

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 antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	33	73,3%
Perempuan	12	26,7%
Total	45	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 33 karyawan atau sebesar 73,3%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung berjenis kelamin laki – laki, hal ini menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki – laki dinilai lebih tanggung dalam mencapai target penjualan.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	16	35,6%
23 – 28 Tahun	17	37,8%
29 – 34 Tahun	8	17,8%
> 35 Tahun	4	8,9%
Total	45	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung, paling banyak berusia 23 – 28 Tahun yang berjumlah 17 karyawan atau sebesar 37,8%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung berusia 23 – 28 Tahun, hal ini menunjukkan bahwa usia tersebut adalah usia yang produktif sehingga menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat.

3. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	12	26,7%
D3	9	20,0%
S1	20	44,4%
S2	4	8,9%
Total	45	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung, paling banyak memiliki pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 20 karyawan atau sebesar 44,4%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung memiliki pendidikan terakhir S1, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pendidikan yang baik, karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dinilai memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 1 Tahun	16	35,6%
2 – 3 Tahun	11	24,4%
4 – 5 Tahun	9	20,0%
> 5 Tahun	9	20,0%
Total	45	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung, paling banyak memiliki masa kerja 0 – 1 Tahun yang berjumlah 16 karyawan atau sebesar 35,6%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Toyota Auto 2000 Bandar Lampung memiliki masa kerja 0 – 1 Tahun, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat berkomitmen membina karyawan baru

yang nantinya dapat mendukung kemajuan perusahaan dengan ide dan inovasi baru.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden *Knowledge Sharing*

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Menggunakan dukungan teknologi untuk memperoleh pengetahuan	0	0%	10	22,2%	24	53,3%	8	17,8%	3	6,7%
2	Menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja	0	0%	6	13,3%	20	44,4%	13	28,9%	6	13,3%
3	Bersedia berbagi pengalaman dengan rekan kerja saya	0	0%	1	2,2%	25	55,6%	13	28,9%	6	13,3%
4	Bersedia untuk berbagi pengetahuan kepada rekan kerja yang diperoleh melalui pelatihan	0	0%	6	13,3%	25	55,6%	11	24,4%	3	6,7%
5	Bersedia membagikan data dengan rekan kerja	0	0%	3	6,7%	22	48,9%	14	31,1%	6	13,3%
6	Bersedia membagikan metode kerja yang digunakan dengan rekan kerja	3	6,7%	5	11,1%	28	62,2%	6	13,3%	3	6,7%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3, yaitu bersedia berbagi pengalaman dengan rekan kerja saya sebanyak 6 responden atau sebesar 13,3%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pada pernyataan 6, yaitu bersedia membagikan metode kerja yang digunakan dengan rekan kerja dengan jumlah 3 responden atau sebesar 6,7%

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan yang berlaku	0	0%	6	13,3%	13	28,9%	21	46,7%	5	11,1%
2	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0	0%	5	11,1%	12	26,7%	18	40,0%	10	22,2%
3	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif untuk kemajuan perusahaan	0	0%	4	8,9%	7	15,6%	15	33,3%	19	42,2%
4	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk giat bekerja dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab	0	0%	4	8,9%	4	8,9%	17	37,8%	20	44,4%
5	Budaya perusahaan mengutamakan kerjasama team untuk menyelesaikan pekerjaan	1	2,2%	5	11,1%	14	31,1%	20	44,4%	5	11,1%
6	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk saling mendukung karyawan lainnya apabila mengalami kesulitan	1	2,2%	6	13,3%	13	28,9%	15	33,3%	10	22,2%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu budaya perusahaan mendorong karyawan untuk giat bekerja dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab sebanyak 20 responden atau sebesar 44,4%, dan yang jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 1, yaitu budaya perusahaan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan yang berlaku dengan jumlah 6 responden atau sebesar 11,1%

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	0	0%	4	8,9%	19	42,2%	19	42,2%	3	6,7%
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	0	0%	10	22,2%	17	37,8%	13	28,9%	5	11,1%
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	0	0%	6	13,3%	26	57,8%	11	24,4%	2	4,4%
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0%	5	11,1%	21	46,7%	13	28,9%	6	13,3%
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	0	0%	2	4,4%	22	48,9%	15	33,3%	6	13,3%
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	0	0%	6	13,3%	17	37,8%	15	33,3%	7	15,6%
7	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0%	2	4,4%	17	37,8%	22	48,9%	4	8,9%
8	Perusahaan membuka peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	0	0%	3	6,7%	18	40,0%	20	44,4%	4	8,9%
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	1	2,2%	4	8,9%	12	26,7%	22	48,9%	6	13,3%
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	0	0%	1	2,2%	12	26,7%	20	44,4%	12	26,7%
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	0	0%	0	0%	4	8,9%	12	26,7%	29	64,4%
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0%	1	2,2%	12	26,7%	22	48,9%	10	22,2%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 11, yaitu Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan, sebanyak 29 responden atau sebesar 64,4% dan yang terkecil pada pernyataan 3, yaitu selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan, sebanyak 3 responden atau sebesar 4,4%

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 dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas *Knowledge Sharing*

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,017	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *knowledge sharing* memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item *knowledge sharing* dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan budaya organisasi, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,013	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel *knowledge sharing*, variabel budaya organisasi, dan variabel produktivitas kerja, menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut,

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,670	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi	0,867	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas kerja	0,849	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,670 untuk variabel *knowledge sharing* dengan tingkat reliabel tinggi, nilai cronbach's alpha sebesar 0,867 untuk variabel budaya organisasi dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,849 untuk variabel produktivitas kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

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. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,789	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi	0,456	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas kerja	0,726	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai *knowledge sharing*, budaya organisasi dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka *knowledge sharing*, budaya organisasi 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. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Produktivitas kerja	0,618	0,05	Sig > Alpha	Linier
Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja	0,702	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2021

1. *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,618 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,702 > 0,05$ 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 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
<i>Knowledge Sharing</i>	1,061	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Budaya Organisasi	1,061	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan nilai nilai VIF variabel *knowledge sharing* sebesar 1,061 dan VIF variabel budaya organisasi sebesar 1,061. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka Tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	8,508
<i>Knowledge Sharing</i>	1,121
Budaya Organisasi	0,572

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 8,508 + 1,121X_1 + 0,572X_2 + e$

1. Nilai konstanta sebesar 8,508 yang berarti bahwa tanpa adanya *knowledge sharing* dan budaya organisasi, maka besarnya produktivitas kerja adalah 8,508 satuan.
2. Koefisien *knowledge sharing*, artinya jika *knowledge sharing* naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,121 satu satuan.
3. Koefisien budaya organisasi, artinya jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,572 satu satuan

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
<i>Knowledge Sharing</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja	0,791	0,626

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,626 artinya *knowledge sharing* dan budaya organisasi dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 62,6% dan sisanya 37,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara *knowledge sharing* dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,791 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000

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 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho: *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Toyota Auto 2000 Bandar Lampung

Ha: *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Toyota Auto 2000 Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada *knowledge sharing* diperoleh nilai $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H_0 : budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Toyota Auto 2000 Bandar Lampung

H_a : budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Toyota Auto 2000 Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada budaya organisasi diperoleh nilai $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

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 parsial (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.18

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho: *knowledge sharing* dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Toyota Auto 2000 Bandar Lampung

Ha: *knowledge sharing* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Toyota Auto 2000 Bandar Lampung

Kriteria pengujian

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada *knowledge sharing* dan budaya organisasi diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas

Jika *knowledge sharing* diterapkan dan diimplementasikan dengan benar oleh karyawan, maka akan bermanfaat bagi perusahaan. Manfaatnya antara lain pengembangan sikap, pengetahuan dan kemampuan karyawan serta perusahaan memiliki karyawan yang siap kerja (terutama karyawan baru di perusahaan). Melalui *knowledge sharing* karyawan dapat berbagi pengetahuan satu sama lain sehingga karyawan dapat berinovasi dalam melakukan pekerjaan yang akan mendorong produktivitas kerja karyawan. 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. Dari hasil pengujian hipotesis I variabel *knowledge sharing* dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Torabi dan El-Den (2017) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika *knowledge sharing* diterapkan dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja, Melalui *knowledge sharing* akan terjadi pemanfaatan yang maksimal dari suatu pengetahuan dan dapat membuka peluang menggali pengetahuan lebih dalam untuk mendapatkan atau menciptakan pengetahuan baru yang nantinya karyawan dapat bertukar informasi, pengetahuan kepada karyawan lainnya agar dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, oleh karena itu sebaiknya karyawan Toyota Auto 2000 Bandar Lampung dapat meningkatkan *knowledge sharing*, salah satu caranya dengan meningkatkan kerjasama karyawan sehingga bersedia membagikan metode kerja yang digunakan dengan rekan kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja

4.5.2 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan dan perlu disosialisasikan, dipertahankan, diperkuat dan diperkenalkan agar karyawan memiliki persepsi yang sama dengan nilai-nilai perusahaan. Jika karyawan dapat beradaptasi dan menerima budaya organisasi, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam organisasi dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang baik sehingga target perusahaan dapat tercapai. Melalui budaya organisasi, karyawan akan diarahkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saputra, Finthariasari dan Bustami (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, serta filsafat, kebiasaan ini yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri ataupun pemimpin organisasi yang mensosialisasikan dan diterapkannya kepada anggota baru dalam organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen serta mencapai tujuan organisasi. Dari hasil pengujian hipotesis II variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Saragih (2019) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat dan diterapkan oleh para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Budaya organisasi sangat penting bagi perusahaan karena memberikan sebuah identitas bagi karyawannya, menaikkan tingkat komitmen terhadap tujuan dari perusahaan serta menguatkan standar perilaku dari karyawan. Budaya organisasi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, kekuatan budaya organisasi dapat membuat karyawan bekerja menuju visi dan misi yang sama, dan mendorong terciptanya tingkat produktivitas kerja yang baik,

oleh karena itu sebaiknya Toyota Auto 2000 Bandar Lampung membangun kedisiplinan karyawan sehingga karyawan mematuhi aturan yang berlaku yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4.5.3 Pembahasan *Knowledge Sharing* Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Partogi dan Tjahjawati (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses membagikan dan mendistribusikan pengetahuan antara satu individu kepada individu yang lainnya yang dapat bermanfaat untuk merangsang setiap individu berpikir lebih kreatif dan efektif. Jemi, Tarigan dan Syawaluddin (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis III variabel *knowledge sharing* dan budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalardo dan Sunardi (2018) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Finthariasari dan Bustami (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika *knowledge sharing* diterapkan dengan baik oleh karyawan serta perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Knowledge sharing* dan budaya organisasi dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 62,6%, oleh karena itu sebaiknya Toyota Auto 2000 Bandar Lampung memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas yaitu *knowledge sharing* dan budaya organisasi