

Pengaruh *Knowledge Management* dan *Job Experience* terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai *Variable Intervening*: Studi Kasus: PT Puninar Jaya

Mochammad Iqbal Haras¹, Kusuma Chandra Kirana², E. Didik Subiyanto³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata
Tamansiswa

iqbalharas@yahoo.com

ABSTRACT

This research is intended to provide knowledge about the influence of knowledge management, job experience, and motivation on employee productivity. The aim is to find out how influential Knowledge Management, Job Experience, and Motivation on Employee Productivity are in the company. Employees of PT. Puninar JAYA will be the object of this research. This study used a questionnaire for data collection methods, using a sample of 75 respondents. The researcher uses quantitative research for this research, the methods that will be used are reliability tests and validity tests to test the quality of the data, and the data analysis techniques that will be used are classical assumption testing, multiple linear regression testing, and Sobel testing. Then the results of the research that has been done that Knowledge Management has a significant influence on employee productivity, job experience has a significant influence on employee productivity, motivation has a significant influence on employee productivity, knowledge management has a significant influence on motivation, job experience has a significant influence significant on motivation.

Keywords: *Knowledge management, Job experience, Employee productivity, Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk memberikan pengetahuan tentang pengaruh *knowledge management, job experience*, dan motivasi pada produktivitas karyawan. Tujuannya untuk untuk mengetahui seberapa berpengaruh *Knowledge Management, Job Experience*, dan Motivasi akan Produktivitas Karyawan pada perusahaan. Pegawai dari PT. PUNINAR JAYA akan dijadikan objek pada penelitian ini. Penelitian ini digunakannya kuesioner untuk metode pengumpulan data, menggunakan sampel sebanyak 75 responden. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif untuk penelitian kali ini, metode yang akan digunakan merupakan uji reliabilitas dan uji validitas untuk menguji kualitas data, dan teknik analisa data yang akan digunakan yaitu pengujian asumsi klasik, pengujian regresi linear berganda, dan pengujian sobel. Kemudian hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa *Knowledge Management* mempunyai pengaruh yang signifikan pada Produktivitas Karyawan, *Job Experience* mempunyai pengaruh yang signifikan pada produktivitas karyawan, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada Produktivitas Karyawan, *Knowledge Management* memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi, *job experience* memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi.

Kata kunci : *Knowledge management, Job experience, Produktivitas karyawan, Motivasi*

PENDAHULUAN

Pada saat ini dunia bisnis diharuskan untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki pengetahuan manajemen dan pengalaman kerja guna meningkatkan

produktivitas karyawan. Perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungannya. Kesuksesan perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karyawan karena karyawan mempengaruhi di seluruh tingkatan dimulai dari merencanakan hingga tahap evaluasi untuk mendapatkan manfaat dari SDM lain yang telah dimiliki oleh perusahaan.

Knowledge management merupakan salah satu bagian yang cukup perlu pada proses pembelajaran untuk suatu organisasi. Organisasi harus memiliki pemahaman guna dapat memajukan organisasi itu sendiri. Maka dari itu dibutuhkannya manajemen yang kompeten supaya pemahaman tersebut dapat diterapkan pada tiap individu dalam organisasi dan difasilitasi dengan infrastruktur untuk menyebarkan informasi pada lingkungan organisasi. Karyawan pada suatu organisasi memiliki peran yang penting dikarenakan karyawan mempunyai potensi yang besar dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Apabila potensi karyawan yang ada digunakan dengan benar dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi tidak dapat hanya bergantung dengan peralatan yang masa kini, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi lebih bergantung dengan orang-orang yang terlibat didalam pekerjaan ini. Kesuksesan suatu perusahaan sebagian besar disebabkan oleh performa pribadi karyawan. Pada organisasi akan senantiasa berupaya untuk mempertingkat performa karyawan guna menunjang keberhasilan tujuan suatu perusahaan.

Diantara faktor yang sangat penting yaitu Produktivitas Karyawan untuk membantu dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas karyawan yang tinggi dapat menguntungkan untuk perusahaan ataupun karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga dapat menggambarkan sikap kinerja karyawan. Dalam mencapai produktivitas yang tinggi peran karyawan yaitu faktor yang penting karena suatu keberhasilan perusahaan dapat ditentukan dengan sifat – sifat karyawan yang menjalani pekerjaan tersebut. Dalam meningkatkan karyawan yang memiliki daya saing, maka perlukannya manajemen pengetahuan yang dimiliki pada individu di dalam organisasi. Manajemen pengetahuan, bermanfaat untuk keberlangsungannya organisasi, karena pengetahuan merupakan suatu penggerak organisasi, maka dapat menjadi organisasi yang kompeten.

Diantara faktor yang memiliki pengaruh pada Produktivitas Karyawan yaitu bermula dari karyawannya atau yang diartikan sebagai *Human Factor*, yang diantaranya yaitu pengalaman kerja (Fagbenle, 2012). Adanya pengaruh pada pengakuan kerja terhadap kinerja karyawan yang pada dasarnya karyawan memiliki pengalaman kerja lebih lama akan mendapatkan pengalaman/jenjang karir yang sangat baik, mengenai hal pengetahuan ataupun kemampuan yang telah didapatkan oleh karyawan pada saat berkerja. Acuan karyawan salah satunya adalah pengalaman kerja yang dimana karyawan mampu menempatkan diri secara tepat dalam mengambil resiko, kemudian dapat juga menjalankan suatu tantangan Bersama tanggungjawab dan juga menguasai hal untuk berkomunikasi secara baik dengan beberapa rekan kerja agar dapat mempertahankan suatu produktivitas kemudian kinerja dan membuat diri menjadi pribadi yang kompeten pada bidangnya (Sutrisno, 2016).

Adapun factor yang dapat merangsang seorang karyawan agar dapat melaksanakan suatu aktivitas tertentu yaitu motivasi, maka motivasi ini sendiri dapat didefinisikan menjadi suatu factor pendorong untuk sifat seseorang. Pada kegiatan yang dijalankan oleh seorang karyawan mutlak mempunyai factor atau pengaruh yang dapat menunjang aktivitasnya.. Maka dari itu, faktor yang mempengaruhi seseorang untuk menjalankan aktivitas tertentu biasanya yaitu memiliki kebutuhan serta keinginan.

METODE PENELITIAN

Untuk penelitian ini digunakannya metode kuantitatif. Kemudian untuk pendekatan yang dilakukan didasari dari data yang diperoleh dari peneliti menggunakan kuesioner. Data tersebut diproses serta dijadikan manipulasi berita yang berharga untuk membuat suatu keputusan (Kuncoro, 2012). Menurut Arikunto (2010) kuesioner adalah rentetan pertanyaan yang akan diberikan oleh peneliti untuk orang lain yang bermaksud orang yang diberikan kuesioner tersebut menyanggapi untuk memberikan tanggapan sesuai dengan permintaan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden Penelitian

Pada penelitian yang telah dilakukan berdasarkan data yang didapat oleh peneliti, karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas didominasi dengan umur 25-30 tahun yang memiliki persentase 29,3% serta 31-35 tahun yang memiliki persentase sebesar 25,3%. Dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin hanya berselisih sedikit yaitu laki laki 50,7% dan wanita 49,3%. Dari karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA 40%, Diploma 29,3%, Sarjana 28%, dan Pascasarjana 2,7%

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan dari hasil analisis data deskriptif pada variabel penelitian pertanyaan responden, pada variabel *knowledge management* memiliki rata – rata nilai pada tiap pertanyaan diatas 3,5 dengan skala 1,00 – 5,00 yang masuk dalam kriteria baik. Pada variabel *job experience* memiliki rata – rata nilai pada tiap pertanyaan diatas 3,5 dengan skala 1,00 – 5,00 yang masuk dalam kriteria baik. Pada variabel motivasi memiliki rata – rata nilai pada tiap pertanyaan diatas 3,5 dengan skala 1,00 – 5,00 yang masuk dalam kriteria baik. Pada variable produktivitas karyawan memiliki rata – rata nilai pada tiap pertanyaan diatas 3,5 dengan skala 1,00 – 5,00 yang masuk pada kriteria baik.

Analisis Data

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Nilai r tabel dengan jumlah sampel adalah 75 ($df = n - 2 = 73$) serta tingkat signifikan 0,05 (uji dua sisi) yaitu 0.2272. Maka berdasarkan uji validitas item kuesioner (Y) valid disebabkan nilai r hitung \geq dari r table.

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Knowledge Management (X1)			
1	0.740	0.2272	Valid
2	0.803	0.2272	Valid
3	0.539	0.2272	Valid
4	0.804	0.2272	Valid
5	0.813	0.2272	Valid
6	0.233	0.2272	Valid
7	0.708	0.2272	Valid
Job Experience (X2)			
1	0.743	0.2272	Valid
2	0.842	0.2272	Valid
3	0.572	0.2272	Valid
4	0.845	0.2272	Valid
Motivasi (Z)			
1	0.573	0.2272	Valid
2	0.484	0.2272	Valid
3	0.376	0.2272	Valid
4	0.702	0.2272	Valid
5	0.349	0.2272	Valid
Produktivitas Karyawan			
1	0.872	0.2272	Valid
2	0.842	0.2272	Valid
3	0.756	0.2272	Valid
4	0.845	0.2272	Valid
5	0.447	0.2272	Valid

b. Uji Reliabilitas

Jika nilai hasil koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya uji yang digunakan yaitu *solid/reliabel*. Berdasarkan pada tabel diatas setelah diuji menggunakan spss nilai hitung *Alpha Cronbach* > 0,06 artinya dapat diartikan sigfikan dan reliabel. Bedasarkan variable yang diuji bahwa keempat variable tersebut reliabel dan memenuhi uji reliabilitas.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha
1	<i>Knowledge Management</i>	0,740
2	<i>Job Experience</i>	0,725
3	Motivasi	0,710
4	Produktivitas Karyawan	0,803

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam pengujian uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Sminorv Test* pada penelitian ini memiliki hasil sebagai berikut :

Variabel	Sig.	Level Of Significant	Keterangan
Residual 1	0,903	0.05	Normal
Residual 2	0.929	0.05	Normal

Pada pengujian ini, untuk uji normalitas residual, peneliti menggunakan statistik non parametrik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. Berdasarkan dari tabel yang tertera, mungkin terlihat akan hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan pada model persamaan regresi terdistribusi secara umum dikarenakan hasil *Asymp. Sig (2-tailed) ≥* derajat signifikansi = 5% atau 0.05.

b. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Knowledge Management	0.514	1.945
Job Experience	0.986	1.014
Motivasi	0.509	1.965

Pada pengamatan ini digunakan akan menguji multikolinearitas, digunakan nya *Tolarence and variance inflation element (VIF)* oleh peneliti. Model regresi yang akan diuji tidak perlu lagi memiliki *corellation* antar variabel bebas dikarenakan model regresi yang baik yaitu suatu model regresi yang bebas multikolinearitas. Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai hasil *tolerance* untuk setiap variabel yang merupakan *knowledge management* mempunyai hasil sebesar 0.514 dan hasil *VIF* sebesar 1.945 untuk variabel *job experience* mempunyai *tolerance* sebesar 0.986 dan hasil *VIF* sebesar 1.014 , dan variabel Motivasi mempunyai hasil toleransi sebesar 0,509 dengan hasil *VIF* sebesar 1,965 sehingga dapat ditarik kesimpulan maka variabel bebas tidak mempunyai berkorelasi satu sama lain.

c. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	t	Signifikansi
Y	X ₁	0.113	0.989
	X ₂	3.096	0.193
	Z	0.698	0.487

Pada pengamatan ini untuk dilakukan nya pengujian ada/tidaknya tanda heteroskedastisitas, uji *Glejser* ini yang telah digunakan oleh peneliti

yang dimana tipe regresi yang baik merupakan yang tidak menyertakan tanda heteroskedastisitas ataupun memiliki variasi yang homogen/rata. Berdasarkan tabel yang tertera maka diketahui bahwa nilai signifikan variabel *knowledge management* adalah 0,989, Pengalaman kerja adalah 0,193 dan Motivasi adalah 0,487 yang berarti hasil diatas 5%/0,05, untuk itu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tipe regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Kuantitatif

Pengaruh Knowledge Management, Job Experience, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi (<i>Unstandardized</i>)	Koefisien Regresi (<i>Standardized</i>)	Signifikansi
Y (Produktivitas Karyawan)	X1 (Knowledge Management)	0,529	0,640	0,000
	X2 (Job Experience)	0,357	0,176	0,012
	Z (Motivasi)	0,303	0,298	0,008
Konstanta (a)		5,019	0	0,035

Berdasarkan Tabel 16 diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan dari hasil analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

$$Y = 5,019 + 0,529X_1 + 0,357X_2 + 0,303Z \quad (ii)$$

Berdasarkan nilai persamaan dari regresi ini dapat diartikan bahwa *Knowledge Management* (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan akan produktivitas karyawan (Y) serta hasil nilai koefisien regresi 0,529. Adanya pengaruh positif ini memiliki arti bahwa *Knowledge Management* dan produktivitas pekerja mempunyai hubungan yang *linear*. Pengalaman Kerja (X2) mempunyai pengaruh baik akan produktivitas karyawan (Y) serta hasil nilai koefisien regresi 0,357. Hubungan positif ini dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja dan Produktivitas karyawan mempunyai hubungan yang *linear*. Motivasi (Z) mempunyai pengaruh yang baik akan produktivitas pekerja (Y) serta hasil nilai koefisien regresi 0,303. Hubungan yang baik ini bahwa Motivasi dan Produktivitas karyawan memiliki hubungan searah.

a. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Y (Produktivitas Karyawan)	X1 (Knowledge Management)	0,740	0,720
	X2 (Job Experience)		
	Z (Motivasi)		

Hasil koefisien determinasi pada regresi mempunyai nilai 0,740, maka dapat ditarik kesimpulan pada 74% produktivitas karyawan dapat diartikan oleh variabel *Knowledge Management*, *Job Experience*, dan Motivasi. Kemudian 26% persen sisanya dipengaruhi dengan variabel lain.

b. Uji T

1) Pengaruh *Knowledge Management* akan Produktivitas Karyawan (Hipotesis ke 1)

Dilihat dari perhitungan yang di atas hasil nilai signifikansi memiliki nilai $0,000 < 0,05$ kemudian H_0 ditolak, dan dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hipotesis 1 “Adanya pengaruh yang signifikan berasal dari variabel X1 yaitu *Knowledge Management* terhadap variabel Y yaitu Produktivitas Karyawan” **terbukti**.

2) Pengaruh *Job Experience* Pada Produktivitas Karyawan (Hipotesis ke 2)

Dilihat dari perhitungan yang di atas hasil nilai signifikansi memiliki nilai $0,012 < 0,05$ kemudian H_0 ditolak, maka ditarik kesimpulan bahwa pada hipotesis 2 “Adanya pengaruh variabel X2 yaitu *Job Experience* terhadap variabel Y yaitu Produktivitas Karyawan” **terbukti**.

3) Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan (Hipotesis ke 3)

Dilihat perhitungan di atas nilai hasil signifikansi memiliki nilai $0,008 < 0,05$ kemudian H_0 ditolak, maka ditarik kesimpulan bahwa pada hipotesis ke 3 yang diartikan “Adanya pengaruh signifikan Z (Motivasi) terhadap Y (Produktivitas Karyawan)” **terbukti**.

c. Uji F

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai F	Signifikansi
Y (Produktivitas Karyawan)	X1 (<i>Knowledge Management</i>)	27,774	0,000
	X2 (<i>Job Experience</i>)		
	Z (Motivasi)		

Knowledge Management, *Job Experience*, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Berdasarkan hasil dari hitungan pada table di atas nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ kemudian H_0 akan ditolak, dan ditarik kesimpulan bahwa pada hipotesis Uji F “Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel X1 merupakan *Knowledge Management*, variabel X2 yaitu *Job Experience*, dan variabel Z yang merupakan Motivasi terhadap variabel Y yaitu Produktivitas Karyawan secara bersama - sama” **terbukti**.

Pengaruh Knowledge Management dan Job Experience terhadap Motivasi

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi (Unstandardized)	Koefisien Regresi (Standardized)	Signifikansi
Z (Motivasi)	X1 (Knowledge Management)	0,145	0,179	0,045
	X2 (Job Experience)	0,827	0,651	0,000
Konstanta (a)		1,664	0	0,505

Nilai dari uji regresi yang telah diperoleh, kemudian akan dibuat persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 1,664 + 0,145X_1 + 0,827X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Dilihat dari nilai persamaan regresi diatas, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Knowledge Managemet (X1) adanya pengaruh yang positif akan Motivasi (Z) melalui koefisien regresi yang sebesar 0,145. Lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif untuk Motivasi (Z) dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai sebesar 0,827.

a. Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square	Adjusted R Square
Motivasi (Z)	X1 (Knowledge Management)	0,648	0,633
	X2 (Job Experience)		

Hasil koefisien determinasi akan model regresi memiliki nilai 0,648, sehingga dapat disimpulkan 64,8% Motivasi (Z) dapat diartikan dengan variabel X1 (*knowledge management*) dan X2 (*Job Experience*) kemudian pada sisanya memiliki hasil 35,2% dipengaruhi dengan variabel yang lain dan tidak diikuti pada tipe penelitian.

b. Uji T

1) Knowledge Management terhadap Motivasi (Hipotesis 4)

Dilihat dari hasil nilai perhitungan yang telah dilakukan maka dapat dihasilkan angka yang memiliki nilai signifikansi 0,045 < 0,05 dan dapat ditarik kesimpulan untuk Ho akan ditolak dan Ha diterima kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hipotesis keempat lalu dapat diartikan “Adanya pengaruh signifikan dari variabel X1 yaitu Knowledge Management pada variabel Motivasi (Z)” **terbukti**.

2) Job Experience terhadap Motivasi (Hipotesis 5)

Dilihat dari nilai perhitungan yang telah dilakukan maka dapat dihasilkan angka yang memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05

kemudian H_0 akan ditolak, dan dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis kelima lalu dapat diartikan “Adanya pengaruh signifikan dari variabel X_2 (*Job Experience*) terhadap variabel Motivasi (Z)” **terbukti**.

c. Uji F

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai F	Signifikansi
Motivasi (Z)	X_1 (<i>Knowledge Management</i>)	29,204	0,000
	X_2 (<i>Job Experience</i>)		

Knowledge Management dan *Job Experience* terhadap Motivasi

Berdasarkan dari hasil perhitungan maka nilai signifikansi memiliki nilai $0,000 < 0,05$ kemudian H_0 telah ditolak dan H_a diterima, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa pada hipotesis akan diartikan “ X_1 (*Knowledge Management*) dan X_2 (*Job Experience*) dengan Motivasi (Z) secara simultan” **terbukti**.

Uji Sobel

- a. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Produktivitas Karyawan dimediasi Motivasi

Hasil perhitungan uji sobel secara *online*:

Nilai *sobel test statistic*: 4.44181964

P-value : 0.00000894

Dari hasil di atas mendapatkan nilai z sebesar 4.441 maka > 1.96 . Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh dalam memediasi variabel *Knowledge Management* pada variabel Produktivitas Karyawan.

- b. Pengaruh *Job Experience* terhadap Produktivitas Karyawan dimediasi Motivasi

Hasil perhitungan uji sobel secara *online*:

Nilai *sobel test statistic*: 1.4922684

P-value : 0.1356288

Dari hasil diatas memiliki hasil nilai z sebesar 1.492 maka < 1.96 . Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi tidak memiliki pengaruh dalam memediasi variabel *Job Experience* pada variabel Produktivitas Karyawan.

Pembahasan

- a. *Knowledge Management* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian memiliki pengaruh pada *knowledge management* terhadap produktivitas karyawan memperoleh hasil 0,000 yaitu tidak lebih dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,05 maka H_0 ditolak. Maka dapat ditetapkan dari

hasil tersebut yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari *knowledge management* pada produktivitas karyawan di PT. PUNINAR JAYA.

b. *Job Experience* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian memiliki pengaruh pada *job experience* terhadap produktivitas karyawan memperoleh hasil 0,012 yaitu tidak lebih dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,05 kemudian H_0 akan ditolak. Lalu dapat ditetapkan dari hasil tersebut yang berarti adanya pengaruh yang signifikan oleh *job experience* pada produktivitas karyawan di PT. PUNINAR JAYA.

c. Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian memiliki pengaruh pada motivasi terhadap produktivitas karyawan memperoleh hasil 0,008 yaitu tidak lebih dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,05 kemudian H_0 ditolak. Lalu dapat ditetapkan dari hasil tersebut memiliki pengaruh signifikan oleh motivasi pada produktivitas karyawan di PT. PUNINAR JAYA.

d. *Knowledge Management* terhadap Motivasi

Hasil pengujian pengaruh *Knowledge Management* terhadap motivasi memperoleh hasil 0,045 yaitu tidak lebih dari hasil signifikansi yang ditetapkan 0,05 kemudian H_0 ditolak. Lalu dapat ditetapkan dari hasil tersebut memiliki pengaruh signifikan dari *Knowledge Management* pada motivasi oleh karyawan di PT. PUNINAR JAYA.

e. *Job Experience* terhadap Motivasi

Hasil pengujian pengaruh *job experience* terhadap motivasi memperoleh hasil 0,000 yaitu tidak lebih dari hasil signifikansi yang ditetapkan 0,05 kemudian H_0 ditolak. Lalu dapat ditarik kesimpulan dari hasil tersebut memiliki pengaruh signifikan oleh *Job Experience* pada motivasi oleh karyawan di PT. PUNINAR JAYA

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersumber dari hasil analisis data untuk memberikan jawaban untuk tujuan penelitian terhadap karyawan PT. PUNINAR JAYA, lalu kesimpulan dari peneliti yang telah melakukan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Adanya pengaruh yang signifikan *knowledge management* akan produktivitas karyawan.
- 2) Adanya pengaruh yang signifikan *job experience* akan produktivitas karyawan.
- 3) Adanya pengaruh yang signifikan motivasi pada produktivitas karyawan.
- 4) Adanya pengaruh yang signifikan *knowledge management* pada motivasi.
- 5) Adanya pengaruh yang signifikan *job experience* pada motivasi.

Saran

Bersumber dari hasil pengujian data dan pembahasan yang sudah diuraikan, ada pula saran dari peneliti sebagai berikut:

- 1) Untuk Pimpinan PT. PUNINAR JAYA sebaiknya dapat lebih menanggapi dan menindaklanjuti masukan dari karyawan mengenai peraturan dan kebijakan yang telah disepakati oleh PT. PUNINAR JAYA.
- 2) Untuk Karyawan PT. PUNINAR JAYA akan lebih baik apabila dikomunikasikan semua hal untuk pimpinan apabila ada masukan guna mempertingkatkan ralisasi yang baik antar karyawan dengan pimpinan. Karyawan baiknya bisa menjaga kemampuan pada saat ini kemudian diupayakan untuk mempertingkatkan kemampuan secara optimal agar dapat meningkatkan nilai guna perusahaan.
- 3) Untuk peneliti pada masa selanjutnya penulis menyarankan agar diteliti lebih lanjut mengenai kompensasi karyawan, tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja, serta budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Ardika Sulaeman. (2014). *Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Butt, M. A., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M. J., Wang, M., Sumbal, M. S., & Shujahat, M. (2019). *Individual knowledge management engagement, knowledge-worker productivity, and innovation performance in knowledge-based organizations: the implications for knowledge processes and knowledge-based systems*. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 25(3), 336–356.
- Fagbenle, Qlabosine I., Lawal Phillip O., and Omuh. Igatius O. (2012), *The Influence of Training on Bricklayers' Productivity in Nigeria*. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol 1.
- Firdaus, Jalal. (2019). *Analisis Disiplin, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Adi Satria Abadi Bantul (Discipline Analysis, Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT. Adi Satria Abadi Bantul)*. *Jurnal EBBANK*, 10(1), 49-58.
- Firmansyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3), 231–236. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Herawati, N. (2013). *Analisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, 53(9), 1–67.

- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Mahendra, A. D. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1–70.
- Malayu S.P Hasibuan dalam Dito. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 41–42, 67–69.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Ooi, K.B. (2014). *TQM: A facilitator to enhance knowledge management? A structural analysis*. *Expert Systems with Applications*, 41, 5167–5179.
- Paramitha, I. A. (2017). Tinjauan Pustaka Tinjauan Pustaka. *Convention Center Di Kota Tegal*, 6–37.
- Rahmayanti, E. A. (2021). Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. *Digital Repository Universitas Jember*.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Sugiyono. (2012). Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta, September 2012, hal. 14. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, September 2012*, 67–94.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>

- Utami, P., & Welas. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONVEKSI SEPATU DAN SANDAL XYZ BANDUNG* (1, 2. 10(2), 71–76.
- van de Lande, R., Maurice-Stam, H., Van Vuurden, D., Grootenhuis, M., & Schouten-van Meeteren, A. (2016). *Qos-50 Adaptive Behaviour in Children With Low Grade Glioma. Neuro-Oncology*, 18(suppl 3), iii156.2-iii156.
- Warouw, B. T., & Kawet, L. (2014). *Knowledge Management Terhadap Kinerja Operasional Pada Pt. Btn (Persero) Tbk. Cabang Manado. Jurnal EMBA*, 2(1), 234–242.