

Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung

Kurnia Fadila^{1a,*}, Jumadi Reza Ferdiansyah^{2b}, Muhammad Dwiyana^{3c}, Betty Magdalena^{4d}

^a Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

^b Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

^c Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

^d Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

^e kurniafadila@darmajaya.ac.id

^f muhammad.dwiyana@darmajaya.ac.id

^g bettymagdalena1969@darmajaya.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of knowledge sharing and transformational leadership style on work productivity of Honda Arista Rajabasa Lampung employees. The population selected in this study is the population selected in this study were all employees of Honda Arista Rajabasa Lampung as many as 86 employees. The sampling method used in this research is non-probability sampling by using purposive sampling technique which is taking samples based on certain criteria that have been determined by. The sample in this study is the sample in this study are employees of the mechanics of Honda Arista Rajabasa Lampung, which operates 35 employees. This type of research is quantitative by using multiple regression analysis method because it uses more than one independent variable that affects the dependent variable. The results of the analysis state that knowledge sharing and transformational leadership style affect the work productivity of Honda Arista Rajabasa Lampung employees.

Keywords: Knowledge Sharing, Transformational Leadership Style, Employee Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung, berjumlah 86 karyawan. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung yang berjumlah 35 karyawan. Jenis Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda karena menggunakan lebih dari satu variabel independent yang mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis menyatakan bahwa *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.

Kata Kunci: Knowledge Sharing, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Knowledge sharing merupakan strategi perusahaan dalam berinovasi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Knowledge atau pengetahuan yaitu faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya, karena jika setiap karyawan sudah menanamkan pengetahuan dalam dirinya masing-masing, maka karyawan tersebut dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga nantinya dapat berdampak positif pada kinerja karyawan (Prastogi dan Tjahjawati). Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa

(2021) menyatakan bahwa knowledge sharing merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak Honda Arista Rajabasa Lampung terkait knowledge sharing karyawan bagian mekanik, yaitu diantara terdapat karyawan senior yang tidak berkeinginan membagi pengalamannya kepada karyawan junior sehingga proses berbagi pengetahuan diantara karyawan tidak berjalan sesuai yang diinginkan, karyawan yang mengikuti pelatihan kurang bersedia membagi ilmu pengetahuan kepada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan maupun pertemuan rutin sehingga menyebabkan tidak semua karyawan mendapatkan solusi dan informasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dan kurang memanfaatkan kegiatan sharing session, dimana karyawan kurang aktif dalam bertukar ide maupun saran dalam menghadapi permasalahan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan knowledge sharing pada karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung belum maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan belum sesuai yang diharapkan

Selain knowledge sharing, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Eka dan Wibowo (2021) gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan produktivitas adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan meningkat. Kurniawan dan Hamdan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk melakukan perubahan. Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menstimulasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar tercapainya hasil yang luar biasa.

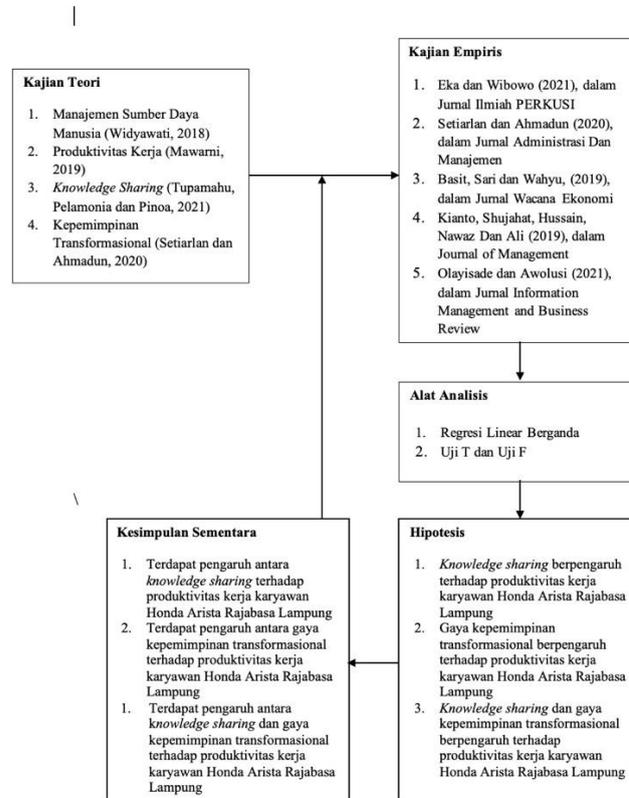
Astari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak Honda Arista Rajabasa Lampung terkait Gaya kepemimpinan transformasional bagian mekanik, yaitu. peran pemimpin yang kurang maksimal dengan ditandainya karyawan yang mempunyai produktivitas kerja rendah hanya diberikan teguran teguran tanpa sanksi tegas. Pemimpin tidak menggunakan kewenangannya dengan baik hal tersebut terlihat dengan adanya pembagian tugas yang tidak merata karena masih dijumpai karyawan yang diberi tugas dan tanggung jawab berlebih sehingga menjadikan karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan, serta gaya kepemimpinan transformasional dalam penerapannya masih tidak dijalankan oleh atasan, hal tersebut dilihat dari atasan kurang dapat memotivasi bahwa hanya memperhatikan target perusahaan, kurang memberikan arahan langsung kepada bawahan, dan atasan masih mengapresiasi prestasi kerja para karyawan

Honda Arista Rajabasa Lampung yang merupakan sebuah salah satu dealer resmi mobil Honda yang melayani penjualan mobil, service dan suku cadang mobil Honda di wilayah Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Raya H. Mena. No.99, Hajimena, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35145. Bagian mekanik merupakan salah satu bagian terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil karena dengan memberikan servis yang memuaskan kepada pelanggan maka pelanggan akan merekomendasikan serta dan melakukan servis ulang, namun karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung sedang mengalami penurunan produktivitas kerja. Yang diduga disebabkan oleh Knowledge Sharing dan gaya kepemimpinan transformasional, melihat fenomena yang terjadi di atas. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja karyawan; 2) menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan; dan 3) menguji pengaruh knowledge sharing dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung

2. KERANGKA TEORI

Kerangka pemikiran dari penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.1. Pengertian Knowledge Sharing

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Hasyim, Subiyanto dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi. Adriyanto dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka. *knowledge* dapat dipahami sebagai aset individu atau organisasi yang bersifat tacit maupun explicit.

2.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kurniawan dan Hamdan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk melakukan perubahan. Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menstimulasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar tercapainya hasil yang luar biasa. Eka dan Wibowo (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.3. Penelitian Terdahulu

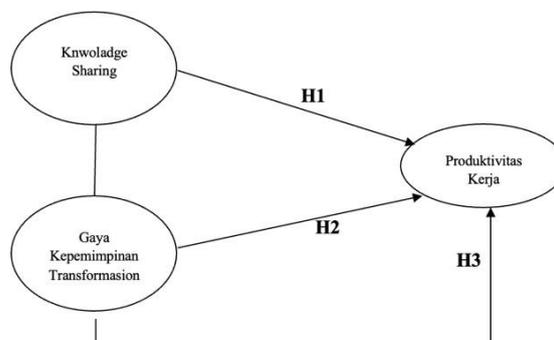
Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi penelitian
1	Eka dan Wibowo (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Mandiri Tbk Unit Rrcr 2 Jakarta Pusat	Hasil penelitian ini adalah, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja	Variebel yang digunakan Independen yaitu Knowladge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	Kontribusi, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampungdapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Honda Arista Rajabasa Lampung dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja
2	Setiarlan dan Ahmadun (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama	Kompetensi dan Kepemimpinan Transpormasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	digunakan Independen yaitu Knowladge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	Kontribusi, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampungdapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Honda Arista Rajabasa Lampung dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja
3	Basit, Sari dan Wahyu, (2019)	Knowledge Sharing Behavior, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astria Mandiri Kadungora	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa Knowledge Sharing Behavior dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora	digunakan Independen yaitu Knowladge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	Kontribusi, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampungdapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Honda Arista Rajabasa Lampung dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja
4	Kianto, Shujahat, Hussain, Nawaz Dan Ali (2019)	The impact of knowledge management on knowledge worker productivity	The results indicate that knowledge creation and knowledge utilization impact knowledge worker productivity positively and statistically significantly	digunakan Independen yaitu Knowladge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	Kontribusi, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampungdapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Honda Arista Rajabasa Lampung dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja

2.4. Kerangka Penelitian

Sedangkan kerangka penelitian yang digunakan sebagai alternatif solusi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran maka dapat diambil hipotesis yaitu:

- H1: Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung
H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.
H3: *Knowledge Sharing* Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuesioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert skor 1-5.

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung yang berjumlah 86 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti adalah sebagai berikut yaitu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung yang berjumlah 35 karyawan.

Variabel penelitian terdiri dari:

- 1). Variabel Independen, dalam penelitian ini variabel bebas adalah *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional.
- 2). Variabel Dependen, dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Uji instrument yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji analisis data meliputi uji normalitas dan linearitas sampel serta uji multikolinieritas. Untuk metode analisis data digunakan regresi linear berganda menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + et$$

Untuk uji hipotesis digunakan uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi responden, dari jenis kelamin dapat diketahui bahwa karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 25 karyawan atau sebesar 71,4%, artinya sebagian besar karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia dapat diketahui bahwa karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung, paling banyak berusia 29 - 34 Tahun yang berjumlah 14 karyawan atau sebesar 40,0%, artinya sebagian karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung berusia 29 - 34 Tahun.

Jawaban responden pada variabel *knowledge sharing* yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 2 dan 4, yaitu Menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja dan Menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja, sebesar 149, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 6, yaitu Bersedia untuk berbagi pengetahuan kepada rekan kerja yang diperoleh melalui pelatihan, sebesar 130.

Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang alami, sebesar 159, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 4, yaitu pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai, sebesar 136. Sedangkan pada variabel produktivitas kerja pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya

target perusahaan, sebesar 157, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 1, yaitu Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada, sebesar 115.

Dari regresi linear berganda, diperoleh hasil analisis data seperti ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	5,038
<i>Knowledge Sharing</i>	0,616
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,807

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 2. merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,038 + 0,616X1 + 0,807X2$$

Persamaan diatas memiliki arti bahwa nilai konstanta sebesar 5,038 yang berarti bahwa tanpa adanya *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional, maka besarnya produktivitas kerja adalah 5,038 satuan. Koefisien *knowledge sharing*, artinya jika gaya *knowledge sharing* naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,616 satu satuan. Koefisien gaya kepemimpinan transformasional, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,807 satu satuan.

Dari uji korelasi dengan model summary diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,457 artinya variabel *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan produktivitas kerja sebesar 45,7% dan sisanya 54,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,676 berada pada rentang 0,6000 - 0,7999.

Untuk hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) ditunjukkan pada Tabel 3. sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Knowledge sharing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0,011	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel 3 didapat perhitungan pada *knowledge sharing* diperoleh nilai sig (0,020) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. Berdasarkan Tabel 3. juga didapat perhitungan pada gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.

Kemudian dilakukan juga uji-f simultan yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah, 2022

5. KESIMPULAN

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung sebesar 5,038 satuan, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung sebesar 0,807 satu satuan sehingga *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung sebesar 45,7%.

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas maka manajemen Honda Arista Rajabasa Lampung mencanangkan waktu *sharing session* yang berkelanjutan serta kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan individu, kelompok dan organisasi dengan cara mentransformasi paradigma dan nilai-nilai organisasi menuju kemandirian bagi para karyawannya guna menjaga produktifitas karyawan khususnya karyawan bagian mekanik.

Penelitian ini masih dapat dikembangkan lagi di masa yang akan datang dengan cara menambahkan variable pengukuran lain sesuai unit kerja yang ada serta menambahkan sampel yang diambil agar mendapatkan hasil yang lebih komprehensif guna mendukung kebijakan manajemen Honda Arista Rajabasa Lampung secara menyeluruh tidak hanya terbatas pada bagian mekanik saja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih diucapkan kepada manajemen Honda Arista Rajabasa Lampung yang telah mengijinkan peneliti untuk mengkolleksi data karyawan serta mengujinya dalam kegiatan penelitian ini. Terimakasih diucapkan kepada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya dan LP2M IIB Darmajaya yang telah memberikan support dan saran sehingga kegiatan penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik. Terimakasih juga diucapkan kepada seluruh karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung khususnya di bagian mekanik yang telah bersedia menjadi sampel dalam kegiatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 13(1), 35-45.
- Amalia, Rizki. 2017. *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*, Jawa Barat: IPDN
- Astari, I. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Di Universitas Pawayatan Dhaha Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 88-96.
- Astuti, R. J., & Harsono, M. (2019). Kepemimpinan Transformasional Sebagai Solusi Mengatasi Konflik Interpersonal Dan Perilaku Kontra Produktif Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(05), 46-52.
- Basit, A. A., Sari, I. T. P., & Wahyu, A. (2019). Knowledge Sharing Behavior, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(3), 158-170.
- Eka, P. D., & Wibowo, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRRCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 527-533.
- Hasmin, & Nuring, J. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *INOVASI*, 17(3), 430-438.
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*.
- Kurniawan, I. S., & Hamdan, M. (2021). Memperkuat Produktivitas: Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Naga Semut Kebumen. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 1-11.
- Lupiyoadi, Rambat Dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Maliah, M., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 109-125.
- Mawarni, I. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. *Jurnal Ekobis*, 3(9), 1689-1699.
- Olayisade, A., & Awolusi, O. D. (2021). The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry. *Information Management and Business Review*, 13(1 (I)), 47-64.
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 5(3), 46-57.
-

- Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141-155.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: PT Alfabeta.
- Tupamahu, F. A. S., Pelamonia, M., & Pinoa, W. S. (2020). Dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing dan Teamwork terhadap Produktivitas Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 12-23.
- Wahyudi, R., & Laily, N. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(8).
- Widyawati, Sapta Rini. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bali: CV. Noah Aletheia.