

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat

Berdasarkan penelusuran sejarah, kerajinan tenun ikat yang dibuat secara tradisional dengan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM) telah ada di Kota Kediri sejak awal era 1900-an. Jejak historis keberadaan wastra lokal ini adalah beberapa lembar kain tenun asal Kediri buatan tahun 1910 yang tersimpan sebagai koleksi Tropenmuseum di Kota Amsterdam, Kerajaan Belanda. Seiring waktu, unit-unit usaha kerajinan tenun ikat di Kota Kediri terkonsentrasi di Kelurahan Bandarkidul, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, persisnya di Jl. KH. Agus Salim Gg.VII dan Gg.VIII. Disana, pengunjung akan mendapati banyak perajin tenun ikat seperti Sinar Barokah, Kodok Ngorek, Sempurna, Medali Mas, Bandara, Kurniawan, Sahabat dan Risquna JC.

Di luar Bandarkidul, terdapat pula perajin lain seperti Tenun Mulya dan Woro Putri Sejahtera. Secara keseluruhan, hingga saat ini ada 14 unit usaha kerajinan tenun ikat yang aktif memproduksi dan menyerap tenaga kerja lokal lebih dari 400 orang. Pemerintah Kota Kediri bersama pemangku kepentingan terkait terus berupaya mempromosikan dan memperkuat *branding* produk tenun ikat yang

sarat akan kearifan lokal. Salah satunya melalui Surat Edaran Walikota Kediri yang menghimbau karyawan di instansi pemerintah dan swasta untuk mengenakan busana kerja berbahan dasar tenun ikat setiap hari Kamis. Selain itu, Pemkot bersama Dewan Kerajinan Nasional Daerah (Dekranasda) Kota Kediri secara rutin menggelar Dhoho Street Fashion sejak tahun 2015. Pada even tahunan tersebut, tenun ikat khas Kota Kediri ditampilkan dalam aneka kreasi busana yang trendy dan fashionable menyesuaikan gaya hidup kaum urban.

b. Visi Misi Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

1) Visi Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

Melestarikan dan menumbuhkan tradisi tenun ikat Kediri sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Kediri yang dapat bersaing secara sehat serta dikenal oleh masyarakat dalam negeri dan luar negeri.

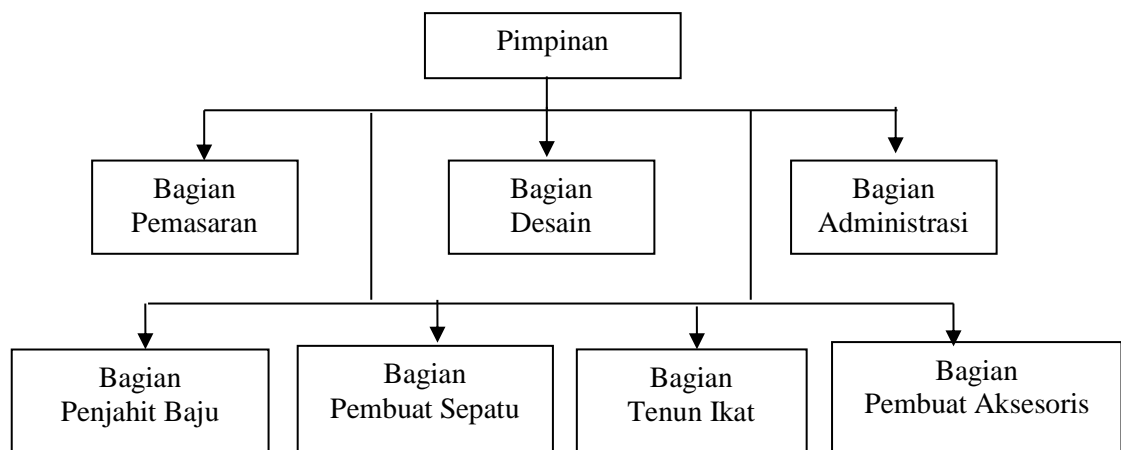
2) Misi Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

Meningkatkan kesadaran dan kecintaan masyarakat terhadap tenun ikat Kediri, Mendorong potensi dan partisipasi masyarakat Kota Kediri menjadi lebih kreatif dengan memanfaatkan tenun ikat dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara mendidik tenaga-tenaga terampil dan produktif.

c. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sistem mengenai pekerjaan-pekerjaan yang dirumuskan dengan baik, dan masing-masing pekerjaan itu

mengandung wewenang, tugas, dan tanggung jawab tertentu yang memungkinkan orang-orang dari suatu organisasi dapat bekerja secara efektif dalam usaha mencapai tujuan bersama. Suatu perusahaan yang ingin operasinya berjalan lancar diperlukan adanya sistem organisasi yang baik, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai batasan-batasan dan tanggung jawab setiap karyawan. Berikut ini struktur fungsional:



Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

Dari gambar struktur organisasi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

:

a. Direktur

Pimpinan Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri mempunyai kewenangan dan tugas untuk mengatur, memantau, mengorganisir dan mengawasi baik pemasaran barang, keluar masuknya barang, keuangan dan perpajakannya serta pramuniaga toko yang dibantu oleh bagian terkait.

b. Bagian Pemasaran

Bagian pemasaran bertugas untuk memasarkan produk tenun ikat ke konsumen langsung melalui media sosial atau bertemu langsung oleh pembelinya.

c. Bagian Desain

Bagian Desain mempunyai peran penting dalam produk, dikarenakan bagian ini diharuskan mempunyai kreatifitas yang tinggi dalam membuat desain/motif dalam tenun ikat.

d. Bagian Administrasi

1. Membuat laporan keluar masuk barang dan produk
2. Melakukan transaksi barang
3. Membuat laporan keuangan

e. Bagian Penjahit Baju

Melakukan penjahitan baju dengan motif dan pesanan yang sudah ditentukan di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

f. Bagian Pembuat Sepatu

Bertugas membuat sepatu dengan motif dan pesanan yang sudah ditentukan di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

g. Bagian Tenun Ikat

Bagian tenun ikat bertugas untuk membuat tenun ikat khas kediri di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

h. Bagian Pembuat Aksesoris

Melakukan pembuatan aksesoris dengan rancangan yang ada

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri. Dalam penelitian ini identitas responden diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor demografi yang meliputi: jenis kelamin, dan usia responden.

Dari kuesioner yang disebarakan kepada 70 responden, maka diperoleh gambaran dari responden sebagai berikut:

a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan data responden yang merupakan pelanggan Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	48,85
2	Perempuan	40	51,15
	Total	70	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2022

Dari hasil tabel 4.1 di atas dapat diketahui responden adalah laki-laki yaitu sebesar 48,85% dan responden perempuan yaitu sebesar 51,15%.

b. Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan data responden yang merupakan pelanggan Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri berdasarkan usia:

Tabel 4. 2 Tingkat Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 tahun	2	2,87
2	20-30 tahun	36	51,42
3	> 30 tahun	32	45,71
	Total	40	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2022

Dari hasil tabel 4.2 di atas dapat menunjukkan dari total 70 responden, responden berusia < 20 tahun sebanyak 2,87% dari jumlah responden. Responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 51,42% responden. Responden > 30 tahun sebanyak 45,71% dari keseluruhan responden.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel menjelaskan secara deskriptif mengenai variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah deskripsi tanggapan responden terkait variabel penelitian yaitu Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan *Knowledge Sharing* serta Produktivitas Kerja Karyawan Pada Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri.

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Jawaban atau tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri disajikan pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Pernyataan	Tanggapan Responden										Jumlah		Mean
	STS		TS		N		S		SS		Σ	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1	0	0	4	5,7	16	22,9	29	41,4	21	30,0	70	100	3,95
Y2	0	0	4	5,7	12	17,1	37	52,9	17	24,3	70	100	3,95
Y3	2	2,9	4	5,7	18	25,7	20	28,6	26	37,1	70	100	3,91
Y4	2	2,9	4	5,7	10	14,3	38	54,3	16	22,9	70	100	3,88
Y5	2	2,9	4	5,7	14	20,0	30	42,9	20	28,6	70	100	3,88
Y6	0	0	8	11,4	19	27,1	23	32,9	20	28,6	70	100	3,78
Y7	0	0	4	5,7	9	12,9	43	61,4	14	20,0	70	100	3,95
Y8	0	0	0	0	14	20,0	42	60,0	14	20,0	70	100	4,00
Y9	0	0	0	0	16	22,9	29	41,4	25	35,7	70	100	4,12
Y10	0	0	0	0	16	22,9	29	41,4	25	35,7	70	100	4,12
Y11	0	0	6	8,6	22	31,4	29	41,4	13	18,6	70	100	3,70
Y12	0	0	9	12,9	18	25,7	28	40,0	15	21,4	70	100	3,70
Rata – Rata Variabel Produktivitas Kerja													3,91

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 3,91. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa variabel produktivitas kerja merupakan unsur yang penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Jawaban atau tanggapan responden mengenai variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri disajikan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Pernyataan	Tanggapan Responden										Jumlah		Mean
	STS		TS		N		S		SS		Σ	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	2	2,9	5	7,1	15	21,4	40	57,1	8	11,4	70	100	3,67
X1.2	0	0	10	14,3	7	10,0	43	61,4	10	14,3	70	100	3,75
X1.3	2	2,9	11	15,7	9	12,9	35	50,0	13	18,6	70	100	3,65
X1.4	0	0	4	5,7	17	24,3	33	47,1	16	22,9	70	100	3,87
X1.5	0	0	10	14,3	16	22,9	37	52,9	7	10,0	70	100	3,58
X1.6	2	2,9	4	5,7	18	25,7	39	55,7	7	10,0	70	100	3,64
X1.7	0	0	6	8,6	17	24,3	35	50,0	12	17,1	70	100	3,75
X1.8	1	1,4	13	18,6	9	12,9	37	52,9	10	14,3	70	100	3,60
X1.9	2	2,9	11	15,7	9	12,9	35	50,0	13	18,6	70	100	3,65
X1.10	0	0	4	5,7	17	24,3	33	47,1	16	22,9	70	100	3,87
Rata – Rata Variabel Motivasi													3,70

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi adalah sebesar 3,70. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa variabel motivasi merupakan unsur yang penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri.

3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Jawaban atau tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri disajikan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Tanggapan Responden										Jumlah		Mean
	STS		TS		N		S		SS		Σ	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	3	4,3	10	14,3	6	8,6	39	55,7	12	17,1	70	100	3,67
X2.2	0	0	7	10,0	9	12,9	43	61,4	11	15,7	70	100	3,82
X2.3	0	0	4	5,7	20	28,6	31	44,3	15	21,4	70	100	3,81
X2.4	0	0	3	4,3	15	21,4	22	31,4	30	42,9	70	100	4,12
X2.5	0	0	1	1,4	13	18,6	39	55,7	17	24,3	70	100	4,02
X2.6	0	0	4	5,7	11	15,7	31	44,3	24	34,3	70	100	4,07
X2.7	0	0	3	4,3	12	17,1	34	48,6	21	30,0	70	100	4,04
X2.8	0	0	6	8,6	12	17,1	32	45,7	20	28,6	70	100	3,94
X2.9	2	2,9	4	5,7	14	20,0	30	42,9	20	28,6	70	100	3,88
X2.10	0	0	8	11,4	19	27,1	23	32,9	20	28,6	70	100	3,78
Rata – Rata Variabel Lingkungan Kerja													3,91

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,91. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa variabel lingkungan kerja merupakan unsur yang penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri.

4. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Knowledge Sharing*

Jawaban atau tanggapan responden mengenai variabel *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri disajikan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden terhadap Variabel *Knowledge Sharing*

Pernyataan	Tanggapan Responden										Jumlah		Mean
	STS		TS		N		S		SS		Σ	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X3.1	1	1,4	3	4,3	13	18,6	34	48,6	19	27,1	70	100	3,95
X3.2	0	0	3	4,3	12	17,1	40	57,1	15	21,4	70	100	3,95
X3.3	1	1,4	7	10,0	14	20,0	26	37,1	22	31,4	70	100	3,87
X3.4	1	1,4	3	4,3	16	22,9	32	45,7	18	25,7	70	100	3,90
X3.5	1	1,4	4	5,7	15	21,4	33	47,1	17	24,3	70	100	3,87
X3.6	0	0	8	11,4	19	27,1	27	38,6	16	22,9	70	100	3,72
X3.7	0	0	5	7,1	15	21,4	28	40,0	22	31,4	70	100	3,95
X3.8	1	1,4	7	10,0	12	17,1	32	45,7	18	25,7	70	100	3,84
X3.9	1	1,4	6	8,6	14	20,0	28	40,0	21	30,0	70	100	3,88
X3.10	1	1,4	4	5,7	14	20,0	35	50,0	16	22,9	70	100	3,87
Rata – Rata Variabel <i>Knowledge Sharing</i>													3,88

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

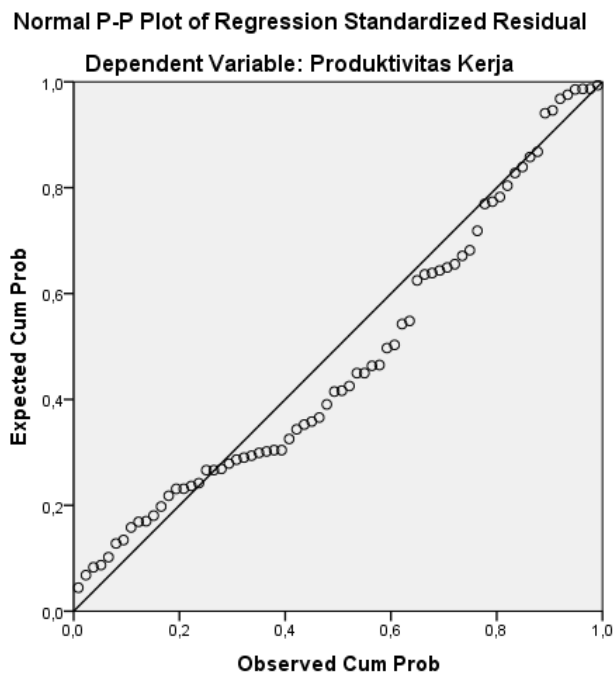
Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 3,88. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa variabel *knowledge sharing* merupakan unsur yang penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari Tenun Ikat ATBM (Kodok Ngorek 2) Kota Kediri.

C. Analisis Data Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji Normalitas dengan menggunakan program SPSS, diperoleh gambar sebagai berikut :



Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Lampiran data primer diolah, 2022

Dari gambar 4.2 dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Fakta untuk membuktikan bahwa produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang motivasi, lingkungan kerja, *Knowledge Sharing* dan produktivitas kerja karyawan adalah menyebar di antara garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan SPSS diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,467	2,140
	Lingkungan Kerja	,463	2,159
	<i>Knowledge Sharing</i>	,478	2,023

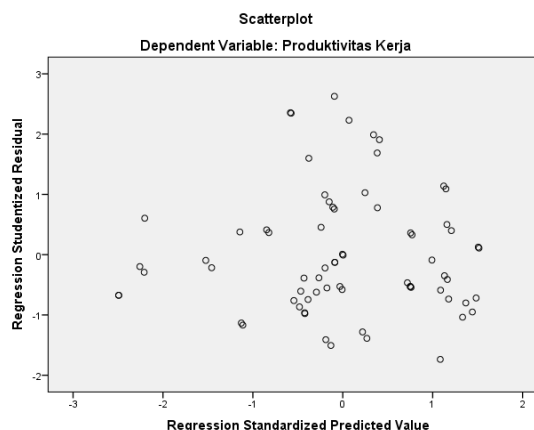
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Lampiran data primer diolah, 2022

Dari tabel 4.7, dapat diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas. Kriteria tidak terjadi multikolinieritas adalah nilai VIF motivasi, lingkungan kerja, dan *Knowledge Sharing* lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji asumsi klasik dengan menggunakan program spss, diperoleh gambar sebagai berikut :



Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.3, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang motivasi, lingkungan kerja, dan *Knowledge Sharing* tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,407	4,087	
	Motivasi	,243	,090	,229
	Lingkungan Kerja	,780	,094	,704
	<i>Knowledge Sharing</i>	,452	,086	,440

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.8 maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

$$Y = 5,407 + 0,243 X_1 + 0,780 X_2 + 0,452 X_3$$

Artinya :

- a. $a = 5,407$: apabila motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan *Knowledge Sharing* (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$) maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 5,407.

- b. $b_1 = 0,243$: artinya apabila motivasi (X_1) naik 1 (satu) satuan dan lingkungan kerja (X_2) juga *Knowledge Sharing* (X_3) tetap maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,243 satuan
- c. $b_2 = 0,780$: artinya apabila lingkungan kerja (X_2) naik 1 (satu) satuan, motivasi (X_1) dan *Knowledge Sharing* (X_3) tetap maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,780 satuan
- d. $b_3 = 0,452$: artinya apabila *Knowledge Sharing* (X_3) naik 1 (satu) satuan, motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,452 satuan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* seperti yang terlihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,883 ^a	,779	,769	3,46161	1,729

a. Predictors: (Constant), *Knowledge Sharing*, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Lampiran data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan *Knowledge Sharing* terhadap produktivitas kerja

karyawan adalah sebesar 76,9%, artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 23,1% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini, karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji pengaruh secara parsial / individu)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Hasil Uji t

		Coefficients ^a	
		t	Sig.
Model			
1	(Constant)	1,323	,190
	Motivasi	2,708	,009
	Lingkungan Kerja	8,279	,000
	<i>Knowledge Sharing</i>	3,677	,008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Lampiran data primer diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan tabel 4.10 maka diketahui bahwa :

- 1) Variabel Motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2,708 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa Motivasi (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 8,279 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 ditolak

dan H_2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

- 3) Variabel *Knowledge Sharing* memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,677 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa *Knowledge Sharing* (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

b. Uji F (Uji pengaruh secara simultan / serempak)

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2787,138	3	929,046	77,532	,000 ^b
	Residual	790,862	66	11,983		
	Total	3578,000	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), *Knowledge Sharing*, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $77,532 > F_{tabel}$ sebesar 2,737 yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka terbukti bahwa secara serempak (simultan) Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan *Knowledge*

Sharing (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

E. Pembahasan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

Variabel motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.10 menunjukkan variabel motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2,708 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alifa Rizma Nurvita (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kotler & Keller, 2011) motivasi adalah proses membangkitkan

perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik.

Salah satu upaya yang dilakukan Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek 2 Kediri membuat suatu dorongan dalam bekerja untuk karyawannya agar lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

Variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.10 menunjukkan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 8,279 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indra Syavita (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan

diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek 2 Kediri lebih memperhatikan dan mengawasi keadaan kantor/perusahaan dikarenakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dimulai dari diri sendiri melakukan hal-hal yang tidak mengganggu dalam produktivitas kerja.

3. Pengaruh Variabel *Knowledge Sharing* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

Variabel *Knowledge Sharing* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.10 menunjukkan variabel *Knowledge Sharing* memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,677 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa *Knowledge Sharing* (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alifa Rizma Nurvita tahun (2020) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Mardlillah & Rahardjo, 2017) *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.

Dalam mengatur karyawannya Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek 2 Kediri harus lebih sering berkomunikasi terutama pimpinan dengan bawahannya atau *senior* dengan *junior* dalam hal bidang yang dikerjakan berbagi ilmu pekerjaannya untuk produktivitas kerja lebih meningkatkan.

4. Pengaruh Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Kediri

Pada tabel 4.11 Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan *Knowledge Sharing* (X_3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $77,532 > F_{tabel}$ sebesar 2,737 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya bahwa Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan *Knowledge Sharing* (X_3) secara simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sikap dan mental tersebut adalah motivasi, lingkungan kerja dan *Knowledge*

Sharing. Hal ini diperlukan agar karyawan dapat memaksimalkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.