

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Widyawati (2018, p1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Amalia (2017, p7) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan pegawai atau personil untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif. Hasmi dan Nurung (2021, p1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Amalia (2017, p8) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik

Hasmi dan Nurung (2021, p3) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah, sebagai berikut:

1. Perencanaan adalah suatu proses awal dalam menjalankan sebuah ide pada masa yang akan datang dan merupakan langkah awal dari rangkaian kegiatan yang dilakukan.
2. Pengorganisasian adalah serangkaian aktivitas yang meringkas dan menguraikan fungsi dan aktivitas yang dilakukan dalam setiap unit pekerjaan, dan menampungnya dalam bingkai structural
3. Pengadaan pegawai adalah fungsi dan aktivitas menyediakan dan mengerahkan sumber daya yang dimiliki dalam rangka pemenuhan kebutuhan organisasi dengan mengisi posisi yang diperlukan agar organisasi dapat bergerak.
4. Pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian. Pelaksanaannya membutuhkan perhatian yang serius sehingga pengalokasian waktu, dana, peralatan, dan tenaga terlaksana dengan tepat. Semua fungsi dan aktivitas perlu komunikasi agar berkoordinasi dan saling mendukung terwujudnya tujuan organisasi.
5. Pengawasan adalah suatu aktivitas organisasi yang dapat memastikan kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi

Widyawati (2018, p2) menyatakan bahwa tujuan -tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah, sebagai berikut:

1. Tujuan organisasional, yaitu memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada efektivitas organisasional. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini para manajer tetap bertanggung jawab penuh atas para bawahannya, departemen sumber

daya manusia hanya memberikan dukungan dalam hal-hal yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Tujuan fungsional, yaitu menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia dalam tingkat yang layak bagi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Sumber-sumber daya akan terbuang percuma jika manajemen sumber daya manusia tidak direncanakan secara optimal sesuai kebutuhan organisasi.
3. Tujuan kemasyarakatan, yaitu bersikap etis dan bertanggung jawab sosial terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat sembari meminimalkan dampak negatif tuntutan-tuntutan tersebut bagi organisasi,
4. tujuan personal, yaitu membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka sejauh tujuan-tujuan mendorong kontribusi individu bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipelihara, dipertahankan, dan dimotivasi. Jika tidak demikian, kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan bisa meninggalkan organisasi.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Adriyanto dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dan output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Eka dan Wibowo (2021) menyatakan produktivitas kerja merupakan kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang

diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien.

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah capaian hasil dari segenap potensi karyawan dengan mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya dihubungkan dengan waktu, kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang dijalankan. Wahyudi dan Laily (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Basit, Sari dan Wahyu (2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya.
2. Keterampilan makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi proporsional.
3. Disiplin pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.
4. Sikap mental dan etika kerja karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja bersungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.
5. Motivasi pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan kesehatan gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.
7. Tingkat penghasilan. Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.
8. Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga
9. Lingkungan dan iklim kerja lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.
10. Hubungan industrial dan pancasila hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.
11. Teknologi makin profesional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.
12. Sarana produksi sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.
13. Manajemen baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya pegawai bekerja.
14. Kesempatan berprestasi pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.
15. *Knowledge Sharing*, berbagi pengetahuan diantara rekan kerja

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut,

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin

4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.3 Knowledge Sharing

2.3.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Hasyim, Subiyanto dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi. Adriyanto dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka. *knowledge* dapat dipahami sebagai aset individu atau organisasi yang bersifat tacit maupun explicit.

Wahyudi dan Laily (2020) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses berbagi pengetahuan untuk mengoptimalkan dan mendorong munculnya pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda-beda. Basit, Sari dan Wahyu (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Partogi dan Tjahjawati (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan

dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Partogi dan Tjahjawati (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah, sebagai berikut,

1. Tahu (know) tahu dapat diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Tingkatan pengetahuan ini adalah mengingat kembali sesuatu yang spesifik dari seluruh materi yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima
2. Memahami (comprehension) memahami dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.
3. Aplikasi (application) dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang sudah dipelajari pada situasi dan kondisi sebenarnya (real). Aplikasi disini dapat diartikan sebagai pengaplikasian atau penggunaan rumus, prinsip, metode, hukum-hukum, dan sebagainya dalam situasi atau konteks yang lain.
4. Analisis (analysis) merupakan kemampuan untuk dapat menjabarkan objek atau materi ke dalam komponen-komponen, tapi masih di dalam satu struktur, dan masih ada kaitannya satu dengan yang lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat bentuk nyatanya seperti dapat menggambarkan (membuat bagan), memisahkan, membedakan, mengelompokkan, dan sebagainya.
5. Sintesis (synthesis) merujuk kepada kemampuan untuk dapat menghubungkan atau menempatkan bagian-bagian dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Maka, dapat disimpulkan bahwa sintesis adalah suatu kemampuan untuk dapat menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada.
6. Evaluasi (evaluation) dalam arti kemampuan untuk dapat melakukan penilaian terhadap suatu objek atau materi. Penilaian-

penilaian itu merujuk dari kriteria yang ditetapkan sendiri, atau berpedoman pada kriteria-kriteria yang sudah ada

2.3.3 Indikator *Knowledge Sharing*

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur *knowledge sharing* adalah

1. Mengumpulkan pengetahuan, yaitu karyawan mempelajari pengetahuan baru baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan
2. Menyumbang pengetahuan, yaitu karyawan ikut memberikan sumbangan pemikiran kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun perusahaan
3. Berbagi pengalaman dan berbagi informasi, yaitu karyawan membagikan pengalaman dan informasi terkait pekerjaan yang dilakukan kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun perusahaan

2.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kurniawan dan Hamdan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk melakukan perubahan. Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menstimulasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar tercapainya hasil yang luar biasa. Eka dan Wibowo (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan

stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan

Rina (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yaitu suatu bentuk kepemimpinan yang lebih mengedepankan proses pelayanan terhadap nilai-nilai para pengikut untuk tujuan organisasional yang lebih tinggi. Astari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Astuti dan Harsono (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan aktivitas atau proses saat pemimpin dan bawahan saling atau resiprokal mengembangkan derajat moralitas dan motivasi yang tinggi.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Astuti dan Harsono (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional adalah, sebagai berikut:

1. *Idealized influence-charisma*, yaitu memberi sudut pandang serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan, membangkitkan rasa kebanggaan yang tinggi, serta menumbuhkan sifat dan sikap hormat dan kepercayaan pada para karyawan.
2. *Inspirational motivation*, yaitu menumbuhkan harapan yang kuat melalui kapasitas simbolik untuk memfokuskan bisnis/usaha dan mengkomunikasikan sasaran penting dengan metode yang tak rumit /sederhana.
3. *Intellectual stimulation*, yaitu meningkatkan kemampuan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan problem secara hati-hati dan seksama.

4. *Individualized consideration*, yaitu memberikan titik perhatian, berjiwa membina, rela membimbing, dan gemar melatih setiap dengan baik

2.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Motivasi inspirasional, yaitu menggambarkan seorang pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme
2. Pengaruh ideal, yaitu menggambarkan perilaku seorang pemimpin transformasional yang membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, rasa hormat, dan sekaligus mempercayainya.
3. Stimulasi intelektual, yaitu mampu menciptakan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari inovasi yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
4. Perhatian individu, yaitu menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan dalam pengembangan karir.

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

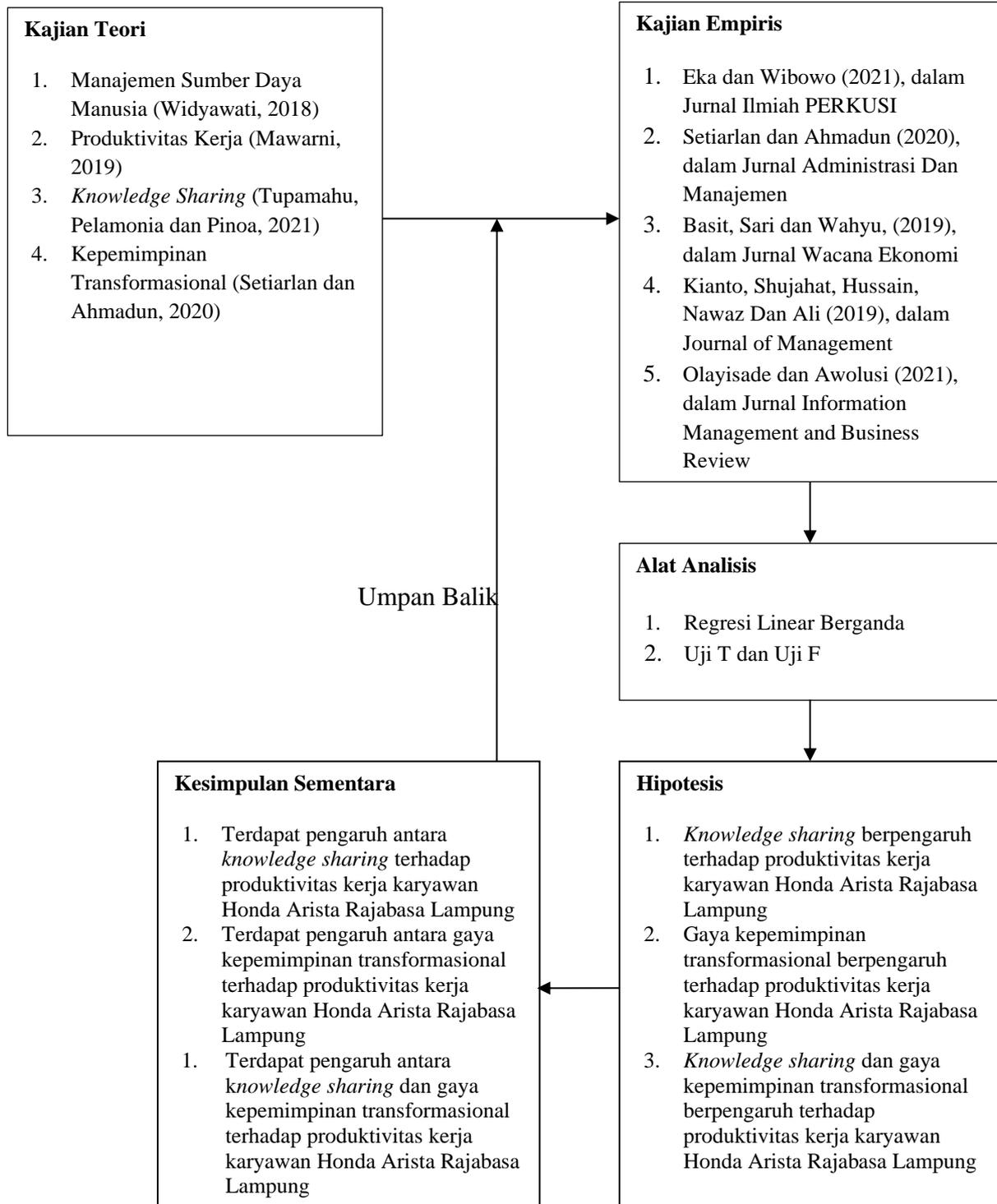
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi penelitian
1	Eka dan Wibowo (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Mandiri Tbk Unit Rrcr 2 Jakarta Pusat	Hasil penelitian ini adalah, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja	Variebel yang digunakan Independen yaitu Knowledge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	Kontribusi, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Honda Arista Rajabasa Lampung dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja
2	Setiarlan dan Ahmadun (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama	Kompetensi dan Kepemimpinan Transpormasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	digunakan Independen yaitu Knowledge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	Kontribusi, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Honda Arista Rajabasa Lampung dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja

3	Basit, Sari dan Wahyu, (2019)	Knowledge Sharing Behavior, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astria Mandiri Kadungora	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa Knowledge Sharing Behavior dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora	digunakan Independen yaitu Knowladge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	Kontribusi, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Honda Arista Rajabasa Lampung dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja
4	Kianto, Shujahat, Hussain, Nawaz Dan Ali (2019)	The impact of knowledge management on knowledge worker productivity	The results indicate that knowledge creation and knowledge utilization impact knowledge worker productivity positively and statistically significantly	digunakan Independen yaitu Knowladge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	Kontribusi, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Honda Arista Rajabasa Lampung dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja
5	Olayisade dan Awolusi (2021)	The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry	The results of the descriptive and regression analysis indicate that the autocratic leadership style is the most predominant leadership style in the Nigerian Oil and Gas	digunakan Independen yaitu Knowladge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	Kontribusi, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Honda Arista Rajabasa Lampung dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

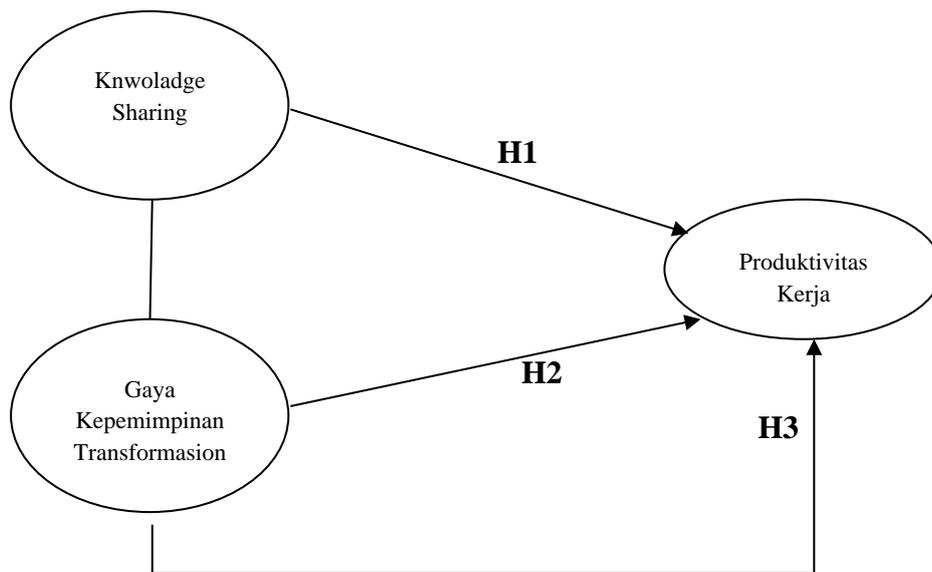
2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2

Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.6.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja

Knowledge sharing merupakan strategi perusahaan dalam berinovasi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengelolaan *knowledge sharing* yang baik pada suatu organisasi perusahaan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Kesuksesan dari produktivitas kerja perusahaan dapat dilihat dari produktivitas kerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan produktivitas kerja yang optimal karena baik buruknya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan akan berdampak pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah

menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika *knowledge sharing* diterapkan dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut::

H1 : *Knowledge Sharing* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya mendorong bawahan untuk mengambil tindakan lebih baik dari apa yang telah dilakukan sebelumnya, pemimpin dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemimpin yang mampu memahami karyawan, maka karyawan akan merasa senang dan tertantang untuk berbuat lebih baik lagi demi mendapatkan hasil semaksimal mungkin. Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, sehingga peneliti mengajukan oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung

2.6.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Hasyim, Subiyanto dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi. Kurniawan dan Hamdan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk melakukan perubahan. Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menstimulasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar tercapainya hasil yang luar biasa. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika *knowledge sharing* diterapkan dengan baik oleh karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Knowledge Sharing* Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung