

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TENUN IKAT ATMB KEDIRI

Kharisma Hidayatus Sholihah<sup>1</sup>, Dhiyan Septa Wihara<sup>2</sup>, Edy Djoko Soeprajitno<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[kharismahida@gmail.com](mailto:kharismahida@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 09/06/2022

Tanggal Revisi : 10/07/2022

Tanggal Diterima : 16/07/2022

### Abstract

*This study aims to determine the factors that affect employee productivity. This research was conducted at Ikat Weaving ATMB Kediri. Employee productivity is the dependent variable in this study, while the independent variables are motivation, work environment and knowledge sharing. The data obtained from the employees of Ikat Weaving ATMB Kediri. The number of samples is 70 employees with purposive sampling technique. The research method used was multiple linear regression analysis with a confidence level of 5% to obtain a comprehensive picture of the relationship between one variable and another. The results of the research t indicate that the variables of motivation, work environment and knowledge sharing partially have a significant effect on employee work productivity. Based on the results of the F test, it is known that the variables of motivation, work environment and knowledge sharing simultaneously have a significant effect on employee work productivity. The results adjusted for R Square show a value of 0.769 meaning that the magnitude of the influence of motivation, work environment and knowledge sharing on employee work productivity is 76.9%.*

**Keywords: Motivation, Work Environment, Knowledge sharing, Employee Productivity**

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Tenun Ikat ATMB Kediri. Produktivitas kerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan variabel independen adalah motivasi, lingkungan kerja dan *knowledge sharing*. Data diperoleh dari karyawan Tenun Ikat ATMB Kediri. Jumlah sampel sebanyak 70 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil *adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,769 artinya bahwa besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 76,9%.

**Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Knowledge sharing, Produktivitas Karyawan**

### PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya berdiri dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, sehingga salah satu aspek yang harus diperhatikan untuk mewujudkan hal tersebut adalah tenaga kerja. Faktor tenaga kerja merupakan hal yang penting, karena dalam suatu proses produksi pasti membutuhkan sumber daya manusia. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lain, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi dan peralatan. Waktu output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar dan kerusakan produk [1]. Produktivitas erat kaitannya dengan motivasi yang dapat dicerminkan oleh semangat kerja. Untuk itu dibutuhkan sebuah motivasi di dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh karyawan, dengan adanya motivasi yang dapat memberikan semangat kepada karyawan [2].

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi bebarapa faktor salah satunya motivasi, seperti penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [3], dan faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja seperti penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [4], dan faktor terakhir ialah *knowledge sharing* seperti penelitian yang menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [5]. Maka sangat penting untuk mendapatkan gambaran dari setiap keadaan-keadaan tersebut sehingga motivasi, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* yang diadakan dapat berjalan efektif dan benar-benar memberikan daya ungkit pada produktivitas kerja para karyawan. Salah satu contoh perusahaan yang harus menerapkan motivasi, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri adalah Tenun Ikat ATMB (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri.

## METODE

Teknik penelitian menggunakan teknik Kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel mempengaruhi mana yang variabel yang dipengaruhi. Populasi yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Tenun Ikat ATMB (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri yang berjumlah 70 orang di semua bidang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Tenun Ikat ATMB (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri yang berjumlah 70 orang di semua bidang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, kofesien determinasi R<sup>2</sup>, dan pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penghitungan validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

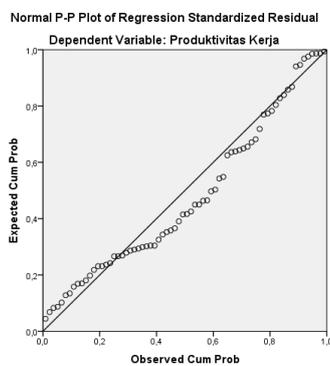
| Variabel                    | Item            | rhitung | Keterangan | Variabel                             | Item    | rhitung  | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------|---------|------------|--------------------------------------|---------|----------|------------|
| Motivasi<br>(X1)            | 1               | 0,721   | Valid      | <i>knowledge<br/>sharing</i><br>(X3) | 1       | 0,733    | Valid      |
|                             | 2               | 0,706   | Valid      |                                      | 2       | 0,714    | Valid      |
|                             | 3               | 0,711   | Valid      |                                      | 3       | 0,743    | Valid      |
|                             | 4               | 0,811   | Valid      |                                      | 4       | 0,713    | Valid      |
|                             | 5               | 0,721   | Valid      |                                      | 5       | 0,808    | Valid      |
|                             | 6               | 0,752   | Valid      |                                      | 6       | 0,682    | Valid      |
|                             | 7               | 0,836   | Valid      |                                      | 7       | 0,635    | Valid      |
|                             | 8               | 0,721   | Valid      |                                      | 8       | 0,603    | Valid      |
|                             | 9               | 0,750   | Valid      |                                      | 9       | 0,728    | Valid      |
|                             | 10              | 0,623   | Valid      |                                      | 10      | 0,532    | Valid      |
|                             | alpha<br>hitung | = 0,902 | Reliabel   |                                      | 11      | 0,656    | Valid      |
|                             |                 |         |            |                                      | 12      | 0,703    | Valid      |
|                             |                 |         |            | alpha<br>hitung                      | = 0,898 | Reliabel |            |
| Lingkungan<br>Kerja<br>(X2) | 1               | 0,730   | Valid      | Produktivitas<br>Kerja<br>(Y)        | 1       | 0,839    | Valid      |
|                             | 2               | 0,708   | Valid      |                                      | 2       | 0,780    | Valid      |
|                             | 3               | 0,732   | Valid      |                                      | 3       | 0,809    | Valid      |

| Variabel | Item            | rhitung | Keterangan | Variabel | Item            | rhitung | Keterangan |
|----------|-----------------|---------|------------|----------|-----------------|---------|------------|
|          | 4               | 0,778   | Valid      |          | 4               | 0,787   | Valid      |
|          | 5               | 0,748   | Valid      |          | 5               | 0,689   | Valid      |
|          | 6               | 0,649   | Valid      |          | 6               | 0,745   | Valid      |
|          | 7               | 0,567   | Valid      |          | 7               | 0,626   | Valid      |
|          | 8               | 0,527   | Valid      |          | 8               | 0,619   | Valid      |
|          | 9               | 0,606   | Valid      |          | 9               | 0,809   | Valid      |
|          | 10              | 0,631   | Valid      |          | 10              | 0,787   | Valid      |
|          | alpha<br>hitung | = 0,806 | Reliabel   |          | alpha<br>hitung | = 0,912 | Reliabel   |

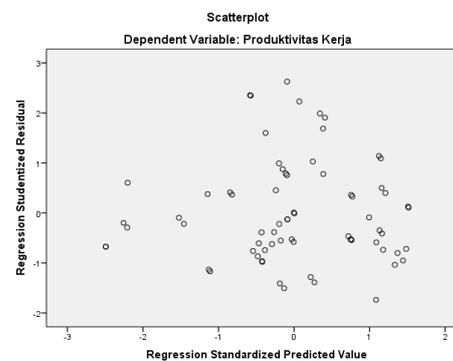
Sumber: Output SPSS, diolah 2022

Dari tabel 1 dapat kita lihat, untuk dikatakan valid dalam uji validitas jika rtabel < rhitung berarti dinyatakan valid dan uji realibitas dikatakan reliabel jika nilai hasil koefisien alpha > taraf signifikan 0,6 maka kuesionar tersebut reliabel.

Berikut hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis:



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**  
Sumber : Output SPSS, diolah 2022



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dapat dilihat pada gambar 1 dan 2 hasil uji normalitas disimpulkan bahwa data menyebar di garis diagonal. Dengan hasil dinyatakan asumsi normalitas, karena data dari responden tentang motivasi, lingkungan kerja, *knowledge sharing* dan produktivitas kerja karyawan menyebar di area diagonal. Hasil Uji Heteroskedastisitas grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis**

| Model             | Coefficients <sup>a</sup>   |       |                           |       |      |        | Collinearity Statistics |           | Adjusted R Square | Durbin-Watson |       |
|-------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|--------|-------------------------|-----------|-------------------|---------------|-------|
|                   | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients | T     | Sig. | F      | Sig.                    | Tolerance |                   |               | VIF   |
| (Constant)        | 5.407                       | 4.087 |                           | 1.323 | .190 | 77.532 | .000 <sup>a</sup>       |           |                   | .769          | 2.183 |
| Motivasi          | .234                        | .090  | .229                      | 2.708 | .009 |        |                         | .467      | 2.140             |               |       |
| Lingkungan_Kerja  | .780                        | .094  | .704                      | 8.279 | .000 |        |                         | .463      | 2.159             |               |       |
| Knowledge_Sharing | .452                        | .086  | .440                      | 3.677 | .008 |        |                         | .478      | 2.023             |               |       |

Sumber. Output SPSS, diolah 2022

Dari tabel 2 dapat kita lihat bahwa, untuk uji Multikolinieritas dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Untuk regresi linier berganda sendiri dengan hasil  $Y = 5,407 + 0,234 X_1 + 0,780 X_2 + 0,452 X_3 + e$ . Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan *knowledge sharing* ( $X_3$ ) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah 5,407.

Koefisien regresi sebesar 0,234 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_1$  (motivasi) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,234 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan *knowledge sharing* ( $X_3$ ) tetap atau konstan.

Koefisien regresi sebesar 0,780 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,780 dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ) dan *knowledge sharing* ( $X_3$ ) tetap atau konstan.

Koefisien regresi sebesar 0,452 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_3$  (*knowledge sharing*) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,452 dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetap atau konstan.

Dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* mampu menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 76,9% dan sisanya 22,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil Uji  $t$  dapat disimpulkan diperoleh nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,009 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, begitu juga dengan variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan yang terakhir variabel *knowledge sharing* diperoleh nilai signifikan variabel *knowledge sharing* sebesar 0,008 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka variabel *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji  $F$  diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka motivasi, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## Pembahasan

Dari hasil uji  $t$  pada tabel 2 didapat nilai probabilitas variabel motivasi lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,009 < 0,05$  ataupun dengan nilai  $t$  hitung  $(2,708) > t$  tabel  $(1,667)$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini mendukung penelitian dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja [3]. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan, motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik {Formatting Citation}.

Variabel lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ataupun dengan nilai  $t$  hitung  $(8,279) > t$  tabel  $(1,667)$ . Hasil ini mendukung penelitian yang hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja [4]. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan, lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus .

Variabel *knowledge sharing* lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,008 < 0,05$  ataupun dengan nilai  $t$  hitung  $(3,677) > t$  tabel  $(1,667)$ . Hasil ini mendukung penelitian yang hasil penelitian menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja [5]. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan, *knowledge sharing* memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat tacit atau explicit dapat disebar, diimplementasikan dan dikembangkan [7].

Variabel motivasi, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ataupun dengan nilai  $F$  hitung  $(77,532) > F$  tabel  $(2,737)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja [8].

Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 76,9% artinya produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 22,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Dari data di atas dapat disimpulkan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya maka akan mendapatkan hasil, Ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tenun Ikat ATMB (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tenun Ikat ATMB (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri. Ada pengaruh signifikan secara parsial *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tenun Ikat ATMB (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bagi pemilik Tenun Ikat ATMB (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri, lebih memberikan dorongan/motivasi kepada karyawan agar mereka lebih giat dalam bekerja, pimpinan harus selalu bersikap terbuka kepada karyawan akan masukan dan kritik agar lingkungan menjadi nyaman dan kondusif, dan yang terakhir para karyawan harus sering dibimbing dan diberi pengarahan seputar kegiatan produksi, semua itu dilakukan demi produktivitas yang meningkat dan tercapai tujuan dan target perusahaan, dan untuk peneliti selanjutnya, diharapkan memperbanyak variabel atau penggunaan variabel lain untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Aida I, Sjafri I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. E-Jurnal Manaj Univ Udayana 2016;2.
- [2] Amri S. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Produktivitas PT Bank Mestika Dharma Medan. J Bisnis Corp 2017.
- [3] Dewi PAC, Sudibya IGA. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Di Hotel Natya Kuta. E-Jurnal Manaj Univ Udayana 2018;7. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p15>.
- [4] Purnami NMI, Utama IWM. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. E-Jurnal Manaj Univ Udayana 2019;8. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>.
- [5] Nurvita AR, Budiarti A. Pengaruh Knowledge sharing, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. J Ilmu Dan Ris Manaj 2020;9.
- [6] Kotler P dan Keller KL. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Erlangga; 2018.
- [7] Mardillillah A, Rahardjo K. Pengaruh Knowledge sharing Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). J Adm Bisnis S1 Univ Brawijaya 2017;46.
- [8] Sutrisno E. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Buml. J Ilm 2017;1.