

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	26	83.9%
Perempuan	5	16.1%
Total	31	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT Shinari Putra Kencana bagian *sales*, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 26 karyawan atau sebesar 83.9%, artinya sebagian besar karyawan PT Shinari Putra Kencana bagian *sales* dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	9	29.0%
23 Tahun - 28 Tahun	7	22.6%
29 Tahun - 34 Tahun	9	29.0%
> 35 Tahun	6	19.4%
Total	31	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT Shinari Putra Kencana bagian *sales*, paling banyak berusia 17 Tahun - 22 Tahun dan 29 Tahun - 34 Tahun, yang berjumlah 9 karyawan atau sebesar 29,0%, artinya sebagian besar karyawan PT Shinari Putra Kencana bagian *sales* dalam penelitian ini berusia 17 Tahun - 22 Tahun dan 29 Tahun - 34 Tahun.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	7	22.6%
Diploma	13	41.9%
S1	11	35.5%
Total	31	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT Shinari Putra Kencana bagian *sales*, paling banyak memiliki pendidikan terakhir Diploma, yang berjumlah 9 karyawan atau sebesar 29,0%, artinya sebagian besar karyawan PT Shinari Putra Kencana bagian *sales* dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir Diploma

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden *Knowledge Sharing*

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya menggunakan dukungan teknologi untuk memperoleh pengetahuan	0	0.0 %	2	6.5 %	11	35.5 %	13	41.9 %	5	16.1 %	114
2	Saya menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja	0	0.0 %	1	3.2 %	4	12.9 %	13	41.9 %	13	41.9 %	131
3	Saya bersedia untuk berbagi pengetahuan kepada rekan kerja yang diperoleh melalui pelatihan	1	3.2 %	1	3.2 %	10	32.3 %	12	38.7 %	7	22.6 %	116
4	Saya bersedia membagikan data dengan rekan kerja	0	0.0 %	2	6.5 %	4	12.9 %	13	41.9 %	12	38.7 %	128

5	Saya bersedia berbagi pengalaman dengan rekan kerja saya	1	3.2 %	0	0.0 %	11	35.5 %	13	41.9 %	6	19.4 %	116
6	Saya bersedia membagikan metode kerja yang digunakan dengan rekan kerja	0	0.0 %	2	6.5 %	11	35.5 %	12	38.7 %	6	19.4 %	115
7	Saya bersedia memberikan solusi kepada rekan kerja yang mengalami masalah	1	3.2 %	2	6.5 %	8	25.8 %	11	35.5 %	9	29.0 %	118
Total Keseluruhan												838

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 2, yaitu Saya menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja, sebanyak 131, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Saya menggunakan dukungan teknologi untuk memperoleh pengetahuan, sebanyak 114.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan	0	0.0 %	3	9.7 %	3	9.7 %	17	54.8 %	8	25.8 %	123
2	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan	1	3.2 %	0	0.0 %	4	12.9 %	16	51.6 %	10	32.3 %	127
3	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini	0	0.0 %	1	3.2 %	3	9.7 %	19	61.3 %	8	25.8 %	127

4	Keterampilan kerja yang saya miliki saat ini masih dibawah dari karyawan yang lain	1	3.2 %	0	0.0 %	4	12.9 %	16	51.6 %	10	32.3 %	127
5	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini	0	0.0 %	1	3.2 %	3	9.7 %	17	54.8 %	10	32.3 %	129
6	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan	0	0.0 %	0	0.0 %	5	16.1 %	17	54.8 %	9	29.0 %	128
7	Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja	1	3.2 %	0	0.0 %	2	6.5 %	11	35.5 %	17	54.8 %	136
Total Keseluruhan												897

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja, sebanyak 136, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan, sebanyak 123.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	1	3.2 %	6	19.4 %	12	38.7 %	8	25.8 %	4	12.9 %	101
2	Saya melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0.0 %	2	6.5 %	7	22.6 %	14	45.2 %	8	25.8 %	121
3	Saya selalu fokus pada pekerjaan yang dilakukan	0	0.0 %	3	9.7 %	7	22.6 %	11	35.5 %	10	32.3 %	121

4	Saya paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	1	3.2 %	0	0.0 %	3	9.7 %	10	32.3 %	17	54.8 %	135
5	Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	0	0.0 %	2	6.5 %	6	19.4 %	15	48.4 %	8	25.8 %	122
6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	1	3.2 %	1	3.2 %	11	35.5 %	13	41.9 %	5	16.1 %	113
7	Satya selalu menggunakan waktu kerja dengan efektif	0	0.0 %	1	3.2 %	4	12.9 %	15	48.4 %	11	35.5 %	129
Total Keseluruhan												842

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Saya paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada, sebanyak 135, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 11, yaitu Saya selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan, sebanyak 101.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Knowledge Sharing	Butir 1	0.001	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Pengalaman Kerja	Butir 1	0.004	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.001	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Produktivitas Kerja	Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan produktivitas kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,837	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pengalaman Kerja	0,849	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,828	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,557	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pengalaman Kerja	0,220	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,844	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan produktivitas kerja, memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0,114	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,613	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel *knowledge sharing* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
<i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	1.453	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1.453	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel *knowledge sharing* dan

pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja < 10 , maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	2.180
<i>Knowledge Sharing</i>	0.420
Pengalaman Kerja	0.471

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.180 + 0.420X_1 + 0.471X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2.180 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel *knowledge sharing* dan pengalaman kerja maka besarnya produktivitas kerja adalah 2.180 satuan.
2. Koefisien *knowledge sharing*, artinya jika *knowledge sharing* naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0.420 satu satuan.
3. Koefisien pengalaman kerja, artinya jika pengalaman kerja, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0.471 satu satuan.

Tabel 4.13

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
<i>Knowledge Sharing</i> Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,753	0,567

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,567 artinya variabel *knowledge sharing* dan pengalaman kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 56.7% dan sisanya 43,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel *knowledge sharing* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,753 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0,009	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,008	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,009) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana
2. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,008) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.15

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada *knowledge sharing* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t),, diperoleh nilai sig (0,009) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana. Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika *knowledge sharing* dapat berjalan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. *Knowledge sharing* merupakan salah satu strategi

perusahaan dalam berinovasi agar karyawan menjadi lebih produktif. Pengelolaan berbagi pengetahuan yang baik dalam organisasi bisnis dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Pertumbuhan produktivitas suatu perusahaan dapat dilihat dari produktivitas yang dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menginginkan karyawannya mampu menampilkan produktivitas kerja yang terbaik, karena baik buruknya produktivitas kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. 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. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 2, yaitu Saya menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja, sebanyak 131, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Saya menggunakan dukungan teknologi untuk memperoleh pengetahuan, sebanyak 114. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya karyawan dapat saling berbagi pengetahuan dan keterampilan mengenai penggunaan teknologi agar dapat menunjang aktivitas penjualan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

4.5.2 Pembahasan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,008) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menunjukkan bahwa variabel

pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang melakukan tugas berulang-ulang dari waktu ke waktu akan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerjanya. Jadi dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu pekerjaan, terutama yang memerlukan keterampilan, teknik dan kreatifitas yang aktif, agar hasil pekerjaan menjadi maksimal baik kualitas maupun kuantitasnya, sehingga produktivitas kerja tercapai sesuai yang diinginkan. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja, sebanyak 136, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan, sebanyak 123. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya mengadakan program pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan mengadakan pelatihan yang berguna untuk aktivitas penjualan sehingga karyawan mendapatkan pengalaman kerja yang baru yang akan berdampak positif bagi produktivitas kerja karyawan.

4.5.3 Pembahasan *Knowledge Sharing* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas, artinya jika *knowledge sharing* dan pengalaman kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Riana, Safitri, dan Herman (2022) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. 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. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.