

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KERJASAMA TIM PADA PT. GRAHA KARYA PLASINDO

Dea Zulfia¹, Dede Sunaryo²

Universitas Muhammadiyah Tangerang¹

Corresponding author e-mail: deazulfia25@gmail.com

ABSTRAK

Komunikasi, Manajemen Pengetahuan, dan Kerjasama Tim dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja karyawan. Dalam hal ini komunikasi masih belum maksimal, serta manajemen pengetahuan yang masih belum diterapkan dan juga masih kurangnya kerjasama tim karyawan yang tentunya menghambat efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan manajemen pengetahuan terhadap efektivitas kerja melalui kerjasama tim pada PT Graha Karya Plasindo. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penelitian survey. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini 87 responden karyawan yang bekerja di PT Graha Karya Plasindo. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik PLS (Partial Least Square) melalui software SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. 2) Hasil analisis menunjukkan bahwa Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. 3) Hasil analisis menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. 4) Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim. 5) Hasil analisis menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim.

Kata Kunci : Komunikasi, Manajemen Pengetahuan, Efektivitas Kerja, dan Kerjasama Tim

ABSTRACT

Communication, Knowledge Management, and Teamwork can influence employee Work Effectiveness. In this case, communication has not been optimal, knowledge management has not yet been implemented, and teamwork among employees is still lacking, which hinders work effectiveness. This study aims to determine the effect of communication and knowledge management on work effectiveness through teamwork at PT Graha Karya Plasindo. This research is a quantitative survey study. The sampling technique used in this research was saturated sampling, with a total of 87 respondents

who are employees of PT Graha Karya Plasindo. The data obtained were analyzed using the PLS (Partial Least Square) technique through SmartPLS software. The results of this study indicate that: (1) Communication has a significant effect on Work Effectiveness; (2) Knowledge Management has a significant effect on Work Effectiveness; (3) Teamwork has a significant effect on Work Effectiveness; (4) Communication has a significant effect on Work Effectiveness through Teamwork; and (5) Knowledge Management has a significant effect on Work Effectiveness through Teamwork.

Keywords: *Communication, Knowledge Management, Work Effectiveness, Teamwork.*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha saat ini sangatlah ketat, perekonomian sangat menuntut dunia usaha sebagai salah satu peran atau pelaku ekonomi untuk siap menghadapi persaingan yang ketat antar pengusaha di Indonesia maupun di luar negeri. Agar dapat bertahan atau bersaing dalam menjaga kelangsungan usaha, maka sumber daya yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah berupa sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau instansi (Nugrahaningsih, 2022). Dalam suatu organisasi, makna komunikasi memegang peranan yang sangat penting, pentingnya komunikasi dalam suatu perusahaan adalah dimana dalam melaksanakan pekerjaan, sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat memahami pesan-pesan tentang pekerjaan. Efektivitas komunikasi akan berjalan dengan baik apabila keduanya sama-sama memahami makna dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antara atasan dan bawahan harus memiliki makna yang saling dipahami satu sama lain agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitu pula sebaliknya. Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi (Wandi et al., 2019). Permasalahan yang terjadi dalam komunikasi di PT Graha Karya Plasindo adalah komunikasi antara bawahan dan atasan yang masih kurang baik sehingga menyebabkan miskomunikasi. Selain itu karyawan kurang menyadari menerima arahan dari atasan seperti pada saat morning briefing sebelum melakukan pekerjaan namun arahan yang diberikan oleh team leader tidak dijalankan sesuai dengan yang disampaikan.

Selain komunikasi, manajemen pengetahuan merupakan aspek lain yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Manajemen pengetahuan juga merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi sehingga tercipta kinerja organisasi yang unggul. Manajemen pengetahuan merupakan aset intelektual yang dimiliki oleh setiap individu. Dengan memanfaatkan pengetahuan semaksimal mungkin dapat meningkatkan efektivitas kerja setiap individu dalam perusahaan atau organisasi (Indrayani et al., 2023).

Permasalahan yang ada di PT Graha Karya Plasindo terkait manajemen pengetahuan adalah belum adanya budaya berbagi pengetahuan antar karyawan. Selain itu, terdapat sikap kerja yang kurang mendukung perusahaan seperti malas bekerja atau

lemahnya inisiatif karyawan untuk bekerja lembur padahal pekerjaan belum selesai dari jam kerja yang ditentukan sehingga mengakibatkan pekerjaan terbengkalai. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yaitu waktu kerjasama. Kerjasama tim merupakan saran yang baik untuk menggabungkan beberapa kemampuan dan mampu menghasilkan solusi inovatif yang menjadikan hasil kerja tim lebih baik daripada individu. Tim kerja yang aktif akan terwujud apabila setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya waktu kerjasama dalam perusahaan akan membuat kinerja yang dicapai kurang optimal dan mengakibatkan keterlambatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan (Nugrahaningsih, 2022). Permasalahan pada PT Graha Karya Plasindo terkait dengan kerjasama tim yaitu kurangnya kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan sering tidak selesai tepat waktu. Selain itu terjadi konflik antar karyawan di divisi produksi pada PT Graha Karya Plasindo. Misalnya, ketika mesin rusak dalam SOP seharusnya operator memberi tahu QC terlebih dahulu namun sering operator langsung kebagian *maintance* sehingga menyebabkan salah paham antara QC dengan operator.

KAJIAN TEORI

Penelitian ini menggunakan teori *Goal Setting* (Locke & Latham), yang diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun (2023), menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Menurut Locke, tujuan yang menantang namun dapat dicapai akan meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Keterlibatan karyawan dalam proses penetapan tujuan juga dapat meningkatkan efektivitas kerja terhadap pencapaian tujuan tersebut. Model ini digunakan secara luas di berbagai organisasi dalam kerangka kerja penilaian kinerja, di mana penetapan tujuan tahunan atau bulanan menjadi bagian penting dari proses kinerja. Locke dan Latham menyatakan bahwa menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan efektivitas kerja. Tujuan yang jelas membantu karyawan fokus dan termotivasi untuk mencapainya.

Penelitian ini juga menggunakan teori Sistem Sosial (*Social System Theory*), teori ini menyatakan bahwa organisasi adalah sistem sosial yang terdiri dari berbagai elemen yang saling berinteraksi, seperti individu, kelompok, dan struktur organisasi. Dalam konteks ini, komunikasi dan manajemen pengetahuan dianggap sebagai elemen penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Kerja sama tim merupakan komponen utama dalam sistem sosial ini, yang menciptakan hubungan antar individu dan kelompok yang saling bergantung. Sistem komunikasi yang baik dan manajemen pengetahuan yang efektif akan meningkatkan sinergi dalam kerja sama tim dan, pada akhirnya efektivitas kerja.

Manajemen

manajemen menurut (Aditama, 2020) merupakan ilmu dan seni dalam cara mengatur orang dalam bekerja, dengan menerapkan dan menjelaskan fungsi

manajemen, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*), sebagai organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, harus menerapkan ilmu manajemen yang baik dengan membagi tugas dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari beberapa bahasa, yang pertama berasal dari bahasa Prancis yaitu *management* yang berarti seni melaksanakan dan mengorganisasi sesuatu. Kemudian, *meneggiare* yang artinya mengendalikan dalam bahasa Italia. Sedangkan dalam bahasa Inggris yaitu *to manage* yang berarti mengelola atau mengatur. Pengendalian dalam suatu organisasi diperlukan dalam setiap aktivitas untuk memastikan bahwa setiap anggota dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Agus Yulistiyono 2021), manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan dari organisasi.

Komunikasi

Komunikasi menurut (Fangiziah et al., 2023) merupakan suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran makna, ide, perhatian dan perasaan. Dimana hubungan antara anggota organisasi atau masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan sekitarnya dan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan kerjasama tim.

Manajemen Pengetahuan

Menurut (Indrayani et al., 2023), manajemen pengetahuan merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang unggul.

Efektivitas Kerja

Menurut (Hasibuan 2020) efektivitas merupakan keberhasilan pencapaian pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan itu dengan memperkuat kemampuan sumber daya manusia yang ada.

Kerjasama Tim

Menurut (Nugrahaningsih, 2022), Kerja tim merupakan saran yang baik untuk menyatukan beberapa kemampuan dan mampu menghasilkan solusi inovatif yang membuat hasil kerja tim lebih baik daripada individu. Kerja tim yang aktif akan terwujud jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerjasama tim

dalam perusahaan akan membuat kinerja yang dicapai kurang maksimal dan mengakibatkan tertundanya waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian terdapat berbagai pendekatan yang digunakan dan salah satunya dapat dilihat sebagai metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2024:15).

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kausalitas asosiatif. Sugiyono (2022:37) menyatakan bahwa kausalitas asosiatif merupakan rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Karena terdapat variabel yang akan diteliti dan hubungannya bertujuan untuk menyajikan gambaran yang terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta serta hubungan antar variabel yang akan diteliti yaitu Komunikasi (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) melalui Kerjasama Tim (Z).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Hasil Kuesioner Komunikasi (X1)

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Total
1	0	0	12	53	22	87
2	0	0	15	55	17	87
3	0	0	15	57	15	87
4	0	0	8	62	17	87
5	0	0	20	50	17	87
6	0	1	12	58	16	87
7	0	0	10	61	16	87
8	0	0	13	59	15	87
9	0	0	10	64	13	87
10	0	1	8	61	17	87
Jumlah	0	2	123	580	165	870
persentase	0.00%	0.23%	14.14%	66.66%	18.97%	100%

Berdasarkan tabel 1 Komunikasi menunjukkan dari 87 responden dengan 10 pernyataan didapat jawaban sebanyak 165 (18,97%) sangat setuju, 580 (66,66%) menjawab setuju, 123 (14,14%) menjawab ragu-ragu, sebanyak 2 (0,23%) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 2

Hasil Kuesioner Manajemen Pengetahuan (X2)

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Total
1	0	0	9	55	23	87
2	0	0	5	64	18	87
3	0	0	5	62	20	87
4	0	0	7	63	17	87
5	0	0	6	57	24	87
6	0	0	5	61	21	87
7	0	0	8	63	16	87
8	0	0	7	63	17	87
9	0	0	5	67	15	87
10	0	0	5	68	14	87
Jumlah	0	0	62	623	185	870
Persentase	0.00%	0.00%	7.13%	71.61%	21.26%	100%

(Sumber : Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel 2 Manajemen Pengetahuan menunjukkan dari 87 responden dengan 10 pernyataan didapat jawaban sebanyak 185 (21,26%)

menjawab sangat setuju, 623 (71,61%) menjawab setuju, 62 (7,13%) menjawab ragu-ragu dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Tabel 3**Hasil Kuesioner Efektivitas Kerja (Y)**

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Total
1	0	0	13	48	26	87
2	0	0	9	54	24	87
3	0	0	10	53	24	87
4	0	0	8	53	26	87
5	0	0	10	51	26	87
6	0	1	8	57	21	87
7	0	0	13	55	19	87
8	0	1	22	49	15	87
9	0	0	11	48	28	87
10	0	1	25	49	12	87
Jumlah	0	3	129	517	221	870
Persentase	0.00%	0.34%	14.83%	59.43%	25.40%	100%

(Sumber : Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel 3 Efektivitas Kerja menunjukkan dari 87 responden dengan 10 pernyataan didapat jawaban sebanyak 221(25,40%) menjawab sangat setuju, sebanyak 517 (59,43%) menjawab setuju, sebanyak 129 (14,83%) menjawab ragu-ragu, sebanyak 3 (0,34%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4

Hasil Kuesioner Kerjasama Tim (Z)

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Total
1	0	0	13	55	19	87
2	0	0	13	56	18	87
3	0	0	13	57	17	87
4	0	0	10	59	18	87
5	0	0	12	59	16	87
6	0	1	10	58	18	87
7	0	0	13	57	17	87
8	1	0	13	56	17	87
9	0	0	11	60	16	87
10	0	0	18	56	13	87
Jumlah	1	1	126	573	169	870
persentase	0.11%	0.11%	14.48%	65.86%	19.43%	100%

Berdasarkan tabel 4 Kerjasama Tim, menunjukkan dari 87 responden dengan 10 pernyataan didapat jawaban sebanyak 169 (19,43%) menjawab sangat setuju, sebanyak 573 (65,86%) menjawab setuju, sebanyak 126 (14,48%) menjawab ragu-ragu, sebanyak 1 (0,11%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 (0,11%) menjawab sangat tidak setuju.

Analisis Statistik Deskriptif Komunikasi (X1)

Tabel 5**Hasil Kuesioner Kerjasama Tim (Z)**

	Rata-rata	Median	Skala Min	Skala Max	Standar Devisian
X1.1	4.115	4	3	5	0.614
X1.2	4.023	4	3	5	0.606
X1.3	4.000	4	3	5	0.587
X1.4	4.103	4	3	5	0.526
X1.5	3.943	4	3	5	0.650
X1.6	4.023	4	2	5	0.606
X1.7	4.069	4	3	5	0.542
X1.8	4.023	4	3	5	0.567
X1.9	4.034	4	3	5	0.513
X1.10	4.080	4	2	5	0.572
Total	40.413	40	28	50	5.783

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel Komunikasi ditunjukkan dari nilai rata-rata tertinggi 4,115 yang mana dapat dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Saya merasa nyaman untuk berbagi ide dan pendapat di tempat kerja”. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,943 yang mana dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan

pernyataan “Rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya membutuhkan bantuan”.

Manajemen Pengetahuan (X2)

Tabel 6
Hasil Uji Statistika Deskriptif Manajemen Pengetahuan (X2)

	Rata-rata	Median	Skala Min	Skala Max	Standar Devisian
X2.1	4.161	4	3	5	0.585
X2.2	4.149	4	3	5	0.492
X2.3	4.172	4	3	5	0.508
X2.4	4.115	4	3	5	0.512
X2.5	4.207	4	3	5	0.550
X2.6	4.184	4	3	5	0.515
X2.7	4.092	4	3	5	0.517
X2.8	4.115	4	3	5	0.512
X2.9	4.115	4	3	5	0.465
X2.10	4.103	4	3	5	0.456
Total	41.413	40	30	50	5.112

(Sumber : *Output SmartPLS Statistik Deskriptif*)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel Manajemen Pengetahuan ditunjukkan dari nilai rata-rata tertinggi 4,207 yang mana dapat dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Saya secara rutin memikirkan pengalaman dan pengetahuan yang saya

peroleh dari pekerjaan saya”. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 4,092 yang mana dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Saya merasa bahwa pengalaman pembelajaran yang saya peroleh baru-baru ini sangat berarti bagi saya”

Efektivitas Kerja (Y)

Tabel 7
Hasil Uji Statistika Deskriptif Efektivitas Kerja (Y)

	Raat-rata	Median	Skala Min	Skala Max	Standar Devisian
Y1	4.161	4	3	5	0.641
Y2	4.161	4	3	5	0.604
Y3	4.161	4	3	5	0.604
Y4	4.207	4	3	5	0.590
Y5	4.184	4	3	5	0.616
Y6	4.126	4	2	5	0.603
Y7	4.069	4	3	5	0.603
Y8	3.897	4	2	5	0.679
Y9	4.195	4	3	5	0.640

	Raat-rata	Median	Skala Min	Skala Max	Standar Devisian
Y10	3.828	4	2	5	0.664
Total	40.989	40	27	50	6.244

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel Efektivitas Kerja ditunjukkan dari nilai rata-rata tertinggi 4,207 yang mana dapat diejelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti”. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,828 yang mana dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”.

Kerjasama Tim (Z)

Tabel 8
Hasil Uji Statistika Deskriptif Kerjasama Tim (Z)

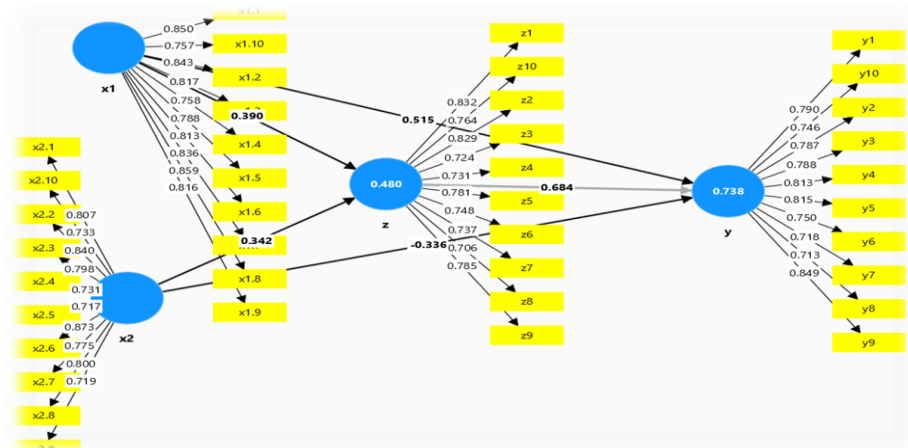
	Rat-rata	Median	Skala Min	Skala Max	Standar Devisian
Z.1	4.069	4	3	5	0.603
Z.2	4.057	4	3	5	0.594
Z.3	4.046	4	3	5	0.585
Z.4	4.092	4	3	5	0.560
Z.5	4.046	4	3	5	0.565
Z.6	4.069	4	2	5	0.603
Z.7	4.046	4	3	5	0.585
Z.8	4.011	4	1	5	0.669
Z.9	4.057	4	3	5	0.554
Z.10	3.943	4	3	5	0.594
Total	40.436	40	27	50	5.912

(Sumber : *Output SmartPLS Statistik Deskriptif*)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel Kerjasama Tim ditunjukkan dari nilai rata-rata tertinggi 4,092 yang mana dapat dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Konflik yang terjadi di dalam tim dapat diselesaikan dengan baik”. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,943 yang mana dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Saya merasa bahwa kemalasan dalam bekerja sama di tim mempengaruhi kinerja keseluruhan waktu”.

Pengujian *Outer Model*

Nilai untuk dikatakan valid apabila indikator menjelaskan variabel konstruksya dengan nilai > 0.7 , sedangkan nilai di bawah 0.7 sebaliknya dilakukan penghapusan indikator tersebut. Pada gambar di bawah ini dapat dilihat *loading factor model*, untuk menjelaskan secara detail nilai dari *outer loading*. Hasil *start calculation* dan hasil *output* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1
Diagram Konstruk Jalur

Convergent Validity

Tabel 9
Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Batas (Cut Off)	Hasil Uji
Komunikasi	X.1	0.850	0.70	Valid
	X.2	0.843	0.70	Valid
	X.3	0.817	0.70	Valid
	X.4	0.758	0.70	Valid
	X.5	0.788	0.70	Valid
	X.6	0.813	0.70	Valid
	X.7	0.836	0.70	Valid
	X.8	0.859	0.70	Valid
	X.9	0.816	0.70	Valid
	X.10	0.757	0.70	Valid
Manajemen Pengetahuan	X2.1	0.807	0.70	Valid
	X2.2	0.840	0.70	Valid
	X2.3	0.798	0.70	Valid
	X2.4	0.731	0.70	Valid
	X2.5	0.717	0.70	Valid
	X2.6	0.873	0.70	Valid
	X2.7	0.775	0.70	Valid
	X2.8	0.800	0.70	Valid
	X2.9	0.719	0.70	Valid
	X2.10	0.733	0.70	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Batas (Cut Off)	Hasil Uji
Efektivitas Kerja	Y.1	0.790	0.70	Valid
	Y.2	0.787	0.70	Valid
	Y.3	0.788	0.70	Valid
	Y.4	0.813	0.70	Valid
	Y.5	0.815	0.70	Valid
	Y.6	0.750	0.70	Valid
	Y.7	0.718	0.70	Valid
	Y.8	0.713	0.70	Valid
	Y.9	0.849	0.70	Valid
	Y.10	0.746	0.70	Valid
Kerjasama Tim	Z.1	0.832	0.70	Valid
	Z.2	0.829	0.70	Valid
	Z.3	0.724	0.70	Valid
	Z.4	0.731	0.70	Valid
	Z.5	0.781	0.70	Valid
	Z.6	0.748	0.70	Valid
	Z.7	0.737	0.70	Valid
	Z.8	0.706	0.70	Valid
	Z.9	0.785	0.70	Valid
	Z.10	0.764	0.70	Valid

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, uji *convergent validity* menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai > 0.70 . Sehingga dapat dinyatakan bahwa data telah valid dan layak digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 10
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Batas	Hasil Uji
Pengaruh Komunikasi	0.663	0.50	Valid
Manajemen Pengetahuan	0.610	0.50	Valid
Efektivitas Kerja	0.605	0.50	Valid
Kerjasama Tim	0.585	0.50	Valid

(Sumber: *Output smartPLS*)

Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi syarat apabila AVE memiliki nilai yang lebih besar dari 0.50. Berdasarkan tabel 4.10, seluruh variabel yang diuji, yaitu Komunikasi, Manajemen Pengetahuan, Efektivitas Kerja dan Kerjasama Tim memiliki nilai lebih besar dari 0.50. Hal ini menyatakan bahwa semua variabel laten memenuhi syarat *convergent validity* dan tergolong baik.

Discriminant Validity

Tabel 11
Nilai Cross Loading

	Komunikasi (X1)	Manajeme n Pengetahuan (X2)	Efektivitas Kerja (Y)	Kerjasama Tim (Z)
X.1	0.850	0.638	0.725	0.651
X.2	0.843	0.680	0.620	0.640
X.3	0.817	0.613	0.617	0.587
X.4	0.758	0.726	0.451	0.551
X.5	0.788	0.579	0.534	0.404
X.6	0.813	0.702	0.450	0.423
X.7	0.836	0.699	0.521	0.480
X.8	0.859	0.707	0.565	0.532
X.9	0.816	0.630	0.599	0.559
X.10	0.757	0.518	0.535	0.468
X2.1	0.643	0.807	0.477	0.583
X2.2	0.717	0.840	0.476	0.612
X2.3	0.580	0.798	0.332	0.458
X2.4	0.501	0.731	0.278	0.419
X2.5	0.452	0.717	0.241	0.307
X2.6	0.619	0.873	0.369	0.469
X2.7	0.719	0.775	0.490	0.565
X2.8	0.663	0.800	0.447	0.537
X2.9	0.594	0.719	0.413	0.497
X2.10	0.599	0.733	0.397	0.505
Y.1	0.652	0.579	0.790	0.711
Y.2	0.587	0.498	0.787	0.676
Y.3	0.497	0.337	0.788	0.615
Y.4	0.503	0.374	0.813	0.629
Y.5	0.558	0.426	0.815	0.614
Y.6	0.548	0.438	0.750	0.652
Y.7	0.621	0.367	0.718	0.527
Y.8	0.456	0.314	0.713	0.503
Y.9	0.519	0.324	0.849	0.711
Y.10	0.490	0.355	0.746	0.594
Z.1	0.668	0.707	0.675	0.832
Z.2	0.580	0.637	0.601	0.829
Z.3	0.365	0.352	0.514	0.724
Z.4	0.332	0.369	0.520	0.731
Z.5	0.464	0.492	0.663	0.781
Z.6	0.477	0.453	0.655	0.748
Z.7	0.663	0.554	0.592	0.737
Z.8	0.273	0.242	0.496	0.706
Z.9	0.421	0.360	0.666	0.785
Z.10	0.623	0.614	0.706	0.764

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa pada masing-masing indikator terhadap masing-masing variabel bernilai

> 0.7 dan menunjukkan nilai lebih besar dari nilai-nilai disampingnya. Hasil dari *cross loading* telah memenuhi *discriminant validity*, hal ini terbukti dari nilai *outer loading* > 0.70 yang ada disetiap variabel

Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk menentukan keterkaitan faktor pada tes dengan faktor lainnya. Berdasarkan uji reliabilitas dapat dikatakan memenuhi syarat apabila nilai variabel laten yang diujikan harus bernilai lebih besar dari 0.70 baik itu nilai *Cronbach's alpha* maupun nilai *composite reliability*. Berikut adalah hasil pengolahan data berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*:

Tabel 12
Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Batas	Hasil Uji
Komunikasi	0.944	0.9490	0.70	Reliabel
Manajemen Pengetahuan	0.929	0.936	0.70	Reliabel
Efektivitas Kerja	0.927	0.929	0.70	Reliabel
Kerjasama Tim	0.921	0.928	0.70	Reliabel

(Sumber: Hasil *Output SmartPLS*)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.15, seluruh variabel yang diuji memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang lebih besar dari 0.70 sehingga seluruh variabel yang diuji dinyatakan reliabel dan masing-masing indikator sanggup mewakili variabelnya sendiri.

Evaluasi *Inner Model*

Tabel 13
Nilai *R Square* dan *R Square Adjusted*

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Efektivitas Kerja	0.738	0.728
Kerjasama Tim	0.480	0.468

(Sumber: Hasil *Output SmartPLS*)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Kerjasama Tim memiliki nilai R^2 sebesar 0.480 hal ini berarti bahwa 48% variasi dari variabel kerjasama tim dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel *independen* yaitu Komunikasi dan Manajemen Pengetahuan. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 48\% = 52\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Pada variabel Efektivitas Kerja diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.738 hal ini berarti bahwa 73,8% variasi dari variabel Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari tiga variabel *independen* yaitu Komunikasi,

Manajemen Pengetahuan, dan Kerjasama Tim. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 73,8% = 26,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dalam penelitian ini, nilai $R Square > 0,75$ yang berarti nilai R Square termasuk dalam kategori kuat.

Q Square

Predictive Relevance Q^2 dapat dikatakan memenuhi syarat dan diterima apabila nilai Q^2 harus lebih besar dari 0 sehingga menunjukkan bahwa model tersebut memiliki relevansi prediktif pada suatu model. Sebaliknya, apabila Q^2 bernilai 0 atau dibawahnya maka tidak menunjukkan adanya relevansi prediktif pada suatu model. Dibawah ini merupakan rincian pengolahan *uji Predictive Relevance* Q^2 .

Tabel 14
Nilai Q^2 Predict

Variabel	Q^2 Predict	Hasil Uji
Komunikasi	0.589	Relevan
Manajemen Pengetahuan	0.508	Relevan
Efektivitas Kerja	0.505	Relevan
Kerjasama Tim	0.492	Relevan

(Sumber: Hasil Output SmartPLS)

Menurut data yang terdapat pada tabel 14 dapat dilihat bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai Q^2 sebesar 0.589 atau 58,9%, Manajemen Pengetahuan memiliki nilai Q^2 sebesar 0.508 atau 50,8%, Efektivitas kerja memiliki nilai Q^2 sebesar 0.505 atau 50,5% sedangkan untuk Kerjasama Tim memiliki nilai Q^2 sebesar 0.492 atau 49,2% yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0 yang berarti keempat variabel menunjukkan adanya relevansi prediktif.

Goodness Of Fit

Uji ini digunakan untuk memvalidasi perfoma gabungan antara model

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

pengukuran (*Outer Model*) dan model *structural (inner model)* dimana nilainya terbentang antara 0-1 dengan interpretasi 0-0.25 artinya GoF kecil, 0.25-0.36 Gof netral dan diatas 0.36 Gof besar. Berikut merupakan hasil dari GoF :

$$\begin{aligned}
 GoF &= \frac{0.663 + 0.610 + 0.605 + 0.585}{4} \\
 &= \frac{0.738 + 0.480}{2} \\
 &= 0.616 + 0.609
 \end{aligned}$$

$$= \sqrt{0.616 \times 0.609} = 0.612$$

Berdasarkan hasil diatas diperoleh informasi bahwa nilai Gof sebesar 0.612, nilai tersebut diatas 0.36 artinya performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model *structural (inner model)* masuk dalam kriteria besar.

Uji Hipotesis

- 1) Pada nilai *path coefficient (original sample)* hasil yang memiliki tanda +1 mewakili hubungan positif yang kuat antar variabel, begitu juga sebaliknya jika hasil nilai *path coefficient* memiliki tanda -1 mewakili nilai negatif yang kuat antar variabel.
- 2) Pada tingkat signifikansi atau α (*alpha*) sebesar 5% (0,05) suatu variabel laten dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel laten lainnya apabila nilai *t-statistics* bernilai sebesar >1.96 . Sementara *t-statistics* yang bernilai <1.96 berarti bahwa antar variabel laten yang diuji kurang berpengaruh signifikan.
- 3) Pada nilai *p-value* yang kurang dari 0.05 dinyatakan bahwa variabel yang satu dapat mempengaruhi variabel lainnya. Sedangkan nilai *p-value* yang lebih besar dari 0.05 dinyatakan bahwa variabel yang satu tidak berpengaruh terhadap variabel yang lainnya.

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis akan dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh langsung anatar variabel. Berikut merupakan model penelitiannya:

Tabel 15
Nilai Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Kesimpulan
Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja	0.515	4.277	0.000	H1 Diterima
Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Kerja	0.336	3.039	0.002	H2 Diterima
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kerjasama Tim	0.39	2.741	0.006	H3 Diterima
Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kerjasama Tim	0.342	2.132	0.033	H4 Diterima

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja	0.684	7.477	0.000	H5 Diterima
---	--------------	--------------	--------------	--------------------

(Sumber: Hasil *Output SmartPLS*)

Data yang dapat dilihat pada tabel 15 dapat digunakan untuk pengujian hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut;

- 1) Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja
Pengujian Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 4.277 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.
- 2) Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Efektivitas Kerja
Pengujian Manajemen Pengetahuan terhadap Efektivitas Kerja menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 3.039 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.002 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.
- 3) Pengaruh Komunikasi terhadap Kerjasama Tim
Pengujian komunikasi terhadap kerjasama tim menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 2.741 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.006 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim.
- 4) Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kerjasama Tim
Pengujian manajemen pengetahuan terhadap kerjasama tim menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 2.132 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.033 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim.
- 5) Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja
Pengujian Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 7.477 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Efek Intervening

Tabel 16
Nilai Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample	T- statistic	P-Value	Kesimpulan
----------	--------------------	-----------------	---------	------------

Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Kerjasama Tim	0.267	2.516	0.012	H6 Diterima
Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Kerjasama Tim	0.234	1.975	0.048	H7 Diterima

Data yang dapat dilihat dari tabel 16 diatas dapat digunakan untuk pengujian hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut:

6) Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dinyatakan berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim sebagai variabel Intervening. Nilai *t statistics* sebesar 2.516 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berperan sebagai variabel intervening yang menguatkan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja.

7) Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Manajemen Pengetahuan dinyatakan berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim sebagai variabel intervening. Nilai *t- statistic* sebesar 1.975 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.048 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berperan sebagai variabel intervening yang menguatkan Manajemen Pengetahuan terhadap Efektivitas Kerja.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka interpretasi sebagai berikut:

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 4.277 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan dengan demikian H1 diterima.

Hasil penelitian (Fitri *et al.*, 2023) menunjukkan Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja yang dapat dijelaskan bahwa komunikasi merupakan salah satu keharusan untuk diterapkan agar setiap karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dalam rangka mencapai efektivitas karyawan yang optimal.

Pentingnya komunikasi dalam perusahaan yaitu dimana dalam melakukan

pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Fitri *et al.*, 2023) dan (Suryana, 2022) yang menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 3.039 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.002 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan demikian H2 diterima.

Sebagaimana pendapat (Indrayani *et al.*, 2023) mengatakan bahwa Manajemen pengetahuan merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi sehingga menciptakan kinerja organisasi yang unggul. Manajemen Pengetahuan merupakan aset intelektual yang dimiliki oleh masing masing individu. Dengan memanfaatkan pengetahuan semaksimal mungkin untuk meningkatkan efektivitas kerja dari setiap individu di perusahaan ataupun organisasi. Proses manajemen pengetahuan akan berguna untuk pemecahan masalah, pembelajaran dinamis, perencanaan strategis, pengambilan keputusan dan menghindari kelelahan, dan mengarah pada peningkatan fleksibilitas dan kecerdasan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indrayani *et al.*, 2023), (Karsim *et al.*, 2023) dan (Larasati & Cahyati, 2024) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kerjasama Tim

Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi terhadap Kerjasama Tim dengan nilai *t-statistic* sebesar 2.741 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.006 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama Tim dengan demikian H3 diterima.

Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kerjasama Tim karena komunikasi yang efektif memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tujuan, peran, dan tanggung jawab masing-masing. Ketika semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama, mereka dapat bekerja sama dengan lebih efektif.

Sejalan dengan hasil penelitian dari (Fristky & Suwarni, 2023) menyatakan

bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kerjasama tim.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kerjasama Tim

Hasil analisis menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan terhadap Kerjasama Tim dengan nilai *t-statistic* sebesar 2.132 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.033 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama Tim dengan demikian H4 diterima.

Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kerjasama tim karena sikap berbagi pengetahuan di antara 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. Dengan adanya berbagi pengetahuan, setiap karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Tim kerja sama menjadi kebiasaan yang dilakukan individu untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai *t-statistic* sebesar 7.477 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.996 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.005. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan demikian H5 diterima.

Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paat *et al.*, 2023), Yuliana (2024) dan (Junita *et al.*, 2022) menyatakan kerjasama tim berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim

Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim dengan nilai *t-statistics* sebesar 2.516 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim dengan demikian H6 diterima.

Komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan yaitu dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi

yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Studi *et al.*, 2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui kerjasama tim.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim

Hasil analisis menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim dengan nilai *t-statistic* sebesar 1.975 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.048 yang lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja melalui Kerjasama Tim dengan demikian H7 diterima.

Manajemen pengetahuan merupakan aspek lain yang berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Manajemen pengetahuan juga merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi sehingga menciptakan kinerja organisasi yang unggul. Manajemen Pengetahuan merupakan aset intelektual yang dimiliki oleh masing masing individu. Dengan memanfaatkan pengetahuan semaksimal mungkin untuk meningkatkan efektivitas kerja dari setiap individu di perusahaan ataupun organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Komunikasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Efektivitas Kerja dan Kerjasama Tim sebagai variabel intervening pada PT Graha Karya Plasindo. Dari hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) dan dijelaskan pada bab 4, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap variabel efektivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi terhadap efektivitas kerja dengan nilai *t-statistic* sebesar 4.277 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
- 2) Terdapat pengaruh antara variabel manajemen pengetahuan terhadap efektivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan terhadap efektivitas kerja dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.039 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.002 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
- 3) Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kerjasama tim. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kerjasama tim dengan nilai *t-statistic* sebesar 2.741 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga

menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.006 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim.

- 4) Terdapat pengaruh antara variabel manajemen pengetahuan terhadap kerjasama tim. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan terhadap kerjasama tim dengan nilai *t-statistic* sebesar 2.132 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.033 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim.
- 5) Terdapat pengaruh antara variabel Kerjasama tim terhadap efektivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kerjasama tim terhadap efektivitas kerja dengan nilai *t-statistic* sebesar 7.477 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
- 6) Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap variabel efektivitas kerja melalui variabel Kerjasama tim. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai komunikasi terhadap efektivitas kerja melalui Kerjasama tim nilai *t-statistics* sebesar 2.516 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui Kerjasama tim. Dengan demikian dapat diputuskan bahwa variabel Kerjasama tim mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja.
- 7) Terdapat pengaruh antara variabel manajemen pengetahuan terhadap variabel efektivitas kerja melalui variabel Kerjasama tim. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai manajemen pengetahuan terhadap efektivitas kerja melalui Kerjasama tim menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 1.975 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.048 yang lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui Kerjasama tim. Dengan demikian maka dapat diputuskan bahwa variabel Kerjasama tim mampu memediasi pengaruh manajemen pengetahuan terhadap efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana Bintari, Dakir, M. (2022). Manajemen Mutu Terpadu dan Implementasinya dalam Dunia Pendidikan. *EDUCATOR: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, 2(2), 1–7
- Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 124–136.

- Andrew Josia Mundung, Johannes Aldrin Timbuleng, P. P. A. (2021). *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik De La Salle Manado*, 2021. 4.
- Angelina, F., Haryono, P. M. B., & Fushen, F. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Program Penyaluran Bantuan Sosial yang Dimediasi oleh Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Yayasan Buddha Tzu Chi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Cengkareng). *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 6(1), 57–73. <https://doi.org/10.52643/marsi.v6i1.1961>
- Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p1-8>
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata : Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59–68. <https://doi.org/10.34013/mp.v2i1.375>
- Dinata, Y., & Setyaningsih, R. (2023). Manajemen Komunikasi dan Kinerja Pustakawan. *JIP (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, 8(1), 112. <https://doi.org/10.30829/jipi.v8i1.14186>
- Dr. Andi Yusniar Mendo, SE., M., Dr. Idris Yanto Niode, M. ., & Dr. Umin Kango, M. S. (2022). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. YAYASAN HAMJAH DIHA.
- Ella Anastasya Sinambela, & Didit Darmawan. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.270>
- Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510–520. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13446>
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>
- Hasmi, H., Hardiyansyah, H., & Fauzi, F. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pelatihan, Konsep Diri dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 223–237. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1205>

- Indrayani, N., Herlambang, T., & Nyoman Putu Martini, N. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Organisasi dan Kinerja Organisasi. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(2), 268–281. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i2.857>
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai . *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 122–138. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/6344>
- Junita, A., Pentana, S., & Sitorus, I. S. (2022). Pengalaman Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(2), 168–179. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i2.1307>
- Karsim, K., Mayasari, E., Saputra, P., & ... (2023). Studi Gaya Kepemimpinan, Knowledge Sharing dan Kolaborasi terhadap Implementasi Knowledge Management yang Berdampak pada Efektivitas Berinovasi pada *Innovative: Journal Of ...*, 3, 6830–6844. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5604%0Ahttp://j-laoh>
- Laoh, C. F. P., Tewal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 786–793.