

# PENGARUH ADANYA E-COURSE, WEBINAR, DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP AGILITY INTERN KAMPUS MERDEKA DI RETAIL DAN CORPORATE KOMPAS GRAMEDIA

Lukman Khakim

STIE Mahardhika Surabaya

Lukmankhim@gmail.com

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat vital dalam struktur hierarki suatu perusahaan. Tetapi dengan banyaknya divisi, unit, dan tools dalam menjalankan operasional, membuat suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sangat besar. Alternatifnya adalah membuka program magang/*internship*. Perusahaan mencoba menerapkan berbagai metode pelatihan seperti *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* yang berbasis online supaya *agility* dari *intern* tetap tumbuh. *Agility* merupakan kemampuan untuk merespons segala sesuatu secara gesit, tangkas, dan lincah terhadap alur kerja yang dilalui. Untuk mengetahui pengaruh *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* tersebut maka dilakukan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 66 *intern* yang terlibat di *retail dan corporate*. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji dengan uji reliabilitas dan validitas. Kemudian analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *E-course* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern*. Sementara *Webinar* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern*. Kemudian *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern*. Hasil lainnya menunjukkan bahwa *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* berpengaruh secara simultan terhadap *Agility Intern*. Selanjutnya, *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Agility Intern*.

**Kata Kunci:** *E-course, Webinar, Knowledge Sharing, Internship, Agility.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah *resource* yang cukup vital pada struktur hierarki perusahaan. Peran sumber daya manusia adalah kendali yang dibutuhkan pada sistem operasi perusahaan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:11) yang menyatakan SDM sebagai aset potensial, dapat memiliki fungsi menjadi modal bukan finansial dan material pada sebuah perusahaan. Aset tersebut ditransformasikan ke dalam potensi nyata guna melanjutkan eksistensi perusahaan. Dengan begitu *Corporate Human Resource* selaku bagian dari

perusahaan yang mengelola segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja harus banyak mencari talenta terbaik. Salah satunya adalah membuka program magang/*internship*. Magang dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk berkembang. Dengan memberi peluang untuk dapat mengimplementasikan teori yang telah didapat selama menjalani perkuliahan ke dalam keterampilan umum dan khusus di dunia kerja (Dian Aswita, 2021:201). Salah satu program yang dijalankan termasuk menjadi mitra Magang dan Studi

Independen Bersertifikat (MSIB) dari Kampus Merdeka. Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) merupakan program dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan tujuan untuk mengembangkan berbagai terapan ilmu yang nantinya bermanfaat saat memasuki dunia kerja. Magang/praktik adalah satu dari banyak program pembelajaran yang terdapat pada MBKM (Dian Aswita, 2021:201). Dampak era pandemi menyebabkan sistem kerja dibagi dua yaitu *remote* namun masih beberapa kali masuk kantor (*hybrid*) dan *full remote* (WFH). Maka dari itu untuk tetap mempertimbangkan perkembangan *agility* dari *intern* maka diterapkan berbagai metode pelatihan dan *Knowledge Sharing* secara *online* agar mudah diakses. *Agility* adalah solusi baru untuk mengelola *work environment* yang cenderung dinamis (Ashutosh Muduli, 2016:1580).

Pelatihan bagi tenaga kerja adalah kegiatan dan usaha mempunyai tujuan utama agar mereka bisa lebih berpengetahuan, terampil, ahli dan bersikap untuk melaksanakan pekerjaannya (Feti Fatimah Maulyan 2019:40). Metode pelatihan yang diberikan kepada *intern* didesain sedemikian rupa sehingga masih *update* dengan kemajuan teknologi dan tetap dapat diikuti dengan baik bagi yang bekerja dari rumah atau secara *remote*. Inovasi ini meningkatkan model dari pembelajaran secara konvensional menjadi model pembelajaran secara daring (Jamaluddin dkk., 2021:615). Ada tiga jenis pelatihan dan *Knowledge Sharing* yang diberikan kepada *intern*. Pertama *E-course*,

kursus yang diberikan setiap dua bulan sekali secara online dengan materi berupa video, pertanyaan pilihan ganda, dan esai. Kemudian ada *webinar* yang diadakan beberapa kali dalam sebulan dengan menghadirkan berbagai narasumber bersama topik-topik yang inspiratif.

*Knowledge Sharing* berupa *Sharing Session* yang diadakan beberapa kali selama masa internship dengan sesi tanya jawab para *intern* dengan *Human Resource* guna memberikan arahan dan masukan untuk menemukan solusi dalam menghadapi masalah selama masa *internship*. Baik pelatihan maupun *Knowledge Sharing* diadakan secara daring selaras dengan era disrupsi digital yang terjadi. Fenomena disrupsi digital (*digital disruption*) sedang terjadi di dunia pada saat ini (Jamaluddin dkk., 2021:616). proses dalam *Knowledge Sharing* termasuk *sharing* maupun *transferring knowledge* diberikan oleh orang yang sudah *expert* dalam lingkup organisasi. Proses ini diharapkan dapat berfungsi untuk menyebarkan pengetahuan yang dapat membuat orang-orang dalam organisasi tersebut lebih cepat beradaptasi, memecahkan masalah, dan menambah efisiensi kerja. Menurut Davenport dan Prusak (1998) dalam Adel Ismail Al-Alawi (2007) *Knowledge Sharing* sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Kompas Gramedia adalah salah satu mitra dari Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) Kampus Merdeka yang menerapkan Pelatihan dan *Knowledge Sharing* secara daring untuk para *intern*. Oleh karena itu untuk mempersingkat waktu

penelitian. Maka penelitian diadakan pada *intern* Kampus Merdeka yang ada di industri *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:11) yang menyatakan SDM sebagai aset potensial, dapat memiliki fungsi menjadi modal bukan finansial dan material pada sebuah perusahaan. Aset tersebut ditransformasikan ke dalam potensi nyata guna melanjutkan eksistensi perusahaan.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah proses untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan kerja agar tanggung jawabnya terhadap perusahaan semakin maksimal. Pelatihan merupakan berbagai usaha yang telah terencana untuk memberikan fasilitas kepada tenaga kerja untuk lebih produktif hingga sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Mufti Aspiyah dan S. Martono, 2016:342).

### **E-course**

*E-course* atau biasa disebut dengan kursus online merupakan kursus yang telah dimodifikasi sehingga dapat diajarkan dan diikuti oleh pesertanya secara daring, bukan secara langsung seperti konvensional pada umumnya. *E-course* memiliki persyaratan penting yaitu harus menjadi daya tarik dan visibilitasnya, menyajikan pengajaran materi dalam media digital berupa tabel, bagan, dan objek grafik lainnya. Tugas paling penting untuk penyedia *E-course* adalah untuk menentukan hubungan setiap

kegiatan dengan hasil pembelajaran, serta tenggat waktu untuk kegiatan dan kriteria penilaian (Irina Rymanova et al., 2015:238).

### **Webinar**

*Webinar* merupakan *On-The-Job training* memiliki definisi sebagai pelatihan informal/praktis yang didapatkan pada lokasi kerja atau melalui lokakarya/seminar guna memberikan pembekalan terhadap personal dengan ditingkatkannya keterampilan. Sehingga kedepannya dapat memberikan lebih banyak layanan yang efisien. Hal ini mungkin menjadi sangat diperlukan bagi rekrutan baru untuk membiasakan mereka dengan tempat kerja mereka. *On-The-Job training* juga diperlukan untuk tenaga kerja untuk memperbarui keterampilan mereka (Priti Jain, 2016:284).

### **Knowledge Sharing**

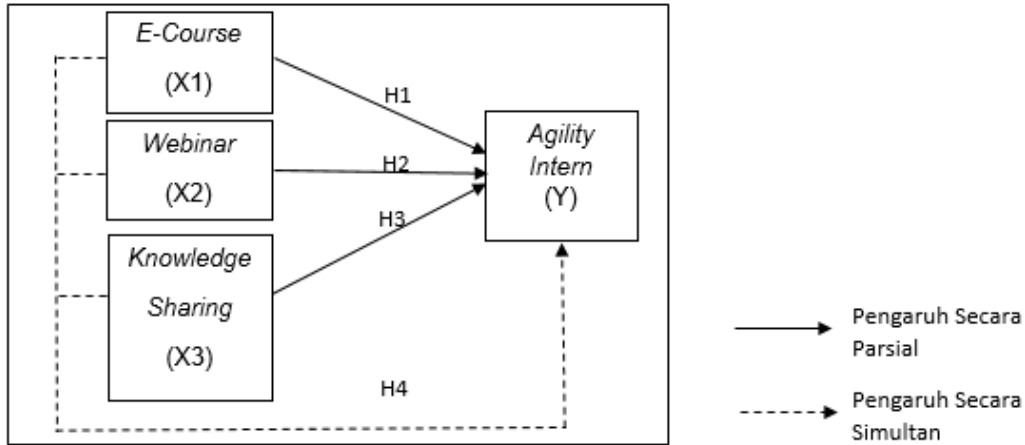
Menurut Ford (2001) dalam Adel Ismail Al-Alawi dkk., (2015) proses *knowledge management* dilakukan dengan melibatkan beberapa kegiatan. Kegiatan yang paling umum dan sering dilakukan dalam proses *knowledge management* saat ini adalah *knowledge transfer* (*knowledge sharing*).

### **Agility Intern**

Perilaku tangkas yang disebutkan sebelumnya termasuk sikap terhadap pembelajaran, sikap terhadap perubahan, sikap terhadap ambiguitas, sikap terhadap perbedaan individu, perbedaan keragaman budaya, dan sikap terhadap kolaborasi dan partisipasi adalah dalam kategori ini yang dapat mempengaruhi *agility* (Mahdi Asari et al., 2014:74).

## **KERANGKA TEORITIS**

Gambar 2. 1  
Kerangka Konseptual



Sumber: Data Penelitian, 2022

## HIPOTESIS PENELITIAN

Dari kerangka konseptual kemudian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 Variabel *E-Course* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia.
- H2 Variabel *Webinar* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia.
- H3 Variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia.
- H4 Variabel *E-Course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail*

dan *Corporate* Kompas Gramedia.

- H5 Variabel *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh dominan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan eksplanasi jenis penelitian ini merupakan deskriptif. Karena meneliti tentang tiga variabel independen tanpa membuat perbandingannya. Penelitian deskriptif memiliki manfaat dalam menganalisa lebih lanjut akan nilai variabel bebas, sejumlah satu variabel atau lebih. Namun mengesampingkan komparasi dan penghubungan antar variabel independen (Nana Darna dan Elin Herlina, 2018:289). Menurut jenis data pendekatan dalam penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif mempunyai bentuk berupa angka. Bisa juga terdiri dari data kualitatif

kemudian dirubah menjadi bentuk angka dengan skala yang digunakan untuk pengukuran (Nana Darna dan Elin Herlina, 2018:289).

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Pengukuran butir pernyataan diubah dari sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, setuju = 3, dan sangat setuju = 4. Populasi pada penelitian ini merupakan *intern* Kampus Merdeka pada industri *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia yang telah menyelesaikan masa *internship*. Sampling yang digunakan merupakan sampel jenuh dengan jumlah 66 *intern*. Sampel jenuh merupakan jenis *sampling* yang menjadikan seluruh anggota populasi adalah sampel (Mufti Aspiyah dan S. Martono, 2016:342).

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data kuantitatif pada penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan Regresi Linear Berganda, memanfaatkan perangkat lunak SPSS. . Digunakannya Regresi Linear Berganda untuk penelusuran pola lebih dari satu variabel bebas yang berhubungan dengan variabel terikat (Tesa Nur Padilah dan Riza Ibnu Adam, 2019:117).

### Uji Validitas

Arikunto (2010) dalam Febrianawati Yusup (2018:17) menyatakan bahwa validitas instrumen memperhitungkan sejauh mana pengukuran dapat dikatakan tepat. Instrumen bisa dinilai valid jika bisa merepresentasikan dan mengungkap data dari variabel secara tepat serta tidak menyimpang dari keadaan yang benar.

Variabel	Indikator	r hitung
<i>Agility Intern</i> (Y)	Keterampilan	0,729
	Keahlian	0,691
	Mendorong Sumber Daya	0,509
	Memberikan Nilai Lebih	0,794
	Kolaborasi	0,714
	Mempromosikan Keahlian	0,776
<i>E-course</i> (X1)	Kualitas Desain <i>E-course</i>	0,618
	Materi Pembelajaran	0,555
	Interaksi	0,814
	Akses	0,823
	Fasilitas	0,742
	Hasil Pembelajaran	0,537
<i>Webinar</i> (X2)	Topik	0,619
	Respon Terhadap Topik	0,476
	Tampilan	0,699
	Presentasi	0,601
	Narasumber Kompeten	0,635
	Penyampaian Materi	0,661
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	Teknik <i>Knowledge Sharing</i>	0,682
	Kerja Tim	0,725
	Kolaborasi	0,691
	Kesediaan Untuk Berbagi Informasi Secara Gratis	0,641

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,204. Mengartikan bahwa data pada semua nilai indikator dari variabel *E-course*, *Webinar*, *Knowledge Sharing* adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Arikunto (2010) dalam Febrianawati Yusup (2018:17) menyebut reliabilitas mengukur seberapa jauh suatu pengukuran bisa dipercaya keabsahannya. Instrumen bisa dianggap reliabel ketika mengungkapkan data yang bisa dipercaya.

Variabel	Alpha Cronbach
<i>Agility Intern</i> (Y)	0,783
<i>E-course</i> (X1)	0,78
<i>Webinar</i> (X2)	0,669
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	0,618

Data menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach  $\alpha$  yang lebih besar dari  $\alpha$  kritis yaitu 0,6. Mengartikan bahwa data dari semua instrumen yang dipakai dalam penelitian merupakan reliabel moderat.

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengukuran yang dimanfaatkan untuk meninjau variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi dengan normal (Riang Enjelita Ndruru et al, 2014:73).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual	N		66
	Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000
		Std. Deviation	2.07869525
	Most Extreme Differences	Absolute	.095
		Positive	.090
		Negative	-.095
	Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	

Data menunjukkan bahwa *Asymptotic significance 2-tailed* menunjukkan nilai  $0,200 > 0,05$  yang memiliki arti bahwa data yang diuji pada penelitian ini sudah berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas ditunjukkan dengan terdapat hubungan linier sempurna yang lebih dari satu. Interpretasi koefisien regresi berfungsi sebagai pengukuran perubahan variabel terikat. Selanjutnya, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan bisa dimanfaatkan untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas. Nilai VIF yang dihasilkan kurang dari angka 10, bisa disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan. (Riang Enjelita Ndruru et al, 2014:73).

Variabel Bebas	Toleransi	VIF
<i>E-course</i> (X1)	0,588	1,702
<i>Webinar</i> (X2)	0,689	1,452
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	0,719	1,390

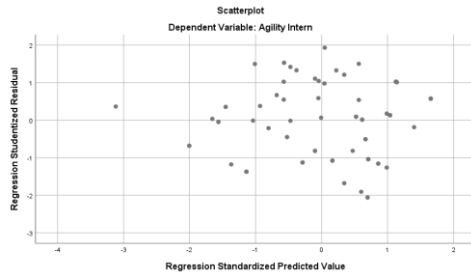
Nilai tolerance yang dihasilkan tidak kurang dari 0,10. Selanjutnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak melebihi angka 10. Kemudian dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang ada pada penelitian ini tidak menunjukkan korelasi satu sama lain.

### Uji Heteroskedastisitas

Varian residual berbeda dalam keseluruhan tinjauan model regresi didefinisikan dengan heteroskedastisitas. Model regresi bisa disebut baik jika tidak ada gejala heteroskedastisitas. Kriterianya sebagai berikut:

- A. Jika uji yang dihasilkan memiliki pola, semacam beberapa titik membentuk sebuah pola yang beraturan, maka ada gejala heteroskedastisitas.
- B. Jika uji yang dihasilkan tidak memiliki pola, seperti beberapa titik bersebaran di atas serta di bawah angka 0 dan Y, bisa diambil

kesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Riang Enjelita Ndruru et al, 2014:74).



Dari gambar bisa dilihat tidak ada pola yang jelas. Pesebaran titik data juga tidak teridentifikasi berpola. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam variabel Y yang ada pada penelitian ini.

### Uji Autokorelasi

Analisis Run Test yang masuk sebagai statistik nonparametrik yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian dalam mengetahui tingkat korelasi antar residual. Meiryani (2021) menyatakan bahwa apabila antar residual tersebut tidak terdapat suatu hubungan, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi. Jika uji runs menyatakan bahwa nilai asymptotic significant > 0,05 berarti tidak terjadi gejala autokorelasi.

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.10188
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	33
Total Cases	66
Number of Runs	29
Z	-1.240
Asymp. Sig. (2-tailed)	.215
a. Median	

Nilai *asymptotic significant* yang dihasilkan dari uji Runs sebesar 0,215 > 0,05. Hasil tersebut berarti

bahwa data-data yang dipakai dalam mengestimasi model penelitian bersifat acak tidak terjangkit autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Terdapat dua Regresi Linear yang ada yaitu Regresi Linear Sederhana dan Berganda. Digunakannya Regresi Linear Berganda untuk penelusuran pola lebih dari satu variabel bebas yang berhubungan dengan variabel terikat (Tesa Nur Padilah dan Riza Ibnu Adam, 2019:117).

Coefficients	
Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	3.940
<i>E-course</i>	.254
<i>Webinar</i>	.090
<i>Knowledge Sharing</i>	.664

1. Nilai Konstanta  $a = 3,940$  yang berarti jika variabel *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka *Agility Intern* di *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia sebesar 3,940.
2. Nilai Koefisien  $b_1 = 0,254$  yang berarti jika variabel *E-course* dilibatkan maka *Agility Intern* di *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia akan meningkat sebesar 0,254 dengan berasumsi variabel yang lain bersifat konstan.
3. Nilai Koefisien  $b_2 = 0,090$  artinya jika variabel *Webinar* dilibatkan maka *Agility Intern* di *retail* dan *corporate*

- Kompas Gramedia akan meningkat sebesar 0,090 dengan berasumsi variabel yang lain bersifat konstan.
4. Nilai Koefisien  $b_3 = 0,664$  artinya jika variabel *Knowledge Sharing* dilibatkan maka *Agility Intern* di *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia akan meningkat sebesar 0,664 dengan berasumsi variabel yang lain bersifat konstan.

### Uji Statistik T (Parsial)

Uji T adalah alat uji yang digunakan untuk meninjau pengaruh masing-masing dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian satu persatu atau bagian per bagian dilakukan saat penggunaan uji T (Riang Enjelita Ndruru et al., 2014:76).

Model	t	Sig.
	1.391	.169
<i>E-course</i>	2.044	.045
<i>Webinar</i>	.595	.554
<i>Knowledge Sharing</i>	3.863	.000

Nilai sign yang dihasilkan variabel *E-course* (X1) sebesar 0,045 < 0,05, hasil analisis tersebut signifikan, artinya H1 atau hipotesis pertama diterima. Menjelaskan bahwa variabel *E-course* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia, dengan *confidence interval* sebesar 95%. Untuk membuktikan lebih lanjut, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,044 > 1,669  $t_{tabel}$  yang memastikan *E-course* berpengaruh terhadap *Agility Intern*.

Selanjutnya nilai sign yang dihasilkan variabel *Webinar* (X2) sebesar 0,554 > 0,05, hasil analisis tersebut tidak signifikan, artinya H2

atau hipotesis kedua ditolak. Menjelaskan bahwa variabel *Webinar* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia, dengan *confidence interval* sebesar 95%. Untuk membuktikan lebih lanjut, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,595 < 1,669 nilai  $t_{tabel}$  yang memastikan *Webinar* tidak berpengaruh terhadap *Agility Intern*.

Pada variabel *Knowledge Sharing* (X3) diperoleh nilai sign sebesar 0,000 < 0,05, hasil analisis tersebut signifikan, artinya H3 atau hipotesis ketiga diterima. Menjelaskan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia, dengan *confidence interval* sebesar 95%. Untuk membuktikan lebih lanjut, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,863 > 1,669 nilai  $t_{tabel}$  yang memastikan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Agility Intern*.

### Uji Statistik F (Simultan)

Uji F dimanfaatkan sebagai acuan dalam pengujian model regresi linear berganda layak untuk digunakan atau tidak. Guna mendapatkan bentuk pasti tentang model regresi yang dihasilkan umumnya bisa dimanfaatkan, maka pengujian yang dilakukan dengan bersamaan akan dibutuhkan (Riang Enjelita Ndruru et al., 2014:75).

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	206.167	3	68.722	15.170	.000 <sup>b</sup>
Residual	280.863	62	4.530		
Total	487.030	65			



a. <i>Dependent Variable: Agility Intern</i>
b. <i>Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Webinar, E-course</i>

Nilai sign sebesar 0,000 < 0,05, hasil analisis tersebut signifikan. Artinya H4 yang berbunyi variabel (X) *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel (Y) *Agility Intern* diterima. Menjelaskan bahwa *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* di *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia dengan *confidence interval* sebesar 95%. Untuk membuktikan lebih lanjut, nilai  $f_{hitung}$  sebesar 15,170 > 2,75 nilai  $f_{tabel}$  yang memastikan variabel independen (*E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing*) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (*Agility Intern*).

#### Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)

Guna memperoleh informasi tentang kecocokan dalam model maka diperlukan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) (Riang Enjelita Ndruru et al., 2014:73).

Model Summary <sup>b</sup>			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.651 <sub>a</sub>	.423	.395	2.128

Nilai *R Square* sebesar 0,423. Hasil tersebut berarti *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* yang diberikan oleh panitia *internship* memiliki proporsi pengaruh terhadap *Agility Intern* di *retail* dan *corporate* Kompas Gramedia sebesar 42,3%.

Kemudian 57,7% sisanya yang didapat dari hasil pengurangan (100%-42,3%) dipengaruhi oleh variabel di luar model regresi linier ini.

#### Koefisien Determinasi Parsial (r<sup>2</sup>)

Selain secara simultan, koefisien determinasi yang dimanfaatkan untuk mengukur besaran kontribusi variabel independen kepada variabel dependen juga dapat dilakukan secara parsial (r<sup>2</sup>) (Eva Rosa Dewi dan Moh. Khoiruddin, 2016:160).

Variabel Bebas	Zero-Order	Standardized Coefficients	Hasil Parsial
		Beta	
<i>E-course</i> (X1)	0,523	0,257	13.44%
<i>Webinar</i> (X2)	0,375	0,069	2.59%
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	0,599	0,439	26.3%

Secara parsial didapatkan nilai koefisien determinasi dengan nilai variabel bebas *E-course* (X1) memberikan kontribusi kepada *Agility Intern* sebesar 13,44% dan 86,56% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kemudian variabel bebas *Webinar* (X2) memberikan kontribusi kepada *Agility Intern* sebesar 2,59% dan 97,41% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Selanjutnya variabel bebas *Knowledge Sharing* (X3) memberikan kontribusi kepada *Agility* sebesar 26,3% dan 73,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar

model. Hasil ini mengartikan bahwa *Knowledge Sharing* (X3) memiliki pengaruh paling dominan diantara ketiga variabel.

### KESIMPULAN

1. *E-course* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia dengan kontribusi sebesar 13,44%.
2. *Webinar* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia dengan kontribusi hanya 2,59%.
3. *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia dengan kontribusi sebesar 26,3%.
4. *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia sebesar 42,3%.
5. *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh dominan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia dengan kontribusi sebesar 26,3%.

Terbesar diantara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

### SARAN

1. Pihak panitia *internship* yang bernama *Kompas Gramedia Internship Challenge* diharapkan lebih sering mengadakan *Knowledge Sharing* yang berupa *Sharing Session* kepada *Intern* agar *Agility* mereka dapat meningkat sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana.
2. Pihak panitia *Internship* dapat meninjau ulang kualitas maupun desain dari *Webinar* yang diberikan agar kedepannya dapat lebih menarik minat dan menambah wawasan *Intern* agar pengaruhnya terhadap *Agility* mereka lebih signifikan.
3. Pihak panitia *Internship* diharapkan bisa mempertahankan dan tetap memberikan fasilitas *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* hingga masa mendatang agar keterampilan dan keahlian *Intern* dapat bertumbuh dan berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kajianpustaka.com. (2016, 20 Februari). Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses pada 2022 dari <https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>.
- Aswita, D. (2021). Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM): Inventarisasi Mitra dalam Pelaksanaan Magang Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. *Prosiding Biotik*, 9(1).
- Muduli, A. (2013). Workforce agility: A review of literature, *The IUP Journal of Management Research*, vol.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Katutui, J. A., Wardoyo, E., & Sahrul, S. (2021, November). Layanan Aplikasi Online Kursus Dan Pelatihan Berbasis Android. In *Prosiding Seminar Nasional IKIP Budi Utomo* (Vol. 2, No. 01, pp. 615-630).
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management*.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Rymanova, I., Baryshnikov, N., & Grishaeva, A. (2015). E-course based on the LMS Moodle for English language teaching: Development and implementation of results. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 206, 236-240.
- Jain, P. (1999). On-the-job training: a key to human resource development. *Library Management*.
- Asari, M., Sohrabi, R., & Reshadi, M. (2014). A theoretical model of workforce agility based on the theory of planned behavior. In *The 3th International Conference on Behavioral Science, February 28th. Kish-IRAN*.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekonomi Ilmu Manajemen*, 5(1), 287-292.
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis regresi linier berganda dalam estimasi produktivitas tanaman padi di kabupaten karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117-128.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).

Nduru, R. E., Situmorang, M., & Tarigan, G. (2014). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi padi di Deli Serdang. *Saintia Matematika*, 2(1), 71-83.

Binus.ac.id. (2021, 6 Agustus). Memahami Uji Autokorelasi Dalam Model Regresi. Diakses pada 2022 dari [accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-autokorelasi-dalam-model-regresi](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-autokorelasi-dalam-model-regresi).

Sutino, E. R. D., & Khoiruddin, M. (2016). Pengaruh good corporate governance terhadap manajemen laba pada perusahaan yang masuk dalam JII (Jakarta Islamic Index) tahun 2012-2013. *Management Analysis Journal*, 5(3).