



***Knowledge Sharing Behavior,
Disiplin Kerja dan Produktivitas
Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora***

Acep Abdul Basit¹; Intan Tenisia Prawita Sari²; Ahmad Wahyu³

¹ Universitas Garut
basitacep@gmail.com

² Universitas Garut
thenisiamiar0207@gmail.com

³ Universitas Garut
240231402@fekon.uniga.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of knowledge sharing behavior and work discipline on employee work productivity in the PT. Astria Mandiri Kadungora. Data used in this study is primary data in the form of questionnaires distributed to 57 respondents who are random sample to the Production Department of PT. Astria Mandiri Kadungora. Independent variables used in this study are Knowledge Sharing Behavior and Work Discipline, while the dependent variable in this study is Employee Work Productivity. Data analysis technique used in this study is descriptive analysis with the SPSS For Windows 16.0 program. Hypothesis testing using Multiple Linear Regression. The results showed that: (1) Knowledge Sharing Behavior variables affect Employee Work Productivity. (2) Work Discipline Variables affect Employee Work Productivity. (3) Variable Knowledge Sharing Behavior and Work Discipline affect Employee Work Productivity.

Keywords: Employee Work Productivity, Knowledge Sharing Behavior, Work Discipline

1 Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi baik bisnis maupun organisasi non bisnis. Organisasi yang mempunyai sumber daya yang melimpah, baik bahan mentah, teknologi, maupun modal, tidak ada artinya bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan sangat mungkin untuk mendapatkan keunggulan-keunggulan hingga dapat memenangi persaingan dengan perusahaan lain.

Dalam memperoleh sumber daya manusia yang potensial tersebut, diperlukan pengelolaan yang memadai agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat membantu terlaksananya atau jalannya tujuan perusahaan secara maksimal.

PT. Astria Mandiri Kadungora adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penagihan rekening listrik dan pengukuran Kwh meter listrik bekerjasama dengan PT. PLN (persero). PT. Astria Mandiri berusaha memberikan produktivitas yang optimal kepada konsumen dengan menyediakan pelayanan-pelayanan yang berkualitas. Sehingga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kualitas kerja yang tinggi pada saat melakukan tugas dan pekerjaan agar dapat menciptakan pelayanan yang berkualitas serta memiliki nilai tambah sehingga konsumen merasa puas.

Dari hasil survey pada PT. Astria Mandiri diperoleh hasil bahwa masih kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan di PT. Astria Mandiri. Hal tersebut diduga disebabkan oleh sikap individual dalam pengetahuan antar karyawan atau kurangnya berbagi pengetahuan antar karyawan. *Tacit knowledge* atau pengetahuan yang terdapat di dalam otak atau pikiran sesuai dengan pemahaman, keahlian dan pengalaman seseorang, pengetahuan ini tidak terstruktur, susah untuk didefinisikan dengan bahasa formal dan isinya mencakup pemahaman pribadi seperti: pengalaman pribadi, pengalaman baru serta mengimplementasikan pengalaman tersebut kepada orang lain atau kepada rekan kerja. Fenomena yang terdapat pada karyawan PT. Astria Mandiri yaitu: kurangnya berbagi pengetahuan dalam hal pengalaman pribadi seperti tentang pengalaman kesalahan tentang pekerjaan seseorang yang tidak diceritakan kepada rekan kerja yang lain dikarenakan pada umumnya seseorang tidak akan menceritakan kesalahannya kepada orang lain akan tetapi dari segi pandangan lain kesalahan pengalaman tersebut jika diceritakan kepada rekan kerja akan meminimalisir kesalahan tersebut terulang kembali. Kurangnya pengalaman baru pada karyawan PT. Astria Mandiri dikarenakan kurangnya komunikasi, interaksi serta kurangnya pergaulan antar karyawan serta kurangnya mengkomunikasikan pengalaman dengan rekan kerja diakibatkan oleh sikap tertutup dan memiliki perasaan malu terhadap rekan kerja yang lain untuk bicara tentang pengalaman hidup bahkan berbagi hal-hal yang sangat pribadi. *Explicit knowledge* yang telah dikumpulkan dan diterjemahkan ke dalam suatu bentuk dokumentasi sehingga lebih mudah dipahami dan disebarluaskan, contoh pada PT. Astria Mandiri yaitu SOP. Akan tetapi dengan adanya SOP masih ditemukannya karyawan yang tidak menjalankan pekerjaannya sesuai SOP seperti pelayanan yang kurang memuaskan konsumen, kurang ramah dalam melayani konsumen serta proses pelayanan yang lama.

Faktor lain yang diduga sebagai penyebab dari rendahnya produktivitas karyawan di PT. Astria Mandiri yaitu faktor kurangnya sikap disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga produktivitas kerja karyawan kurang optimal seperti: para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang kurang profesional, sehingga tidak dianggap adil oleh orang-orang yang tidak melakukan pelanggaran, hukuman masih menjadi tindakan utama bagi karyawan yang melanggar peraturan serta tindakan disiplin yang diambil tidak melihat pada efek yang diakibatkan pada produktivitas dan probabilitasnya, sikap karyawan yang kurang patuh terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan seperti: telat masuk kerja, tidak mengikuti instruksi kerja dan tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku.

Data pendukung yang dipandang dapat dijadikan gambaran untuk mengukur sejauh mana tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri adalah data mengenai pencapaian penagihan per cater, per hari pada bulan agustus tahun 2018 sebagaimana tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 : Target penagihan per cater per hari PT. Astria Mandiri Kadungora pada bulan Agustus 2018

N O	CATER	CATER	WIL	NAMA	SALDO	PELANGGAN
1	BNA	DDABNAA	Banyuresmi	Tri Wahyu Hidayat	39,821,352	511
2	BNB	DDABNBA	Banyuresmi	Ee Usman	36,459,935	585
3	BNC	DDABNCA	Banyuresmi	Soni Burhani	31,196,185	406
4	BND	DDABNDA	Banyuresmi	Dani Umar	23,978,681	298
5	BNE	DDABNEA	Banyuresmi	Jajang Hadiat	46,253,248	456
6	BNF	DDABNFA	Banyuresmi	Yaya Suryana	30,528,626	432
7	BNG	DDABNGA	Banyuresmi	Fahmi	16,423,498	233
8	BNH	DDABNHA	Banyuresmi	Endang Yani	20,170,146	271
9	BNJ	DDABNJA	Banyuresmi	Dindin	29,722,321	462
10	CSA	DDACSA	Kadungora	Lukman Syarif	17,139,394	301
11	CSB	DDACSBA	Kadungora	Ambiyar Rais	12,290,778	218
12	KDA	DDAKDAA	Kadungora	Iin Wahyudin	35,455,092	351
13	KDB	DDAKDBA	Kadungora	Uus Rustandi	31,809,901	377
14	KDC	DDAKDCA	Kadungora	Joni Ramdani	27,577,508	310
15	KDD	DDAKDDA	Kadungora	Abdul Manap	26,816,898	399
16	KDE	DDAKDEA	Kadungora	Anas	39,288,150	414
17	KDF	DDAKDFA	Kadungora	Harun Arasid	53,859,648	523
18	KDG	DDAKDGA	Kadungora	Edi Junaedi	40,009,150	379
19	LWA	DDALWAA	Leles	Yandi	20,987,414	274
20	LWB	DDALWBA	Leles	Yana	22,476,236	316
21	LWC	DDALWCA	Banyuresmi	Devi Risnandar	16,480,245	269
22	LWD	DDALWDA	Leles	Ajat	23,114,793	345
23	LWE	DDALWEA	Leles	Elan Suherlan	15,559,194	233
24	MGA	DDAMGAA	Leles	Chandra Ismayana	21,534,620	260
25	MGB	DDAMGBA	Leles	Komarudin	26,511,455	410
26	MGC	DDAMGCA	Leles	Ridwan	24,078,271	302
27	MGD	DDAMGDA	Leles	Dayat	42,072,913	380
28	MGE	DDAMGEA	Leles	Saepudin Leles	31,364,245	385
29	MGF	DDAMGFA	Leles	Cece	19,324,667	221
30	MGG	DDAMGGA	Leles	Memed	20,390,901	281

Tabel 2: Akumulasi pencapaian per cater per hari PT. Astria Mandiri Kadungora pada bulan Agustus 2018

TARGET TUNGGAKAN			AKUMULASI PENCAPAIAN			
Target Pelunasan	Target Pelunasan harian	Target Saldo Akhir	SISA LBR	SISA Rp. Tag	PRESENTASE	PENCAPAIAN
17	1,327,378	3,982,135	194	13,981,052	64.89%	TIDAK
20	1,215,331	3,645,994	91	4,230,765	88.40%	TIDAK
14	1,039,873	3,119,619	97	6,331,747	79.70%	TIDAK
10	799,289	2,397,868	84	5,144,572	78.55%	TIDAK
15	1,541,775	4,625,325	42	3,928,636	91.51%	TERCAPAI
14	1,017,621	3,052,863	48	2,993,266	90.20%	TERCAPAI
8	547,450	1,642,350	59	3,627,697	77.91%	TIDAK
9	672,338	2,017,015	49	3,492,952	82.68%	TIDAK
15	990,744	2,972,232	99	5,439,399	81.70%	TIDAK
10	571,313	1,713,939	50	2,502,057	85.40%	TIDAK
7	409,693	1,229,078	22	1,027,786	91.64%	TERCAPAI
12	1,181,836	3,545,509	31	3,310,697	90.66%	TERCAPAI
13	1,060,330	3,180,990	68	4,727,475	85.14%	TIDAK
10	919,250	2,757,751	59	4,330,012	84.30%	TIDAK
13	893,897	2,681,690	83	5,838,114	78.23%	TIDAK
14	1,309,605	3,928,815	147	11,793,494	69.98%	TIDAK
17	1,795,322	5,385,965	96	8,815,366	83.63%	TIDAK
13	1,333,638	4,000,915	49	7,805,234	80.49%	TIDAK
9	699,580	2,098,741	101	6,315,887	69.91%	TIDAK
11	749,208	2,247,624	68	4,388,888	80.47%	TIDAK
9	549,342	1,648,025	98	4,857,425	70.53%	TIDAK
12	770,493	2,311,479	53	3,016,932	86.95%	TIDAK
8	518,640	1,555,919	24	1,629,561	89.53%	TIDAK
9	717,821	2,153,462	29	2,090,785	90.29%	TERCAPAI
14	883,715	2,651,146	62	3,669,390	86.16%	TIDAK
10	802,609	2,407,827	28	1,568,171	93.49%	TERCAPAI
13	1,402,430	4,207,291	113	11,063,552	73.70%	TIDAK
13	1,045,475	3,136,425	40	4,280,035	86.35%	TIDAK
7	644,156	1,932,467	143	10,180,533	47.32%	TIDAK
9	679,697	2,039,090	63	4,318,132	78.82%	TIDAK

Sumber: Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora

Jika dilihat dari tabel 1 dan table 2 data pencapaian target PT. Astria Mandiri Kadungora pada bulan Agustus 2018 cenderung banyak yang tidak tercapai dari target yang telah ditentukan. Kurang efektifnya dan efisiennya produktivitas kerja karyawan PT.Astria Mandiri sehingga berdampak pada pencapaian yang kurang optimal, seperti: kualitas kerja karyawan yang kurang baik, pencapaian target per hari tidak tercapai, tidak tepat waktu dalam melakukan pekerjaan serta tidak seimbangnya antara sumber daya yang digunakan dengan target yang telah ditentukan.

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar perusahaan dapat memberikan pelayanan yang optimal pada konsumen dengan memberikan pelayanan yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *knowledge sharing behavior* (berbagi pengetahuan) dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebar, diimplementasikan dan dikembangkan.

Menurut Paul Lumbantobing (2011), *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. *Knowledge sharing* yang terjadi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*:

1. *Tacit Knowledge Sharing*

Tacit Knowledge bersifat *personal*, dikembangkan melalui pengalaman dan sulit untuk dikomunikasikan. *Tacit knowledge* dikategorikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman individu atau perorangan. Pengalaman yang diperoleh tiap individu dalam organisasi dapat berbeda-beda berdasarkan keadaan yang tak dapat diprediksi.

2. *Explicit Knowledge Sharing*

Explicit knowledge merupakan pengetahuan yang dapat dipelajari dan dikomunikasikan dengan mudah, dalam bentuk lisan maupun tertulis. *Explicit knowledge* bersifat sistematis sehingga mudah untuk dibagikan. Salah satu contoh *explicit knowledge* adalah SOP.

Sedangkan menurut Triana (2016), berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan mereka pakai untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa yang telah disampaikan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan. Sebagian sistemasi pekerjaan didasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pekerja yang menjalankan disiplin kerja dengan baik tentunya mempermudah sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Hasibuan (2013).

Sedangkan menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2012), menjelaskan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi.

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi perencanaan pengembangan suatu perusahaan pada khususnya. Sementara itu tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan tenaga kerja supaya mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan tentu ingin memperoleh hasil yang optimal yang dapat dipersembahkan karyawan dengan memanfaatkan segala potensi yang ada. Hal ini sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas kerja pada umumnya dengan cara membandingkan antara barang yang dihasilkan dengan input yang dibutuhkan untuk menghasilkannya atau membandingkan barang dengan faktor produksi.

Menurut Hasibuan (2012), produktivitas perusahaan adalah perbandingan antara output dengan input di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Menurut Siagian (2014), produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal. Selain itu produktivitas diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam melihat hubungan antara variabel yang diteliti, metode asosiatif ini lebih cenderung memiliki hubungan kausal, menurut Sugiyono (2017) “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat”, Jadi di sini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Untuk memperoleh informasi yang dapat mendukung metode ini, maka penelitian dilakukan survei. Menurut Sugiyono (2017) survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut hingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan- hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis. Sesuai dengan judul yang diteliti oleh penulis maka terdapat empat variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Adapun tabel operasional variabel dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3: Operasionalisasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Knowledge Sharing Behavior (Paul Lumbantobing 2011)	1 <i>Tacit Knowledge</i>	1 Pengalaman pribadi	Interval	1-2
		2 Pengalaman baru		3-4
		3 Mengkomunikasikan pengalaman dengan rekan kerja		5-6
	2 <i>Explicit Knowledge</i>	1 Dengan SOP pekerjaan menjadi terarah		7-8
		2 SOP menunjukkan tanggung jawab kerja sangat jelas		9-10
		3 Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik		11-12
Disiplin Kerja (Lijan Poltak Sinambela 2012)	1 Disiplin Retributif	1 Pengambilan keputusan	Interval	13-14
		2 Tindakan		15-16
	2 Disiplin korektif	1 Pelanggaran		17-18
		2 Hukuman		19-20
	3 Disiplin Prespektif	1 Alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman		21-22
	4 Disiplin Utilitarian	1 Toleransi yang berpengaruh		23-24
Produktivitas Kerja (Ashar, 2015)	1 Efektivitas	1 Kualitas	Interval	25-26
		2 Kuantitas		27-28
		3 Waktu		29-30
	2 Efisiensi	1 Pelaksanaan pekerjaan		31-32

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian melalui wawancara dengan responden yang terdiri dari karyawan PT. Astria Mandiri Kadungora berdasarkan angket.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Sugiyono, (2012) Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Astria Mandiri Kadungora.

Dalam bukunya, Sugiyono (2012) mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka untuk penelitian ini akan digunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2012) dalam bukunya mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Maka yang dijadikan sasaran penelitian sebanyak 57 orang responden.

4 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 4: Hasil analisis model *summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.512	2.89273
2	.745 ^b	.555	.538	2.81194

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, *Knowledge sharing behavior*

Dari tabel 4 pada model 1 didapat nilai *R Square* sebesar 0,520 atau 52,0%. Ini artinya pengaruh variabel X_2 terhadap Y sebesar 52,0%. Dari tabel 4 pada model 2 didapat nilai *R Square* sebesar 0,555 atau 55,5%. Ini artinya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 55,5%. Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap Y dapat dihitung dengan cara $55,5\% - 52,0\% = 3,5\%$.

Tabel 5 : Hasil analisis ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.134	1	499.134	59.649	.000 ^b
	Residual	460.235	55	8.368		
	Total	959.368	56			
2	Regression	532.389	2	266.194	33.666	.000 ^c
	Residual	426.980	54	7.907		
	Total	959.368	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

c. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, *Knowledge sharing behavior*

Dalam tabel 5, nilai *Sig.* menunjukkan angka 0,000. Dalam kaidah keputusan bila nilai *Sig.* < α artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing behavior* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora. Dalam tabel 5 nilai α adalah 0,05.

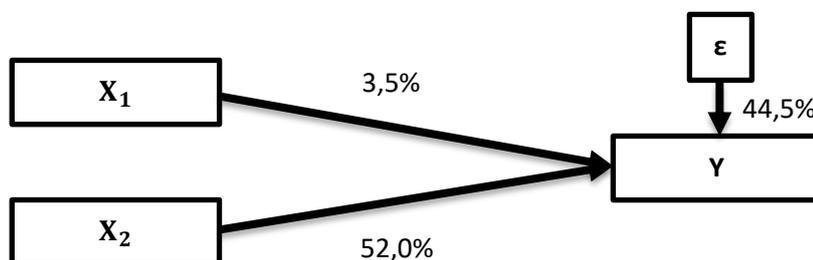
Tabel 6 : Hasil analisis *coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.483	3.726		.935	.354
	Disiplin Kerja	.571	.074	.721	7.723	.000
2	(Constant)	.436	3.915		.111	.912
	Disiplin Kerja	.406	.108	.513	3.759	.000
	Knowledge sharing behavior	.225	.110	.280	2.051	.045

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dalam tabel 3, nilai *Sig.* untuk variabel X_1 menunjukkan nilai 0,00 (0,00). Dalam kaidah keputusan bila nilai *Sig.* < α artinya terdapat pengaruh variabel *knowledge sharing behavior* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora. Dalam tabel 3 nilai α adalah 0,05.

Dalam tabel 3, nilai *Sig.* untuk variabel X_2 menunjukkan nilai 0,00 (0,00). Dalam kaidah keputusan bila nilai *Sig.* < α artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora. Dalam tabel 3 nilai α adalah 0,05.



Gambar 1 : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Dari gambar diatas, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 3,5%, besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap y adalah sebesar 52,0% dan besarnya variabel yang tidak diteliti terhadap Y adalah sebesar 44,5%. Untuk variabel *epsilon* (yang tidak diteliti) yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja seperti peningkatan hasil mutu pekerjaan, pemberdayaan sumber daya manusia dan perbaikan terus menerus.

Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora

Menurut Tobing (2011), menyatakan bahwa melalui *knowledge sharing behavior* akan terjadi eksploitasi maksimal dari satu pengetahuan. Selain mengeksploitasi pengetahuan secara maksimal, *knowledge sharing behavior* juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksploitasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan *knowledge* baru. Pendekatan *knowledge sharing behavior* dari prespektif inovasi atau *knowledge sharing behavior* yang bersifat eksploratif diperkirakan akan menjadi *trend knowledge sharing behavior* di masa yang akan datang. Dengan model *knowledge sharing behavior* seperti ini, maka yang akan terjadi adalah pertukaran pengetahuan (*knowledge exchange*) antar individu melalui pembentukan *knowledge network* yang berfungsi untuk memastikan mengalirnya *knowledge*.

Berbagi pengetahuan (*Knowledge sharing behavior*) adalah proses di mana terjadinya pertukaran pengetahuan antar individu, mentransfer modal pengetahuan yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya, saling berkomunikasi perihal pengetahuan yang dimiliki antar individu, sehingga menciptakan modal pengetahuan yang baru.

Untuk menghasilkan produktivitas yang baik maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Sikap berbagi pengetahuan antar individu di dalam perusahaan adalah nilai lebih karena apabila pengetahuan dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik dapat menjadikan sumber daya manusia yang baik.

Peneliti beranggapan bahwa *knowledge sharing behavior* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora, Hasil pengujian yang dilakukan, didapat bahwa *knowledge sharing behavior* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Astria Mandiri Kadungora

Menurut Rivai (2013), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Jika karyawan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, dengan paparan tersebut disiplin kerja memang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku terlebih dalam ruang lingkup kerja.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Peneliti beranggapan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora, Hasil pengujian yang dilakukan, didapat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora.

Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora

Peneliti beranggapan bahwa *knowledge sharing behavior* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora, Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, *knowledge sharing behavior* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora.

Knowledge sharing behavior dan disiplin kerja, menjadi titik awal dimana karyawan akan merasa bahwa dirinya berada dalam perusahaan yang tidak hanya mengutamakan keuntungan saja. *Knowledge sharing behavior* merupakan proses di mana terjadinya pertukaran pengetahuan antar individu, mentransfer modal pengetahuan yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya, saling berkomunikasi perihal pengetahuan yang dimiliki antar individu, sehingga menciptakan modal pengetahuan yang baru.

5 Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan melalui penyebaran kuesioner mengenai Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan yaitu *Knowledge Sharing Behavior* dan Disiplin Kerja pada PT. Astria Mandiri Kadungora dinyatakan baik, *Knowledge Sharing Behavior* dan Disiplin Kerja dinyatakan baik dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora.

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis mencoba untuk memberikan masukan, walaupun hasil penelitian terhadap aspek disiplin kerja memperlihatkan nilai yang baik, akan tetapi masih ada kelemahan yang perlu dikoreksi yaitu pada dimensi disiplin korektif lebih tepatnya karyawan yang melanggar peraturan tidak langsung diberi hukuman, melainkan diberikan teguran terlebih dahulu, yang ditunjukkan dengan jawaban responden yang mencapai nilai terendah, untuk itu disarankan agar perusahaan selalu memberikan peringatan kepada seluruh karyawan pada saat melakukan pelanggaran, hukuman yang sama rata sehingga meminimalisir kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan agar karyawan mampu memberikan hasil optimal.

Penerapan disiplin bagi karyawan perlu ditingkatkan melalui penerapan peraturan yang jelas baik secara tertulis maupun lisan, bersikap adil terhadap peraturan, penerapan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan serta memberikan contoh dari pihak atasan perusahaan kepada seluruh karyawan. Selain itu, untuk produktivitas kerja perusahaan perlu memperhatikan dengan baik seperti merancang lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan layanan dan fasilitas bagi karyawan, mengasah kreativitas karyawan untuk berinovasi dan berlaku sistem *reward and punishment* sehingga produktivitas karyawan akan meningkat serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan memuaskan.

Daftar Pustaka

- Aprilyanti, S. (2017). *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus PT. Oasis Water International cabang Palembang)*. (2017).
- Aprilyanti, S. (2017). *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus : PT. Oasis Water International Cabang Palembang)*. Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2 Desember. Universitas Tridinanti Palembang. From https://www.researchgate.net/publication/322753893_Pengaruh_usia_dan_masa_kerja_terhadap_produkktivitas_kerja
- Diantari S. P. A. Ida “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Denpasar*”, Denpasar. Vol 3, No 5, 2014.
- Efendi, Y. (2018). *Pengelolaan SDM dan Pemaksimalan Terhadap Etos Kerja dan Produktivitas Kerja Pada UMKM Kabupaten Sukoharjo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis . Universitas Muhammadiyah Surakarta. From: <http://eprints.ums.ac.id/61911/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Fudin, A.Z. (2013). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*, Bandung. (2013).
- Hamzah, A. (2013). *Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara*.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan (Ke-17). Edisi Revisi Penerbit Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lestari. T (2012) *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*. From <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmanajemen/article/view/1601/664>
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia
- Ma'rufi, A.N. (2008). *Pengaruh Upan, Insentif, dan Masa Kerja Karyawan Pada PT. Danar Hadi Surakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Sukarkarta. From : <http://eprints.ums.ac.id/2905/1/B100050360.pdf>
- Mangkunegara, A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan (Ke-11). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martika, N. (2011). *Penerapan Kedisiplinan dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Semarang*. Fakultas Ekonomi. Semarang. From: <http://lib.unnes.ac.id/7363/1/10427.pdf>
- Meylasari, U.S., dan Qamari, I.K. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Impelementasi E Learning*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. From: <http://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/download/3949/3251>

- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Sharing)*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*. From <http://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/viewFile/1028/679>
- Raharso, S. dan Tjahjawati, S.S. (2014). *Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) Karyawan Minimarket*. (2014). Bandung from <https://jurnal.polban.ac.id/index.php/sigmamu/article/viewFile/884/760>
- Rahmawati, D. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*, (2013). from Tulungagung, <http://jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6>
- Saputro, N.S. dan Mayowan, Y. (2018). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge)* (2014) Malang from
- Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan (Ke-3). CV. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ke-1 , Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, L. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND* Cetakan (Ke-26) Bandung: Alfabeta
- Sulastyawati, D., Noprizal, Kurniawan, O. (2017). *Analisis Strategi Sosialisasi Pasar Modal dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Masyarakat Berinvestasi di Pasar Modal*. From: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ecc/article/download/4422/4058>
- Widari Tri (2016), “*Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKB DIY*”, Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, from <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/2336>
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, M.A. (2019). *Mengukur Produktivitas Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi Pada PT. Harapan Sukses Jaya Bekasi)*. ISSN 2662-6421. Volume 9, Nomor 01, April. Depok. From <https://www.mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/download/615/290>