Umkm (Studi Pada Umkm Saveyoursneakers Tahun 2021). *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 19(1), 585–589.
- Machsunah, S. U., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri. *JPopuler: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 38–48. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1321>
- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., Sendow, G. M., Kerja, P. K., & Dan, P. K. (2022). Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem The Effect Of Skills , Experience , Work Ability On Employee Performance In Micro , Small And Medium Enterprises In Leilem Village *Jurnal EMBA Vo . 10 No . 3 Juli 2022 , Hal . 861-871*. 3, 861–871.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v4i1.72>
- Ramadani, A. P., & Hasanah, K. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekindo Global Jasa Madiun). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 5, September 2023*, 1–15. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Sanjaya, R. A., & Tania, K. D. (2023). Peran Knowledge Sharing Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 377. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1838>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sugiyanto, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Paud Dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud. *Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO , Vol. 5. No(1)*, 41–42.
- Suhardi, M. (2020). Pengaruh Team Work Dan Organization Learning Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Smp Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*,

4(2), 116–123. <https://doi.org/10.33394/vis.v4i2.3004>

Sumenda¹, V., Kaunang², M., Kumayas³, N., Pada, P., Pendidikan, D., Pangkep, K., & Sutrisno. (2016). NMaR NMaR. Hilos Tensados, 1, 1–476.

Supardi, S. (2021). Konteks Organisasi, Teknologi Informasi dan Kapabilitas Knowledge Sharing Pegawai di PT PLN (Persero) Area Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 3(September), 246–260. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v3i3.287>

Taroreh, F. L. V. P. . L. R. N. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.

Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbais Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92. <https://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>

Tuyan, A., Taroreh, R. N., & Saerang, R. T. (2023). Analysis of Work Skills, Training and Compensation on Barberman Performance in the Barbershop Community in Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 1021–1032.

Utami, H. F., Ukkas, I., Hamid, R. S., & Goso. (2022). Peran Knowledge Sharing dan Digital Competence dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pengusaha Muda. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(1), 167–184. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i1.576>