

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, PERILAKU INOVATIF, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Rahmad Wahyudi
Wahyudir123@gmail.com
Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze the effect of knowledge sharing, innovative behavior and motivation on productivity of employees' performance of PT Tempo Scan Pasific. While, the reserach was quantitative. At this point, the data were measure by result of respondents' answare; which in the form of score that that had been arranged by systematics count. Moreover, the population was 89 employees of PT. Tempo Scan Pasific. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling with 77 respondents as sample. Additionally, the data analysis technique used mutiple linear regression with SPSS 20. The research result concluded knowledge sharing, innovative behavior and motivation had positive effect on productivity off employees' performance of PT. Tempo Scan Pasific. Meanwhile, the total percentage of three independent variables namaly knowledge sharing, innovative behavior and motivation on dependent variable, i.e. productivity of employees' performance contributed for about 73.4%. On the onther hand, the rest of 26.6% was effected by other factors

Keywords: *knowledge sharing, innovative behavior, motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, perilaku inovatif, dan motivasi terhadap produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tempo Scan Pasific. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu dilakukan dengan menggunakan hasil ukur jawaban dari para responden, berupa angka atau skor yang telah diolah oleh peneliti menggunakan perhitungan sistematis. Populasi pada PT. Tempo Scan Pasific berjumlah 89 responden. Teknik pengambilan sampel pada PT. Tempo scan pasific menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 77 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan dibantu program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tempo Scan Pasific. Presentase yang diperoleh dari hasil perhitungan ketiga variabel independen terhadap dependen memiliki kontribusi sebesar 73,4% dan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *knowledge sharing, perilaku inovatif, motivasi.*

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki kewenangan atau tanggungjawab untuk menyetarakan produktivitas karyawan antar pegawai agar dalam mencapai tujuannya perusahaan akan lebih efektif dan efisien. Agar perusahaan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas yang baik dan setara antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Karena jika produktivitas karyawan yang dimiliki setiap pegawai sama hal ini akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Ada beberapa faktor untuk

menciptakan dan menumbuhkan produktivitas karyawan yang baik antara lain ialah melakukan *Knowledge Sharing*, menciptakan Perilaku Inovatif, dan menumbuhkan Motivasi terhadap karyawan yang memiliki potensi kurang baik. *Knowledge Sharing* ialah suatu proses atau tahap dimana para karyawan atau individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka antara satu sama lainnya Van De Hooff dan Ridder (2004). *Knowledge Sharing* memiliki hubungan yang signifikan atau erat dengan kemampuan Individu yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Aktivitas berbagi pengetahuan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan. Meningkatnya aktivitas *Knowledge Sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu (Wening, 2016).

Perilaku Inovatif, yaitu suatu tindakan individu yang dapat memunculkan, mengenalkan dan menerapkan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi seluruh organisasi. Untuk meningkatkan relasi kerja maka sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi yang dimaksud ialah pengembangan ide atau pengembangan pada suatu produk baru dan perubahan prosedur administratif. Secara tidak langsung perilaku inovatif pada karyawan dapat membantu perusahaan dalam melakukan persaingan karena mampu dan dapat memberikan suatu ide ataupun suatu gagasan yang baru. Perilaku inovatif memiliki kontribusi yang besar dalam pengembangan produktivitas karyawan. *Motivasi* yaitu, suatu tindakan yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku teratur dan benar, menurut Bangun (2012).

Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan atau manager kepada karyawannya sangat penting dilakukan, karena seorang pimpinan atau manager tidak dapat berkerja sendiri, karena sebuah keberhasilan suatu perusahaan tidak ditentukan hanya oleh seorang pemimpin atau manager melainkan semua unit didalamnya (karyawan). Dan motivasi adalah suatu proses dalam diri individu seorang karyawan yang menggerakkan perilaku dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan guna memenuhi kebutuhan psikologis dan fisiologis, menurut Nawawi (2011:328). Ada beberapa penelitian terdahulu yang juga berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja seperti yang dilakukan oleh Tanjung Sari (2011) bahwa motivasi terhadap kinerja memiliki hubungan yang lemah atau tidak signifikan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rois (2013) yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang bersifat signifikan. Adapula penelitian yang dilakukan Rumondor (2016) dan menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Tempo Scan Pacific Tbk ("Perseroan") dan entitas anaknya merupakan bagian dari Tempo Grup yang memulai kegiatan usahanya melalui pendirian PT PD Tempo pada tanggal 3 Nopember 1953 yang bergerak di bidang perdagangan produk farmasi. Perseroan dibentuk melalui proses restrukturisasi pada tahun 1991 dan semula Perseroan bernama PT Scanchemie yang pada tahun 1970 memulai kegiatan produksi komersial produk farmasi dalam skala besar. Seiring dengan terus berkembangnya Perseroan, kantor pusat Tempo Scan pindah ke Tempo Scan Tower di Jl. HR Rasuna Said Kav. 3-4, Kuningan, Jakarta Selatan, Indonesia, yang terdiri dari 30 lantai dan 4 basement seluas total 70.000 m² dan diresmikan pada bulan Maret 2012. Pada tahun 2017 Perseroan mulai membangun pabrik baru CPCMG yang berlokasi di Mojokerto, Propinsi Jawa Timur yang saat ini sedang dalam tahap konstruksi serta direncanakan akan memulai produksi komersialnya pada awal 2019. Saat ini fasilitas produksi Perseroan terletak di 9 lokasi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian "Pengaruh *Knowledge Sharing*, Inovatif, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja PT Tempo Scan Pacific, Tbk."

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1) Apakah dengan melakukan *knowledge sharing* maka karyawan dapat meningkatkan

produktivitasnya dalam bekerja di PT Tempo Scan Pasific?. 2) Apakah dengan melakukan perilaku inovatif maka karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja di PT Tempo Scan Pasific?. 3) Apakah dengan melakukan motivasi maka karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja di PT Tempo Scan Pasific?

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dapat dijabarkan ssebagai berikut : 1) Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas karyawan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh Inovatif terhadap produktivitas karyawan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan. Agar tidak mengalami kesimpangsiuran dan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak mengarah, maka penelitian ini dibatasi dengan beberapa variable yaitu *Knowledge sharing*, perilaku inovatif, dan motivasiterhadap produktivitas karyawan pada PT. Tempo Scan Pasific, Tbk. Adapunobjek penelitian yaitu PT Tempo Scan Pasific, Tbk. Serta responden meliputi karyawan yang ada di PT Tempo Scan Pasific.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kalimat yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia berikut adalah pendapat para ahli dalam mengartikan apa itu manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sangat dibutuhkan oleh individu-individu ataupun kelompok, organisasi bisnis, organisasi sosial maupun instansi pemerintah guna untuk mengatur, merencanakan segala hal dalam memperoleh hasil yang maksimal di waktu yang akan datang.

Karena peneliti melakukan penelitian terhadap produktivitas karyawan, maka agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam penelitian hanya akan dibatasi pada unsur Sumber Daya Manusia (man) saja. Adapun pendapat para ahli tentang Sumber Daya Manusia sebagai berikut : Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendayagunaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengembangan serta pengelolaan setiap individu atau anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2012). Menurut Hasibuan (2017:10), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

Menurut Sinambela (2017:7) berpendapat MSDM adalah suatu pendayaan, pengembangan penilaian dan pemberian balas jasa, dan pengelolahan individu terhadap kelompok kerja. Hubungan antara Manajemen dan Sumber Daya Manusia adalah salah satu hal yang paling berkaitan, karena jalannya suatu perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusia yang mereka miliki.

Perilaku Inovatif

Inovasi dan perilaku inovatif adalah suatu hal yang sangat berkaitan. Kedua hal ini merupakan suatu perubahan sosial. Hal yang membedakan antara inovasi dengan perilaku inovatif adalah, dimana inovasi adalah sesuatu hal yang diamati karena merupakan sesuatu hal yang baru bagi inividu atau masyarakat. Sedangkan Perilaku inovatif adalah adanya dorongan tingkah laku atau sikap kreatif setiap individu atau masyarakat agar terjadi proses perubahan dari hal yang yang tradisional atau lama menjadi yang modern atau baru, atau bisa di bilang dari yang tertinggal menjadi lebih maju. Perilaku Inovatifyaitu suatu tindakan individu yang dapat memunculkan, mengenalkan dan menerapkan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi seluruh organisasi. Untuk meningkatkan relasi kerja maka sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi yang dimaksud ialah pengembangan ide atau pengembangan pada suatu produk baru dan perubahan prosedur administratif. Penerapan suatu pengembangan ide tau teknologi untuk proses kerja secara signifikan dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas karyawan Kresnandito dan Fajrianthi, (2012).Karakter yang memiliki perilaku individu adalah 1) mencari informasi

tentang adanya teknologi, gagasan, proses, teknik, dan ide-ide baru dalam kesehariannya, 2) sering menghasilkan banyak ide dan kreatifitas, 3) memperjuangkan dan mengemukakan ide-ide yang dia punya kepada orang lain, 4) melakukan penelitian serta menyediakan sumber data yang diperlukan untuk mewujudkan idenya, 5) mengembangkan, menjadwalkan dan mematangkan rencanya dalam mengaplikasikan ide-idenya. (George dan Zhou, 2001: 513-524).

Alat Ukur Perilaku Inovatif Karyawan

Dalam mengukur perilaku inovatif suatu individu dapat menggunakan suatu alat yang di sebutu kuesioner yang telah diadaptasi oleh penulis. Kuesioner yang di gunakan untuk mengukur perilaku inovatif karyawan adalah *innovative behavior questionnaire short version* yang sebelumnya telah di terapkan didalam penelitiannya oleh Oukes (2010) yang mengadaptasi kuesioner yang lengkap yang telah dirumuskan sebagai sumber referensi . skala multi yang digunakan untuk mengukur perilaku inovatif ada 17 item dengan skala likert dari 1 sampai 5 (dari "tidak setuju" sampai "sangat setuju") .Dengan menggunakan *innovative behavior questionnaire short version* maka dimensi yang digunakan dalam mengukur perilaku inovatif adalah mendelegasikan, dukungan dalam inovasi, penyediaan sumber daya, konsultasi, dan pengakuan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang memiliki arti yaitu dorongan, rangsangan ataupun daya penggerak yang terdapat pada diri seseorang atau individu, dorongan, rangsangan ataupun daya penggerak yang dimaksud adalah dimana hal ini menyebabkan setiap individu melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Darodjat (2015:187) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis dapat timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang juga disebut faktor ekstrinsik. Menurut Zainal (2015:607) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu sikap dan nilai-nilai untuk mempengaruhi individu dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Motivasi yaitu, suatu tindakan yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku teratur dan benar, menurut Bangun (2012). Dari beberapa definisi pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan individu dalam memenuhi kebutuhan dan mewujudkan keinginan individu untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Didalam sebuah perusahaan manager harus dapat memotivasi setiap karyawannya dengan cara mengetahui motif dan motivasi yang dibutuhkan atau diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal sendiri dapat dijelaskan yaitu, motivasi yang ada pada diri seseorang atau setiap individu dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan pengendalian manajer, meliputi pemberian penghargaan, kenaikan pangkat yang diberikan, serta tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal perusahaan pengendalian manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan. Manajer suatu perusahaan perlu mengenal motivasi eksternal karyawan untuk mendapatkan tanggapan positif dari para karyawannya. Tanggapan yang diberikan baik positif ataupun negatif dapat menjadi alat ukur perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya yang sedang bekerja demi kemajuan perusahaan.

Motivasi Internal

Beda halnya dengan motivasi eksternal yang dipengaruhi lingkungan kerjanya. Motivasi internal yaitu tumbuh, muncul dan berasal dari dalam diri seseorang. Efek atau hasil motivasi terhadap kinerja para karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah muncul. Motivasi internal ini sangat berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan berkelanjutan. Adapun perlakuan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi internal dari para karyawannya, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan kesempatan para karyawannya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dan membuka peluang bagi promosi karis dan lain sebagainya. Menurut Laili dan Praptoyo (2016) keberhasilan modernisasi perpajakan bisa berjalan secara efektif dan efisien juga membutuhkan kerja sama dan dapat memberi kepercayaan atau keterbukaan hati dari kedua belah pihak, baik dari Direktorat Jenderal Pajak maupun wajib pajak. Oleh karena itu, Direktorat Jenderal Pajak juga mengharapkan apa yang telah diprogramkan Direktorat Jenderal Pajak melalui modernisasi perpajakan mampu membuat hati semua pihak untuk berperan dan ikut dalam mewujudkannya. Hal tersebut disebabkan oleh ketidaksiapan dalam menanggapi masalah pembangunan yang kompleks. Sementara itu, tatanan baru masyarakat Indonesia dihadapkan pada harapan dan tantangan global yang dipicu oleh kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, informasi, komunikasi, transportasi, investasi, dan perdagangan. Penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, antara lain melalui pelaksanaan *fit and paper test* secara ketat, penempatan pegawai yang disesuaikan dengan kapasitas dan kapabilitas, reorganisasi, kaderisasi, pelatihan, dan program pengembangan *self capacity reward and punishment*, reformasi moral dan etika.

Teori Motivasi

Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi didasari oleh 5 kebutuhan manusia, yaitu (Darodjat 2015:190): 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan manusia premer atau utama yang berupa sandang, pangan, dan papan, atau dengan kata lain makanan dan minuman, pakaian, dan tempat tinggal, dan lain sebagainya untuk bertahan hidup. 2) Kebutuhan Keamanan, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman dan nyaman dari kekerasan fisik ataupun psikis dari lingkungannya. 3) Kebutuhan Sosial, yaitu dalam hal kebutuhan ini membutuhkan rasa cinta dan mencintai antar individu, karena sejatinya manusia adalah makhluk sosial yang dimana manusia akan tetap membutuhkan bantuan atau pertolongan antar manusia juga didalam kehidupan dan kesehariannya. 4) Kebutuhan Penghargaan, yaitu dimana kebutuhan ini akan muncul atau tumbuh setelah kebutuhan fisiologis, kemanan dan sosial sudah terpenuhi. Setiap orang pastinya ingin diakui dan dihargai antar individu. 5) Kebutuhan Aktualisasi, yaitu dimana kebutuhan ini dapat dikatakan kebutuhan paling tinggi antara kebutuhan-kebutuhan diatas, karena kebutuhan ini adalah kebutuhan seseorang dalam memenuhi ambisinya secara pribadi.

Alat Ukur Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses dalam mendorong atau mempengaruhi dari luar terhadap diri seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh suatu kebutuhan fisik meliputi keamanan, sosiasl, penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Berikut adalah penjelasan dari faktor kebutuhan yang telah disebutkan diatas untuk dijadikan indikator-indikator tingkat motivasi kerja pada karyawan: 1) Kebutuhan fisik yang dimaksudkan adalah pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan dan transport serta fasilitas tempat tinggal dan lain sebagainya, atau dengan kata lain kebutuhan sandang pangan dan papan dari karyawan. 2) Kebutuhan atas rasa aman, nyaman dan keselamatan ditunjukkan dengan wujud berupa jaminan

sosial tenaga kerja, pesangon atau dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi dan perlengkapan keselamatan kerja. 3) Kebutuhan sosial yang ditunjukkan dengan melakukan interaksi antar sesama individu, saling tolong menolong serta mewujudkan rasa saling cinta dan mencintai. 4) Kebutuhan penghargaan, kebutuhan penghargaan yang dimaksud dalam hal ini adalah sebuah pengakuan dari pihak lain yang diberikan kepada individu yang membutuhkan atas apa kemampuannya dalam melakukan sesuatu kegiatan, contoh antara lainnya yaitu dihormati dan dihargai oleh sesama karyawan ataupun antara karyawan dan atasan atau pimpinan terhadap prestasi kerja. 5) Kebutuhan perwujudan, yaitu dimana sifat karyawan atau pekerja dalam melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan atau pekerja tersebut akan mengerahkan atau memberikan kecakapan, kontribusi, kemampuan dan potensinya.

Knowledge Sharing

Pada dasarnya *knowledge sharing* dapat di artikan sebagai berbagi ilmu pengetahuan. Ada sangat banyak pengertian tentang *knowledge sharing*, namun ada pula beberapa ahli yang menganggap bahwa *knowledge sharing* dan *knowledge transfer* itu sama, serta tidak sedikit pula yang menganggap kedua hal in berbeda. Pengetahuan tidak bergantung kepada aturan hasil yang merugi sebagai aset-aset fisik akan tetapi rangkaian pengalaman mempengaruhi nilai-nilainya berkembang sama seperti seringnya orang membagikan itu. Ada banyak pengertian dari *knowledge sharing*, dan ada beberapa ahli yang berpendapat bahwa *knowledge sharing* memiliki arti sama dengan *knowledge transfer*, dan tidak sedikit pula ahli yang menganggap bahwa *knowledge sharing* dan *knowledge transfer* adalah dua hal yang berbeda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan istilah *knowledge sharing*, dan sudah mencakup pengertian dari *knowledge sharing* dan *knowledge transfer* dari para ahli yang berbeda pendapat. Hal ini merujuk pada tulisan Paul Lumbantobing yang menjelaskan bahwa, *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. (Lumbantobing, 2012 : 24) Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa proses *knowledge sharing* bertujuan untuk mengoptimalkan dan mendorong munculnya pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda-beda.

Tujuan Knowledge Sharing

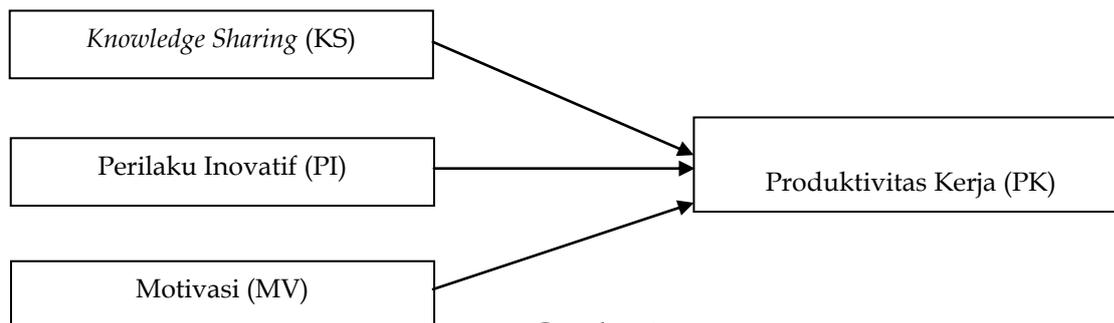
Knowledge sharing adalah salah satu cara untuk menolong karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam pekerjaannya sehari-hari. Lumbantobing (2012:26) menyatakan bahwa melalui *knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi maksimal mendapat satu pengetahuan. Berikut ini tujuan *knowledge sharing*: a) Membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau bisa menciptakan knowledge baru. b) Menciptakan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan setelah itu mempelajarinya. c) Meningkatkan kesempatan untuk belajar lebih banyak untuk mengetahui hal-hal yang baru. d) Mempercepat karyawan dalam menyelesaikan masalah atau tugas yang sudah diberikan.

Produktivitas kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dapat dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Menurut Agustin (2014) produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Rerangka Konseptual

Dari latar belakang, rumusan masalah dan tujuan yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat disusun rerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalaha dari sebuah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang akan diberikan baru didasarkan pada teori, belum berdasarkan pada fakta-fakta yang telah diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono 2012). Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan dan tinjauan teoritis seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja

Knowledge Sharing merupakan faktor yang kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena dengan terus dibekali atau diberikan pengetahuan baru tentang pekerjaan maka karyawan akan berkontribusi dengan baik untuk perusahaan. Terdapat beberapa penelitian dahulu oleh Rudianto (2012) menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* Memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika semakin baik *knowledge sharing* yang terjadi diantara karyawan maka berpengaruh baik terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Knowledge Sharing* Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tempo Scan Pasific

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Kerja

Perilaku Inovatif memberikan kontribusi besar didalam persaingan di dalam perusahaan, karena perilaku inovatif merupakan hal yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Seorang yang memiliki perilaku inovatif akan terlihat pada sikap kehidupan sehari-harinya yang akan mempunyai pikiran kritis, akan selalu mengusahakan supaya muncul sesuatu yang berubah dilingkungan sekitarnya, sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dan menggunakan cara yang tidak sama dengan orang pada umumnya tetapi akan lebih efektif serta efisien. Putri (2012) menyakan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, perilaku inovatif dapat ditingkatkan dengan mendorong kreativitas karyawan dan perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Perilaku Inovatif Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tempo Scan Pasific

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja sangat diperlukan karyawan dalam bekerja, karena motivasi yang dimiliki seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi keadaan serta pikiran dari karyawan tersebut. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah pendorong seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas serta tanggung jawab

yang sudah diberikan oleh perusahaan kepadanya. Motivasi sangat diperlukan guna untuk mendorong semangat karyawan agar tujuan perusahaan segera tercapai. Menurut Meidizar dan Rustono (2016) menyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena motivasi sangat diperlukan untuk mendorong semangat setiap karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tempo Scan Pasific

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Untuk menemukan kebenaran dalam suatu penelitian, pembahasan ini diperlukan dengan adanya dukungan metode penelitian yang terdapat di dalam tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dimana dalam penelitian ini memfokuskan pada uji hipotesis dengan metode casual komparatif yang mana mempunyai type penelitian dengan karakteristik masalah berupa sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Setelah itu membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, mengumpulkan data dan membuat definisi operasional. Jadi, metode ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan kegunaan dan tujuan yang tertentu.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dari suatu populasi (Sugiono 2013). Teknik dalam pengambilan sampel didalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik dalam penentuan sampel yang menggunakan seluruh populasi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 77 karyawan yang diambil pada bagian seluruh operasional didalam perusahaan. Jumlah seluruh karyawan PT Tempo Sacn Pasific cab Surabaya adalah 89 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena total karyawan PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya kurang dari 100 tenaga kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Data tersebut diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang efisien karena peneliti akan tau dengan siapa variabel diukur dan bisa mengetahui harapan dari para responden (Sugiyono,2013). Cara ini menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk memperoleh data-data primer yang diperlukan.

Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan didalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Data primer diperlukan untuk mengetahui tanggapan dari para responden mengenai *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi dalam bekerja serta produktivitas karyawan PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya. Data ini berupa informasi yang diperoleh dari tanggapan langsung yaitu jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan dalam bentuk kuesioner yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder yaitu berupa catatan atau laporan historis yang tersimpan dalam arsip yang dipublikasikan oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data didalam penelitian ini yaitu dalam bentuk kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan dan pertanyaan tersebut akan disusun secara sistematis dan berhubungan dengan permasalahan yang ada

pada penyusunan skripsi ini. Kuesioner akan disusun guna untuk memperoleh data dan informasi terkait dengan *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi pada PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya. Dalam penelitian ini skor kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Cukup Setuju	CS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2012:90)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian sangat diperlukan untuk penelitian karena variabel tersebut digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari agar memperoleh informasi tentang hal tersebut, setelah itu ditarik beberapa kesimpulan (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu: 1) Variabel independen atau bebas merupakan variabel yang menyebabkan perubahan atau yang dapat menimbulkan variabel dependen atau terikat. Variabel independen pada penelitian ini adalah *knowledge sharing* (KS), perilaku inovatif (PI) dan motivasi (MV). 2) Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang menyebabkan perubahan atau yang dapat menimbulkan variabel independen atau bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja (PK).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memudahkan pengertian peneliti dan menghindari perbedaan persepsi atau pendapat didalam penelitian ini. Berikut ini adalah definisi variabel yang akan diteliti dan menjadi objek pengamatan: 1) *Knowledge Sharing* (KS) *Knowledge sharing* adalah metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota disuatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki keanggota-anggota lainnya. 2) Perilaku inovatif adalah adanya dorongan tingkah laku atau sikap kreatif setiap individu atau masyarakat agar terjadi proses perubahan dari hal yang tradisional atau lama menjadi yang modern atau baru, atau bisa di bilang dari yang tertinggal menjadi lebih maju. 3) Motivasi berasal dari kata motif yang memiliki arti yaitu dorongan, rangsangan ataupun daya penggerak yang terdapat pada diri seseorang atau individu, dorongan, rangsangan ataupun daya penggerak yang dimaksud adalah dimana hal ini menyebabkan setiap individu melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. 4) Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi (*output*) dibandingkan dengan sumber daya (*input*). Karyawan dapat dikatakan produktif bila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang dharaokan dalam waktu yang sudah ditentukan.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui apakah pertanyaan yang ada pada kuesioner perlu dihilangkan atau diganti karena jawaban tidak relevan. Uji validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item di dalam kuesioner, apakah suatu item yang digunakan pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa saja yang akan diukur di dalam penelitian (Ghozali, 2011). Dalam uji validitas, peneliti menggunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil 5% yang menunjukkan bahwa pertanyaan

tersebut telah dinyatakan valid sebagai pembentuk indikator. Dalam penelitian ini uji validitas menggambarkan variabel- variabel yaitu *Knowledge sharing* (KS), Perilaku Inovatif (PI), Motivasi (MV) dan Produktivitas Kerja (PK). Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan: a) Jika r_{hasil} positif, dan $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini menyatakan bahwa butir atau item pernyataan tersebut sah atau valid. b) Jika r_{hasil} negatif, serta $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, maka hal ini menyatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak sah atau tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk menetapkan instrumen dalam hal kuesioner, dapat di gunakan lebih dari satu kali dan tidak diperbolehkan ada kesamaan responden. Pengukuran dalam penelitian ini hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain. Fasilitas yang terdapat pada SPSS dapat digunakan untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2011). Berikut ini merupakan pedoman untuk memberikan interpretasi pada koefisien reliabilitas (α):

Tabel 2
Pedoman Dalam Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Reliabilitas (α)

Nilai	Interval	Kriteria
1	0,800-1,000	Sangat Tinggi
2	0,600-0,800	Tinggi
3	0,400-0,600	Sedang
4	0,200-0,400	Rendah
5	0,000-0,200	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (2013)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS sebagai pengolah data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang akan digunakan peneliti untuk mengetahui hubungan antar lebih dari satu variabel independen (*Knowledge sharing*, Perilaku inovatif, Motivasi) dengan satu variabel dependen (Produktivitas Kerja). Model regresi linear berganda yaitu :

$$PK = a + b_1KS + b_2PI + b_3MV + e$$

Keterangan:

PK = Produktivitas Kerja

KS,PI,MV = Variabel Independen (*Knowledge sharing*, Perilaku Inovatif, Motivasi)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

a = Konstanta

e = Standard Error

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas yang digunakan untuk memastikan data-data yang digunakan apakah sudah teruji ketepatannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui data variabel independen atau bebas, variabel dependen pada persamaan regresi yang akan dihasilkan, apakah variabel tersebut berdistribusi normal atau tidak. Ciri-ciri model regresi yang layak digunakan merupakan model regresi yang berdistribusi normal sampai dengan mendekati normal. Jadi model regresi dapat dikatakan baik jika model regresi tersebut normal. Dalam penelitian ini dalam menguji uji normalitas dapat dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov dan pendekatan grafik histogram.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah adanya hubungan antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai varians inflation factor (VIF) dengan asumsi berikut :a) Jika nilai tolerance < 0,10 dan varians inflation factor > 10 maka akan terjadi multikolinieritas. b) Jika nilai tolerance > 0,10 dan varians inflation factor < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menguji regresi berganda terjadi ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan lainnya. Untuk mengetahui heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*, dengan asumsi sebagai berikut: a) Jika didalam grafk terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu, maka menunjukkan terjadi gejala heteroskedastisitas. b) Jika didalam grafik tidak terbentuk suatu pola yang tidak teratur penyebarannya maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F berfungsi untuk menguji ketepatan model (goodness of fit), apakah kesamaan regresi yang telah terbentuk layak digunakan atau tidak layak digunakan. Layak yang dimaksud adalah yang telah memenuhi kriteria. Menurut Suliyanto (2013) tingkat yang digunakan adalah 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut: a) Apabila nilai signifikansi uji F < 0,05 maka model yang digunakan telah layak dan sudah memenuhi kriteria. b) Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka model yang digunakan sudah diestimasi dalam penelitian ini tidak layak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah uji yang memiliki tujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai koefisiennya maka semakin baik juga kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara 0-1 ($0 < R^2 < 1$) semakin mendekati angka 1, dapat dikatakan bahwa variabel independen memberikan seluruh informasi yang akan dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk menunjukan besar atau kecilnya pengaruh suatu variabel independen yaitu *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi secara individual dalam menerangkan variabel dependen yaitu produktivitas Kerja, maka dalam penelitian ini perlu dilakukannya pengujian hipotesis. Penerimaan dan penolakan hipotesis menggunakan nilai signifikansi 0,05 menggunakan ketentuan sebagai berikut: a) Jika tingkat nilai signifikansi t < 0,05 maka hipotesis diterima, yang berarti secara parsial variabel *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. b) Jika tingkat nilai signifikansi t > 0,05 maka hipotesis ditolak, yang berarti secara parsial variabel *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

ANALISIS DAN PENELITIAN

Data Responden Penelitian

Responden yang menjadi objek didalam penelitian ini adalah karyawan PT Tempo Scan Pasific Cab Surabaya yang berjumlah 77 responden. Dari hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah dibagikan, berikut ini adalah profil responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja yang tertera pada tabel-tabel berikut ini:

Profil berdasarkan jenis kelamin

Hasil penelitian ini, diperoleh data-data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Pria	60	77,9%
Wanita	17	22,1%
Total	77	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Pada Tabel 3 diatas, diketahui bahwa keseluruhan dari reponden pria sebanyak 77,9% dan responden wanita sebanyak 22,1%. Dengan persentase pria sebanyak 77,9% menunjukkan bahwa sebagian besar responden didalam penelitian ini adalah pria.

Profil responden berdasarkan usia

Tabel 4
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
18 - 24	26	34%
25 - 34	31	40%
35 - keatas	20	26%
Total	77	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Pada Tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa frekuensi dari 77 responden yang menjadi sampel penelitian ini, yaitu 26 responden dengan persentase 34% berusia antara 18 sampai 24 tahun sedangkan 31 responden dengan persentase 40% berusia 25 sampai 34 tahun dan 20 responden dengan persentase 26% berusia 35 tahun keatas. Dengan persentase sebanyak 40% menunjukkan bahwa sebagian besar reponden didalam penelitian ini adalah berusia 25 sampai 34 tahun.

Profil responden berdasarkan pendidikan

Tabel 5
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SMP	0	0%
SMA	43	56%
S1	34	44%
Total	77	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Pada Tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa frekuensi dari 77 responden yang menjadi sampel penelitian ini, yaitu 43 responden dengan persentase 56% berstatus pendidikan SMA sedangkan 34 responden dengan persentase 44% berstatus pendidikan S1.dengan persentase sebanyak 56% menunjukkan bahwa sebagian besar responden didalam penelitian ini adalah berstatus pendidikan SMA.

Profil responden berdasarkan masa kerja

Tabel 6
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
0 - 3 tahun	29	38%
3 - 5 tahun	16	21%
5 tahun keatas	32	41%
Total	77	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Pada Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa frekuensi dari 77 responden yang menjadi sampel penelitian ini, yaitu 26 responden dengan persentase 38% memiliki masa kerja yang lamanya 0 sampai 3 tahun sedangkan 16 responden dengan persentase 21% memiliki masa kerja yang lamanya 3 sampai 5 tahun dan 32 responden dengan persentase 41% memiliki masa kerja yaitu selama 5 tahun keatas.

Deskriptif Hasil Variabel Penelitian

Deskriptif pada variabel penelitian ini menjelaskan hasil analisis tanggapan dari 77 responden yang berkaitan dengan pengaruh *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan dan jumlah responden yang telah memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator dari variabel. Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan dari responden digunakan interval class yang mempunyai tujuan untuk menghitung skor atau nilai jawaban yang telah diisi oleh para responden, dengan rumus :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{NilaiTertinggi} - \text{NilaiTerendah}}{\text{JumlahKelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 7
Kelas Interval

Nilai Interval	Kategori	Nilai
4,20 < x ≤ 5,00	Sangat Setuju	5
3,40 < x ≤ 4,20	Setuju	4
2,60 < x ≤ 3,40	Netral	3
1,80 < x ≤ 2,60	Tidak Setuju	2
1,00 < x ≤ 1,80	Sangat tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:135)

Berikut ini adalah hasil jawaban kuisioner dari responden untuk masing-masing variabel yaitu :

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Knowledge Sharing

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Knowledge Sharing (KS)

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
KS 1	0	1	26	41	9	289	77	3,75
KS 2	0	2	13	27	35	326		4,23
KS 3	2	9	23	43	0	261		3,39
KS4	0	2	13	28	34	325		4,22
Total						1201		3,89

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 diketahui rata-rata tanggapan dari responden menyatakan “Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari *knowledge sharing*. Hasil dari nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh indikator yaitu sebesar 3,89. Dalam interval kelas termasuk didalam kategori 3,40 < Ks ≤ 4,20 yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas pertanyaan mengenai semua indikator dalam *knowledge sharing*. Dari Tabel 8 juga dapat dijelaskan dari tanggapan responden untuk masing-masing indikator *knowledge sharing* yaitu sebagai berikut : 1) Tanggapan dari responden atas Ks 1, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,75 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori 3,40 < Ks1 ≤ 4,20 hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju

dengan *knowledge sharing* yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal team work penting didalam dunia kerja. 2) Tanggapan dari responden atas Ks 2, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4,23 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $4,20 < Ks2 \leq 5,00$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa sangat setuju dengan *knowledge sharing* yang dimiliki PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam membagi ilmu dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik. 3) Tanggapan dari responden atas Ks3, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,39 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Ks3 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan *knowledge sharing* yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal berbagi ilmu pengetahuan antar karyawan dapat menimbulkan rasa bersaing dalam perusahaan. 4) Tanggapan dari responden atas Ks 4, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4,22 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $4,20 < Ks3 \leq 5,00$ hal ini mengindikasikan bahwa para reesponden merasa sangat setuju dengan *knowledge sharing* yang dimiliki PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal proses *knowledge sharing* dalam perusahaan sangat berpengaruh.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Inovatif

Tabel 9

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Inovatif (PI)

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
PI 1	0	1	19	34	23	310		4,03
PI 2	0	2	36	27	12	280		3,64
PI 3	0	1	23	36	17	300		3,90
PI 4	0	2	13	24	38	329	77	4,27
Total						1219		3,95

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9 diketahui rata-rata tanggapan dari responden menyatakan "Setuju" berkaitan dengan semua indikator dari perilaku inovatif. Hasil dari nilai rata-rata tanggapan responden tentang indikator yaitu sebesar 3,95. Dalam interval kelas termasuk didalam kategori $3,40 < Pi \leq 4,20$ yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas pertanyaan mengenai semua indikator dalam perilaku inovatif. Dari Tabel 9 juga dapat dijelaskan dari tanggapan responden untuk masing-masing indikator perilaku inovatif yaitu sebagai berikut : 1) Tanggapan dari responden atas Pi 1, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4,03 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Pi1 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan perilaku inovatif yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal perubahankeadaan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. 2) Tanggapan dari respinden atas pi 2, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,64 dan didalam interval kelas termasuk dalam ketegori $3,40 < Pi2 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan perilaku inovatif yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam halkemajuan teknologi dapat membantu kemajuan produktivitas kerja karyawan. 3) Tanggapan dari responden atas pi 3, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,90 dan didalam inteval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < pi3 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan perilaku inovatif yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal karyawan berhak memberikan ide kreatif dan ide inovatif kepada perusahaan. 4) Tanggapan dari responden atas pi 4, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4,27 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $4.20 < Pi4 \leq 5,00$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa sangat setuju dengan perilaku inovatif yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal karyawan berhak mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas kinerjanya.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (MV)

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
MV 1	0	1	25	43	8	289		3,75
MV 2	0	7	21	23	26	299		3,88
MV 3	0	2	32	36	7	279		3,62
MV 4	0	3	20	29	35	307	77	3,99
MV 5	0	2	15	30	30	319		4,14
Total						1493		3,87

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 10 diketahui rata-rata tanggapan dari responden menyatakan “Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari perilaku inovatif. Hasil dari nilai rata-rata tanggapan responden tentang indikator yaitu sebesar 3,87. Dalam interval kelas termasuk didalam kategori $3,40 < Mv \leq 4,20$ yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas pertanyaan mengenai semua indikator dalam perilaku inovatif. Dari Tabel 10 juga dapat dijelaskan dari tanggapan responden untuk masing-masing indikator perilaku inovatif yaitu sebagai berikut : 1) Tanggapan dari responden atas Mv 1, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,75 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Mv1 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan motivasi yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerja. 2) Tanggapan dari responden atas Mv 2, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,88 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Mv2 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan motivasi yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal perusahaan perlu memberikan reward kepada karyawan. 3) Tanggapan dari responden atas Mv 3, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,62 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Mv3 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan motivasi yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal perusahaan memberikan reward kepada karyawan agar dapat memotivasi. 4) Tanggapan dari responden atas Mv 4, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,99 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Mv4 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan motivasi yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal perusahaan perlu menghargai kinerja karyawan yang dinilai belum maksimal. 5) Tanggapan dari responden atas Mv 5, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4,14 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Mv5 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan motivasi yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal saran dan kritik mampu membuat kinerja karyawan lebih maju atau baik.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
PK 1	0	4	32	36	5	273		3,55
PK 2	0	0	19	34	24	313		4,06
PK 3	0	1	31	33	12	287		3,73
PK 4	0	0	20	40	17	305	77	3,96
Total						1178		3,82

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 11 diketahui rata-rata tanggapan dari responden menyatakan "Setuju" berkaitan dengan semua indikator dari perilaku inovatif. Hasil dari nilai rata-rata tanggapan responden tentang indikator yaitu sebesar 3,82. Dalam interval kelas termasuk didalam kategori $3,40 < Mv \leq 4,20$ yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas pertanyaan mengenai semua indikator dalam perilaku inovatif. Dari Tabel 11 juga dapat dijelaskan dari tanggapan responden untuk masing-masing indikator perilaku inovatif yaitu sebagai berikut : 1) Tanggapan dari responden atas Pk 1, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,55 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Pk1 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan produktivitas kerja yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki saat ini mampu memberikan jenjang karier yang lebih baik. 2) Tanggapan dari responden atas Pk 2, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4,06 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Pk2 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan produktivitas kerja yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal karyawan perlu diberikan sanksi apabila kedapatan melanggar SOP perusahaan. 3) Tanggapan dari responden atas Pk 3, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,73 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Pk3 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan produktivitas kerja yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal karyawan perlu diberikan sanksi apabila kedapatan melanggar SOP perusahaan. 4) Tanggapan dari responden atas Pk 4, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,96 dan didalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < Pk4 \leq 4,20$ hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa setuju dengan produktivitas kerja yang dimiliki oleh PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya dalam hal karyawan perlu berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Analisi Data

Uji Validitas Variabel Knowledge Sharing (KS)

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge Sharing (KS)

Soal	Knowledge Sharing (KS)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
KS.1	Korelasi	0,684	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
KS.2	Korelasi	0,921	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
KS.3	Korelasi	0,378	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
KS.4	Korelasi	0,916	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada Tabel 12, merupakan hasil pengujian validitas untuk mencari variabel yang valid dan hasil pengujian yang terlihat pada Tabel 12 adalah semua item pernyataan dari variabel *knowledge sharing* (KS) dinyatakan valid jika r hitung melebihi r tabel = 0,2242 ($r_{hitung} > r_{tabel}$, $r_{tabel} = 0,2242$), atau nilai signifikansi dibawah 0,05.

Uji Validitas Variabel Perilaku Inovatif (PI)

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Inovatif (PI)

Soal	Perilaku Inovatif (PI)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
PI.1	Korelasi	0,734	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
PI.2	Korelasi	0,709	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
PI.3	Korelasi	0,795	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
PI.4	Korelasi	0,320	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada Tabel 13, merupakan hasil pengujian validitas untuk mencari variabel yang valid dan hasil pengujian yang terlihat pada Tabel 13 adalah semua item pernyataan dari variabel perilaku inovatif (PI) dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, $r_{tabel} = 0,2242$, atau nilai signifikansi dibawah 0,05.

Uji Validitas Variabel Motivasi (MV)

Tabel 14
Hasil Uji Validitas Motivasi (MV)

Soal	Motivasi (MV)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
MV.1	Korelasi	0,416	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
MV.2	Korelasi	0,837	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
MV.3	Korelasi	0,477	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
MV.4	Korelasi	0,545	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
MV.5	Korelasi	0,723	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada Tabel 14, merupakan hasil pengujian validitas untuk mencari variabel yang valid dan hasil pengujian yang terlihat pada tabel 16 adalah semua item pernyataan dari variabel motivasi (MV) dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, $r_{tabel} = 0,2242$, atau nilai signifikansi dibawah 0,05.

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (PK)

Tabel 15
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (PK)

Soal	Produktivitas Kerja (PK)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
PK.1	Korelasi	0,680	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
PK.2	Korelasi	0,751	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
PK.3	Korelasi	0,745	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	
PK.4	Korelasi	0,785	0,2242	VALID
	Signifikan	0,000	0,050	

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada Tabel 15, merupakan hasil pengujian validitas untuk mencari variabel yang valid dan hasil pengujian yang terlihat pada tabel 17 adalah semua item pernyataan dari variabel motivasi (MV) dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, $r_{tabel} = 0,2242$, atau nilai signifikansi dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (KS)	0,703	Reliabel
Variabel Perilaku Inovatif (PI)	0,699	Reliabel
Variabel Motivasi (MV)	0,686	Reliabel
Variabel Produktivitas Kerja (PK)	0,728	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 16, dapat diketahui bahwa *cronbach alpha* (α) item indikator pernyataan yang terdiri dari variabel *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi terhadap peroduktivitas kerja mempunyai nilai lebih besar dari 0,60 hal ini berarti seluruh item indikator tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan didalam penelitian ini.

Hasil Analisis Linier Berganda

Pada Bab 3 telah dijelaskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini dijelaskan dalam bentuk :

$$PK = a + b_1KS + b_2PI + b_3MV + e$$

Produktivitas kerja (PK) adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel *knowledge sharing* (KS), perilaku inovatif (PI) dan motivasi (MV) sebagai variabel independennya. Sedangkan e adalah variabel bebas yang tidak diidentifikasi dalam penelitian model ini. Koefisien a , b_1 , b_2 dan b_3 , adalah nilai dari *unstandardized* dari hasil perhitungan. Dalam analisis ini digunakan program SPSS versi 20 yang ditunjukkan pada Tabel 17 berikut :

Tabel 17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,496	0,363		1,365	0,176
KS	0,181	0,069	0,192	2,624	0,011
PI	0,781	0,077	0,726	10,185	0,000
1 MV	0,136	0,067	0,126	2,018	0,047

a. Dependent Variable: PK

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$PK = 0,496 + 0,181KS + 0,781PI + 0,136MV + e$$

Konstanta adalah nilai dari variabel terikat (Produktivitas Kerja) jika seluruh variabel bebas (*knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi) bernilai tetap. Didalam hal ini dari produktivitas kerja sebesar 0,496. Konstanta yang memiliki nilai positif menunjukkan jika variabel bebas *knowledge sharing* (KS), perilaku inovatif (PI) dan motivasi (MV) bernilai tetap atau konstan, maka variabel terikat produktivitas kerja (PK) positif. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja (PK) yaitu sebesar 0,181 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap atau konstan. Koefisien untuk variabel perilaku inovatif memiliki nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pengaruh perilaku inovatif terhadap produktivitas kerja (PK) yaitu sebesar 0,781 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap atau konstan. Koefisien untuk variabel motivasi memiliki nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja (PK) yaitu sebesar 0,136 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap atau konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan uji statistik menggunakan *one sample kolmogorof smirnov*tes. Jika nilai probabilitas signifikan K-S lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal

Tabel 18
Hasil Uji Normalitas Statistik

		Unstandardized Residual	Standardized Residual
N		77	77
	Mean	0,00E+00	0,00E+00
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0,27591312	0,98006444
	Absolute	0,047	0,047
Most Extreme	Positive	0,047	0,047
Differences	Negative	-0,047	-0,047
Kolmogorov-Smirnov Z		0,411	0,411
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,996	0,996

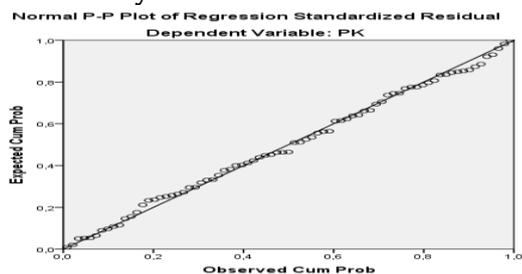
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil Tabel 18 menunjukkan bahwa nilai kolmogorov smirnov Z bernilai 0,411 dengan nilai signifikansi sebesar 0,996 yang berarti bahwa variabel penelitian tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Uji Grafik Normal Probability Plot



Sumber: data primer diolah, 2020

Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari Gambar 2 diketahui bahwa hasil grafik uji normalitas data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal atau dapat disebut juga grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa melalui uji statistik kolmogorov smirnov ataupun uji grafik *probability plot* model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 19
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
KS	,681	1,469	Bebas Multikolinieritas
PI	,717	1,394	Bebas Multikolinieritas
MV	,930	1,076	Bebas Multikolinieritas

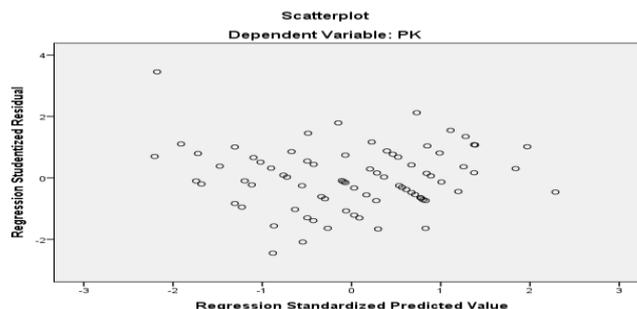
a. Dependent Variable : PK

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 19 menunjukkan bahwa angka tolerance > 0,10 menilai VIF < 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel (*Knowledge Sharing*, Perilaku Inovatif dan Motivasi) tidak terjadi multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan software SPSS versi 20.0 dengan hasil sebagai berikut :



Sumber: data primer diolah, 2020

Gambar 3
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Dari hasil Gambar 3 hasil uji diatas menunjukkan bahwa titik-titik berada menyebar dan berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini dan model regresi ini layak untuk di pakai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari regresi linier berganda layak digunakan untuk penelitian dan analisa yang lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 20
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,972	3	5,324	67,176	,000 ^b
Residual	5,786	73	,079		
Total	21,758	76			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), KS, PI, MV

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 20 dapat diketahui bahwa model tersebut layak untuk digunakan karena memiliki F hitung sebesar 67,176 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ (level of significant), hal tersebut menunjukkan variabel *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi mampu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pada PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya.

Analisis Koefisien Determinasi R^2

Tabel 21
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	0,734	0,723	0,28153

a. Predictors: (Constant), MV, PI, KS

b. Dependent Variable: PK

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 21 dapat diketahui bahwa nilai R square (R^2) sebesar 0,734 atau sebesar 73,4% yang menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,6% adalah faktor-faktor lain yang merupakan diluar dari variabel *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan motivasi.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 22
Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
KS	,181	,069	2,624	0,011	0,05	Signifikan
PI	,781	,077	10,185	0,000	0,05	Signifikan
MV	,136	,067	2,018	0,047	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: PK

Sumber: data primer diolah, 2020

Bedasarkan pada hasil Tabel 22 dapat diketahui analisis uji parsial adalah sebagai berikut : a) Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi *knowledge sharing* sebesar 0,011 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini

dapat membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima, karena nilai signifikansi *knowledge sharing* lebih kecil dari pada nilai alpha atau dengan kata lain secara parsial *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya. b) Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi Perilaku Inovatif sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini dapat membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima, karena nilai signifikansi Perilaku Inovatif lebih kecil dari pada nilai alpha atau dengan kata lain secara parsial *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya. c) Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,047 lebih kecil dari pada 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama yaitu variabel *knowledge sharing*, berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima, maka variabel *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa *knowledge sharing* adalah jalan yang terbaik yang dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan menerapkannya *knowledge sharing* pada perusahaan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Bagaskoro (2015) dalam penelitiannya yang dilakukan pada arsip dan perpustakaan dikota rembang dan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudianto (2012), Laily dan Ernawati (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Dan tidak didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Wang *et al* (2016) yang menyatakan *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Seorang karyawan yang baik harus dapat bertukar informasi, pengetahuan atau *knowledge sharing* kepada karyawan lainnya agar dapat membantu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dan tidak didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Wang *et al* (2016) yang menyatakan *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Seorang karyawan yang baik harus dapat bertukar informasi, pengetahuan atau *knowledge sharing* kepada karyawan lainnya agar dapat membantu perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu variabel perilaku inovatif berpengaruh terhadap produktivitas kinerja diterima, maka variabel perilaku inovatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja pada PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh Putri (2012) menemukan bahwa perilaku inovatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kinerja yang artinya dengan mendorong kreatifitas yang dimiliki karyawan maka mampu meningkatkan perilaku inovatif karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, dan didukung oleh Kusumawati (2010) bahwa gagasan yang kreatif dari perusahaan mampu diterapkan sehingga berdampak positif terhadap perilaku inovatif karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima, maka variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhana

(2012) yang berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berperilaku positif ataupun negatif dan untuk mengarahkannya sangat bergantung pada manajer.

Hasil penelitian ini didukung oleh Tampi (2014) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan, dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi terhadap karyawan agar karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda dan hasil jawaban dari para responden, maka dapat ditarik kesimpulan: 1) *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga *knowledge sharing* yang diterapkan pada PT. Tempo Scan Pasific cab Surabaya berjalan dengan baik maka secara langsung produktivitas kerja karyawannya akan meningkat, jadi secara tidak langsung adanya *knowledge sharing* di perusahaan mampu mendorong produktivitas perusahaan menjadi lebih baik. 2) Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga perilaku inovatif yang terjadi pada karyawan di PT. Tempo Scan Pasific cab Surabaya mampu berjalan dengan baik, maka produktivitas kerja yang dimiliki karyawan akan meningkat, karena perilaku inovatif sangat dibutuhkan didalam dunia pekerjaan karena semakin bertambahnya tahun teknologi akan semakin berkembang. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan motivasi yang diberikan oleh PT. Tempo Scan Pasific cab Surabaya kepada karyawannya sudah berjalan dengan baik, apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan dilakukan secara berkala baik dari internal maupun eksternal maka karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Keterbatasan

Penelitian yang telah dilakukan di PT. Tempo Scan Pasific cab Surabaya hanya menggunakan variabel *knowledge sharing*, perilaku inovatif serta motivasi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel-variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian secara keseluruhan dan juga simpulan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut: 1) Menurut hasil penelitian, dengan adanya *knowledge sharing* yang terjadi di PT. Tempo Scan Pasific cab Surabaya sudah mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan diharapkan untuk kedepannya perusahaan mampu mempertahankan serta meningkatkan *knowledge sharing* yang telah berjalan di lingkungan perusahaan. 2) Menurut hasil penelitian, dengan adanya perilaku inovatif pada karyawan di PT. Tempo Scan Pasific cab Surabaya mampu mempertahankan produktivitas kerjanya, dan diharapkan untuk kedepannya karyawan mampu mempertahankan serta meningkatkan perilaku inovatif. 3) Menurut hasil penelitian, dengan adanya motivasi yang diberikan pada karyawan baik dari internal maupun eksternal perusahaan mampu membuat produktivitas kerja karyawannya baik, dan diharapkan untuk kedepannya pemimpin mampu untuk memberikan motivasi terus menerus kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin. 2014. Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*. 2(1): 24 - 40.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *Skripsi*. Undip. Semarang.
- Darodjat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolut*. PT Afika Aditama. Bandung.
- George, J. M. and J. Zhou. 2001. When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. *Journal of Applied Psychology*. 86 (3): 513-534.
- Ghozali, I. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jong, 2007. How Leaders influence Employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*. 2(4): 41-46.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kresnandito dan Fajrianti. 2012. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1(2): 78-85.
- Kusumawati, R. 2010. Pengaruh Karakteristik Pimpinan dan Inovasi Produk baru Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk mencapai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 5. No. 9.
- Laily, N. dan D. P. Ernawati. 2020. The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The Performance of Batik Entrepreneurs. *Jurnal Manajemen*. 24 (2). 194-209
- Lumbantobing, P, 2011, *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*, *Knowledge Management Society Indonesia*, Bandung.
- Nawawi. 2011. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Oukes, T. 2010. *Innovative Work Behavior : A case study at a tire manufacturer*. Enschede: University of Twente.
- Putri, M. A. 2012. Analisis Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*.
- Rudianto, H. 2012. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GULAKU) Kantor Pusat Jakarta. *Skripsi*. Universitas Telkom, Bandung.
- Rustono. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk). *E-Proceeding of Management*. 3(2): 1032-1040.
- Rumondor. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut tenggong malut. *Jurnal EMBA* 4 (2).
- Rois, M. 2013, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk *Micro Business Unit Juwana*.
- Sari. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen bisnis* 6(2): 119-127.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*: Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*: Alfabeta. Bandung.

- Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurma* 3(4): 1-20.
- Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia (PERSERO). Universitas Komputer Indonesia, Vol 1, No 1.
- Van Den Hoof, B dan De Ridder, J.A. 2004. Knowledge Sharing in Context : The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117 -130.
- Wening, N dan Harsono, M. 2016. Relationship between knowledge sharing to individual Performance. *International Journal of Research in Business Management* Vol. 4, Issue 1 : 67 - 78.
- Zainal, V.R., et al. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Keenam. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.