

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONVEKSI SEPATU DAN SANDAL XYZ BANDUNG

¹Sri Surjani Tjahjawati, ²Yayan Firmansyah
^{1,2}Politeknik Negeri Bandung

E-mail: ¹sri.sujarni@polban.ac.id ²yayan.firmansyah@polban.ac.id

Abstract: *This research was conducted at the Cibaduyut XYZ shoe industry center, a company engaged in the SME sector of the leather shoes and sandals. Based on preliminary survey, company XYZ is an industry of making shoes and leather sandals with active work competence and includes a creative industry that promoted by the government. The purpose of this study is to increase work motivation on work productivity, knowledge management on work productivity and simultaneous work motivation and knowledge management on work productivity. Used Verivication method The results showed that work motivation was positive and significant to work productivity by 14.9%, while management knowledge affected positively and significantly to work productivity by 5.3%. While work motivation and knowledge management are positive and significant at 16.81%. Based on results, entrepreneurs need to provide stimulus to improve productivity with rewards and penalties, such as giving bonuses to companies that reach their targets and other rewards. to continue improving the sustainability of entrepreneurs it is necessary to increase the sustainability of knowledge and experience especially models of shoes and sandals. The next researcher needs to report other variables such as human capital, ROTI (return on investment in training) and other relevant themes.*

Keywords: *Work Motivation, Knowledge Management, Productivity*

A. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peranan yang sangat penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. Di Indonesia selain berperan dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, UMKM juga memiliki peranan sangat penting dalam mengatasi masalah pengangguran. Seiring tuntutan era industri 4.0 atau digitalisasi, manusia merupakan partner strategi dalam pencapaian tujuan UMKM, manusia dituntut terus mengupdate keterampilan yang dapat menjawab kebutuhan pasar saat ini dan masa depan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator strategis untuk keberhasilan UMKM. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin sikap mental yang baik. Penelitian ini dilakukan di sentra industri sepatu Cibaduyut XYZ merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor UKM industri pembuatan sepatu dan sandal kulit. Berikut ini adalah produktivitas yang terjadi pada sektor UKM perusahaan pengrajin sepatu dan Sandal XYZ sebagai berikut

Tabel 1 Produktivitas Kerja 2018-2019

Bulan dan Tahun	Tempat Produksi	Karyawan (a)	Pemesanan (b)	Pengembalian (c)	Beban Kerja Bulan Depan	Produktivitas per karyawan ($\frac{c}{a}$)
Jul 18	Bengkel 1-7	70	5.200	870	5.400	62
Agu 18	Bengkel 1-7	70	5.400	925	6.270	64
Sept 18	Bengkel 1-7	70	5.400	1.689	6.325	53
Okh 18	Bengkel 1-7	70	4.000	1.137	5.689	41
Nov 18	Bengkel 1-7	98	9.000	2.030	10.137	71
Des 18	Bengkel 1-7	98	8.000	2.141	10.030	64
Jan 19	Bengkel 1-7	70	6.000	1.301	8.141	67
Feb 19	Bengkel 1-7	70	4.700	1.204	6.001	50
Mar 19	Bengkel 1-7	70	5.400	1.883	6.604	50
Apr 19	Bengkel 1-7	70	6.500	2.007	8.383	64
Mai 19	Bengkel 1-7	98	9.000	2.895	11.007	62
Jun 19	Bengkel 1-7	98	8.300	2.477	11.195	59
Jumlah			76.900	20.559		94.982

Sumber: Konveksi Sepatu dan Sandal XYZ Bandung 2019 (Datadiolah)

Hasil observasi peneliti produktivitas konveksi sepatu dan sandal XYZ, berdasarkan mendapatkan fenomena bahwa produktivitas berfluktuatif dari bulan juli 2018 sampai dengan juni 2019 lalu berdasarkan rumus produktivitas perkaryawan pada bulan tersebut pada nilai 41 sampai dengan 71, dan berdasarkan wawancara dengan pemilik XYZ mendapatkan fenomena terkait dengan motivasi kerja karyawan yang tidak stabil.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti tertarik melihat motivasi karyawan dapat mempengaruhi produktivitas, ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maduka, C. E. dan Okafor (2014) mendapatkan temuan empirik bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, penelitian ini diperkuat juga dengan penelitian oleh perveen, S dan Lodhi, S (2015) mendapat temuan yang sama dengan peneliti sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan Konveksi Sepatu dan Sandal XYZ Bandung memiliki cara dalam mengenalkan model yang akan diproduksi oleh perusahaan dengan cara menggelar *workshop* satu hari dalam setiap bulan. Hal tersebut dilakukan karena sering terjadinya perbedaan model yang dipesan.

Tabel 2 Workshop

Workshop sesi ke-	Pemateri (orang)	Partisipasi	Durasi workshop	Materi workshop
1	2	Seluruh Karyawan	4 Jam	Pengenalan model yang akan dibuat
2	2	Seluruh Karyawan	4 Jam	Percobaan pembuatan model
Jumlah	4	70 Karyawan	8 Jam	

Sumber: Konveksi Sepatu dan Sandal XYZ Bandung 2019

Pada tabel 2 konveksi sepatu dan sandal XYZ Bandung melakukan *Workshop* untuk mengenalkan model yang akan dibuat dan percobaan pembuatan model yang dipesan untuk membuat karyawan mampu memahami dan merealisasikannya ke dalam bentuk sepatu atau sandal sesuai dengan pesanan. Penelitian yang dilakukan oleh Bazvand, Naderi, dan Rouhi (2017): Terdapat pengaruh signifikan *knowledge management* terhadap produktivitas kerja. Kemudian diperkuat oleh penelitian El-Den dan Torabi (2017): Terdapat pengaruh yang positif *knowledge management* terhadap produktivitas pada organisasi. Maka dari penelitian sebelumnya dapat diambil bahwa produktivitas dapat dipengaruhi oleh *knowledge management*. Febriansyah (2017): *Knowledge management* dapat diberikan Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 11, Nomor 3, 27 September 2020

salah satunya dengan cara *workshop* atau seminar, karena dalam *Knowledge management* bukanlah sebuah sistem komputer, melainkan sebuah pendekatan dengan 70% adalah cara berpikir dan perilaku manusia dan 30% dukungan teknologi.

Produktivitas Kerja

Dorcas Beaton, dkk (2015) dalam jurnalnya yang berjudul “*Measuring Worker Productivity : Frameworks and measures*” menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Di tempat kerja, produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor seperti teknologi dan pasar termasuk input dari setiap pekerja. Prof. Dr. Abdul Ghafoor Awan (2015) dalam jurnalnya yang berjudul “*Impact of Working Environment on employee’s productivity : A case study Banks and Insurance companies in Pakistan*” menyebutkan bahwa produktivitas adalah sesuatu yang dapat ditingkatkan melalui pengembangan lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) karena hal tersebut menjadi penentu dari keberlangsungan hidup suatu organisasi yang juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas. Amir Sohail dkk (2014) dalam jurnalnya yang berjudul “*Effect of Work Motivation and organizational Zommitment on Job Satisfaction*” mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mengarahkan dan mempertahankan kinerja.

Chukwuma dan Obiefuna (2014) dalam jurnalnya yang berjudul “*Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*” mendefinisikan motivasi kerja adalah sebagai suatu proses

membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Motivasi juga merupakan suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang timbul karena adanya faktor-faktor tertentu sehingga dapat mempengaruhi individu untuk mau melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Knowledge Management

Pengetahuan merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak berwujud. Melalui pengetahuan mengenai kapabilitas perusahaan, kondisi-kondisi eksternal dan perubahan-perubahan yang telah, sedang, dan akan terjadi dapat diantisipasi. Becerra-Fernandez et al (2004) menyebutkan *knowledge management* adalah sebuah pendekatan untuk mencapai objektivitas organisasi dengan menggunakan ilmu sebaik – baiknya atau melakukan apa yang dibutuhkan untuk mendapat sumber pengetahuan yang terbaik. Nilai ekonomis dari pengetahuan diperoleh dari penciptaan kinerja superior melalui nilai pelanggan yang tinggi, keuntungan investor dan jenjang karier yang baik bagi karyawan. Menurut Liebowitz (1999): Pengetahuan yang digunakan dalam organisasi merupakan interaksi antara dua komponen yaitu *human capital* dan informasi. Menurut Nonaka (1994): *A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation*. Terdapat dua tipe pengetahuan dalam diri manusia yaitu pengetahuan tacit (*tacit knowledge*) dan pengetahuan eksplisit (*explicit knowledge*).

Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

1. Edwin Maduka Chukwuma dan Dr Obiefuna Okafor (2014) dengan jurnal yang berjudul “*Effect of Motivation on*

Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi” menyimpulkan bahwa strategi motivasi yang diberikan kepada karyawan memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan performa dan produktifitas.

2. Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ibrahim, dan Jamal Mohamud Hussein (2017) dengan jurnal yang berjudul “*The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia*” menyimpulkan bahwa insentif dan tanggung jawab kerja yang lebih besar berpengaruh positif terhadap performa pegawai. Sehingga terdapat korelasi yang positif antara motivasi kerja dan performa pegawai.

3. Dr. Bader Alyoubi dkk. (2018) dalam jurnalnya yang berjudul “*Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance : Evidence from Saudi Arabia* ” menyimpulkan bahwa pendekatan *knowledge management* dalam lingkungan kerja menyebabkan kepuasan kerja karyawan dan produktifitas kerja. Dengan demikian sistem *knowledge management* harus dianggap sebagai alat pengembangan organisasi untuk mengembangkan kondisi kesejahteraan karyawan.

4. Ehsan Zargar dan Masoomah Rezaee (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “*The Study of Knowledge Management Effect on Performance Rate of Employees*” menyimpulkan bahwa *knowledge management* jika di berikan pada karyawan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan, yang memiliki konsekuensi meningkatnya produktifiti dari

organisasi/perusahaan. Pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu pengetahuan terpenting dalam organisasi dan di anggap dasar dari semua kelebihan yang dapat bernilai kompetitif. jika perusahaan membuat dan meyebarluaskan ilmu mengenai pengelolaan sumber daya manusia ini maka kemampuan dan kapabilitas nya untuk menghadapi kondisi dunia saat ini akan meningkat.

5. Selanjutnya Berdasarkan hasil penelitian Morteza Rouhi, Vahid Bazvand, dan Alireza Naderi pada *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* yang berjudul *The Influence of Knowledge Management on Producivity* pada tahun 2017 mengatakan faktor yang mempengaruhi antara produktivitas dan *knowledge management* yaitu dari penciptaan ilmu sendiri, ilmu yang digunakan dan disebar, dan inovasi transformasi dari ilmu itu sendiri.

6. Berdasarkan hasil penelitian Md Nurun Nabi, Prof. Md. Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, dan Md. Abdillah Al Hossain dalam jurnalnya yang berjudul *“The Impact of Motivation of Employee Performances : A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh”* pada tahun 2017 mengatakan bahwa motivasi memang memiliki efek penting pada kinerja karyawan. Salahsatu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah intensif dan lingkungan kerja.

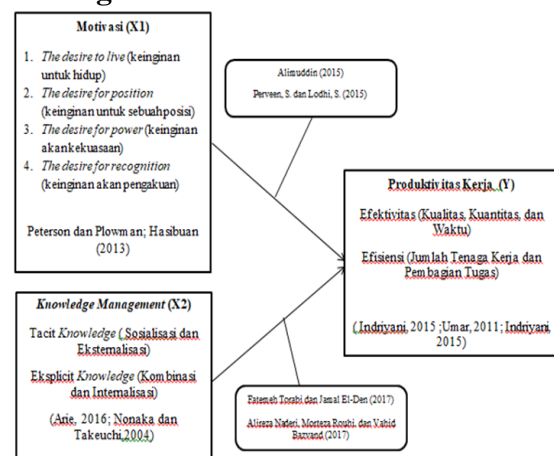
7. Samuel Ajayi dalam jurnalnya yang berjudul *“Effects of Motivation on Employee Productivity : A Case Study of First Bank of Nigeria Plc”* pada tahun 2015 mengatakan bahwa manajer perlu

memberikan pekerjaan yang menantang untuk meningkatkan motivasi karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktifitas karyawan pula.

8. Irum Shahzadi dkk (2014) dalam jurnalnya yang berjudul *“Impact of Employee Motivation on Employee Performance”* mengatakan bahwa kebebasan dalam bekerja yang diberikann manajer dalam pekerjaan membuat motivasi dan tanggung jawab karyawan meningkat. Selain itu, lingkungan fisik tempat mereka bekerja mempengaruhi pula. Lingkungan yang nyaman berdampak meningkatkan kesejahteraan dan suasana hati yang nyaman, sehingga berdampak pada motivasi dan performa dalam bekerja.

Hayfa Y Abuaddous, dkk (2018) dalam jurnalnya yang berjudul *“The Impact of Knowledge Management on Organizational Performance”* mengatakan bahwa *knowledge management* merupakan alasan utama berkembangnya suatu bisnis. *Knowledge management* membantu untuk tercapainya performa organisasi yang baik

Paradigma Penelitian



METODE

Penelitian ini dilakukan di konveksi sepatu dan sandal XYZ Bandung. Sampel penelitian ini adalah populasi karyawan berjumlah 70 Metode yang digunakan verifikasi berupa analisis Regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait dengan bantuan SPSS

HASIL
Uji Instrumen
Pengujian Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X _{1.1}	0,889	0.239	Valid
X _{1.2}	0,916	0.239	Valid
X _{1.3}	0,902	0.239	Valid
X _{1.4}	0,921	0.239	Valid
X _{1.5}	0,927	0.239	Valid
X _{1.6}	0,874	0.239	Valid
X _{1.7}	0,860	0.239	Valid
X _{1.8}	0,821	0.239	Valid

Sumber : Data diolah 2019
variabel X₁ semua hasil r-hitung > r-tabel berarti pertanyaan tersebut valid lalu akan dilanjutkan reabilitas, selanjutnya validitas variabel X₂ sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge Management (X₂)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X _{2.1}	0,248	0.239	Valid
X _{2.2}	0,244	0.239	Valid
X _{2.3}	0,859	0.239	Valid
X _{2.4}	0,342	0.239	Valid
X _{2.5}	0,763	0.239	Valid
X _{2.6}	0,277	0.239	Valid
X _{2.7}	0,472	0.239	Valid
X _{2.8}	0,384	0.239	Valid
X _{2.9}	0,791	0.239	Valid
X _{2.10}	0,800	0.239	Valid
X _{2.11}	0,876	0.239	Valid
X _{2.12}	0,733	0.239	Valid

Sumber : Data diolah 2019
Pada Tabel 4 variabel X₂ semua hasil r-hitung > r-tabel berarti pertanyaan tersebut valid lalu akan dilanjutkan reabilitas, selanjutnya validitas variabel Y sebagai berikut

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Y ₁	0,415	0.239	Valid
Y ₂	0,271	0.239	Valid
Y ₃	0,335	0.239	Valid
Y ₄	0,458	0.239	Valid
Y ₅	0,405	0.239	Valid
Y ₆	0,351	0.239	Valid
Y ₇	0,605	0.239	Valid
Y ₈	0,585	0.239	Valid
Y ₉	0,310	0.239	Valid
Y ₁₀	0,384	0.239	Valid
Y ₁₁	0,510	0.239	Valid
Y ₁₂	0,524	0.239	Valid
Y ₁₃	0,431	0.239	Valid

Pada Tabel 5 variabel Y semua hasil r-hitung > r-tabel berarti pertanyaan tersebut valid lalu akan dilanjutkan reabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Setiap Variabel

Reliability Analysis	X ₁	X ₂	Y
Cronbach Alpha	0,962	0,810	0,711
Standar Reliabilitas	0,700	0,700	0,700
Ket. Reliabilitas	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019
Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 6 didapat nilai alpha Cronbach untuk nilai koefisien reliabilitas instrument penelitian berada di atas nilai standar reliabilitas 0,700 artinya hasil tersebut menunjukkan nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,700 yang berarti seluruh variabel penelitian dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan

Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	TOTAL MOTIVASI KERJA	TOTAL KNOWLEDGE MANAGEMENT	TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA
N	70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.9143	34.3857
	Std. Deviation	4.03155	5.74152
			4.44588
Most Extreme Differences	Absolute	.240	.132
	Positive	.240	.132
	Negative	-.232	-.090
Test Statistic	.240	.132	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	.004 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 7 untuk menguji apakah data yang ada tersebut normal, setelah diuji normalitas Kolmogorov-Smirnov Tes, mendapat nilai lilliefors masing-masing sebagai berikut variabel motivasi kerja sebesar $D = 0,240$ ($p > 0,005$), variabel *knowledge mangement* sebesar $D = 0,132$ ($p > 0,005$), dan variabel produktivitas kerja sebesar $D = 0,090$ ($p > 0,005$). Ini berarti semua data adalah normal dikarenakan ($p > 0,005$), dan data bisa diproses lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.481	3.756		4.920	.000
TOTAL KNOWLEDGE MANAGEMENT	.313	.086	.404	3.624	.001
TOTAL MOTIVASI KERJA	.083	.123	.076	3.678	.005

a. Dependent Variable: TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA
Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 8 penulis memasukan analisis linier berganda (multiple linier regression) sebagai berikut :

$$Y = 18.481 + 0.404 X_1 + 0.076 X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja dan *knowledge mangement* terhadap produktivitas kerja. Nilai konstanta sebesar **18.481**. Nilai X_1 sebesar **0,404** artinya jika motivasi kerja dipersepsikan meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kenaikanya produktivitas akan meningkat 0,404 satuan jika kita asumsiakan konstanta dan variabel lain nilainya 0. Selanjutnya nilai X_2 sebesar **0.076** artinya jika *knowledge mangement* dipersepsikan meningkat maka produktivitas akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kenaikanya produktivitas akan meningkat 0,076 satuan jika kita asumsikan konstanta dan variabel lain nilainya 0.

Uji Simultan

Tabel 9 Hasil Uji F (Uji Simulutan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.981	2	114.491	6.759	.002 ^b
	Residual	1134.862	67	16.938		
	Total	1363.843	69			

a. Dependent Variable: TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA
b. Predictors: (Constant), TOTAL MOTIVASI KERJA, TOTAL KNOWLEDGE MANAGEMENT

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, di peroleh $F_{hitung} = 6,759$ dan nilai *sig* (p -value) = 0,002 dengan $F_{tabel} = 3,13$, berdasarkan kriteria uji nilai *sig* (p -value) = $0,002 \leq 0,05$ dan nilai $F_{tabel} = 3,13 < F_{hitung} = 6,759$ maka H_0 ditolak artinya dengan kepercayaan 95%, hipotesis diterima yaitu H_a = terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan *knowledge management* (X_2) dengan variabel produktivitas kerja (Y) konveksi sepatu dan sandal XYZ Bandung.

Uji t (Uji Parsial)

Pertama uji hipotesis (uji T) pengaruh motivasi kerja dan *knowledge mangement* terhadap produktivitas kerja sebagai berikut

Tabel 10 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.481	3.756		4.920	.000
TOTAL KNOWLEDGE MANAGEMENT	.313	.086	.404	3.624	.001
TOTAL MOTIVASI KERJA	.083	.123	.076	3.678	.005

a. Dependent Variable: TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data diolah 2019

Pada Tabel 10 Untuk menentukan t_{hitung} penulis menggunakan analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dengan tingkat signifikansi α r 5%, kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) sebesar 3,678 serta nilai *sig* (p -alue) sebesar 0,005. Uji-t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . maka diperoleh $t_{hitung} 3,518 > 2.000$ t_{tabel} , sehingga hipotesis diterima dan nilai

signifikansi $0,005 < 0,05$, yaitu H_a = terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas (Y). Hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maduka, C. E. dan Okafor (2014) mendapatkan temuan empirik bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, penelitian ini diperkuat juga dengan penelitian oleh perveen, S dan Lodhi, S (2015) mendapat temuan yang sama dengan peneliti sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Sedangkan untuk hipotesis parsial knowledge management (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 3,624 serta nilai sig (p -alue) sebesar 0,001, maka diperoleh thitung 3,624 $> 2,000$ ttabel sehingga hipotesis diterima dan nilai signifikansi) $0,001 < 0,05$, yaitu H_a = terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel knowledge management (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil temuan empirik memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bazvand, Naderi, dan Rouhi (2017): lalu oleh penelitian El-Den dan Torabi (2017): Terdapat pengaruh yang positif *knowledge management* terhadap produktivitas pada organisasi. Dan Febriansyah (2017):

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Setelah diketahui nilai R maka koefisien destriminasi dapat dihitung menggunakan sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.410 ^a	.168	.143	4.11561	.168	6.759	2	67	.002

a. Predictors: (Constant), TOTAL MOTIVASI KERJA, TOTAL KNOWLEDGE MANAGEMENT
b. Dependent Variable: TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data diolah 2019

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)
Volume 11, Nomor 3, 27 September 2020

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,410^2 \times 100\% \\ &= 0,1681 \times 100\% \end{aligned}$$

Tabel 12 Hasil Pengaruh Dari Masing-Masing Variabel X

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	18.481	3.756		4.920	.000			
TOTAL MOTIVASI KERJA	.313	.086	.404	3.624	.001	.369	.083	.076
TOTAL KNOWLEDGE MANAGEMENT	.083	.123	.076	3.678	.005	.703	.405	.404

a. Dependent Variable: TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA
= 16,81%

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi bahwa *R Square* sebesar 0,1681 atau 16,81% %. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan knowledge management secara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 16,81 %, sedangkan sisanya sebesar 100% - 16,81 % = 83,19 % artinya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X_1) :

$$0,404 \times 0,369 = 0,149 \text{ atau } 14,9 \%$$

Knowledge Management (X_2) :

$$0,076 \times 0,703 = 0,053 \text{ atau } 5,3 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas sebesar 14,9 % dan knowledge management memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas sebesar 5,3 %. Maka diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel motivasi kerja (X_1) dengan persentase 14,9 %

SIMPULAN

- Motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja

pada konveksi sepatu dan sandal Britanindo Bandung.

2. Knowledge management memiliki pengaruh dan signifiakan terhadap produktivitas kerja pada konveksi sepatu dan sandal Britanindo Bandung.
3. Secara simultan dampak motivasi kerja dan knowledge management terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifiakan Pada konveksi sepatu dan sandal Britanindo Bandung.

Saran

1. Saran dari peneliti pemilik konveksi memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan khususnya dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan, berperilaku adil, dan mempererat hubungan antara karyawan dengan karyawan lain maupun karyawan dengan pemilik unit usaha serta menciptakan komunikasi yang baik dengan membuat acara diluar jam kerja/kegiatan produksi.
2. Saran dari peneliti untuk karyawan adalah *knowledge management* haruslah disadari dengan baik, karena pengetahuan mampu mengantarkan seseorang ke tempat atau kemampuan yang lebih baik, sehingga saat zaman semakin cepat berubah, adaptasi hanya butuh waktu singkat atau tidak akan terjadi kualitas hidup yang begitu-begitu saja. Namun, karyawan harus menyadari hal lainnya seperti mengembangkan kemampuan lewat pelatihan, dan semacamnya agar dapat meningkatkan kualitas kerja atau kualitas hidup itu sendiri.
Peneliti selanjutnya meneliti dengan unit analisis yang lebih luas, dan penambahan variabel seperti human capital, kompetensi, kinerja karyawan dan sejenisnya.

DAFTAR RUJUKAN

Alyoubi, D. B., & dkk. (2017). Impact of Knowledge Management On Employee Work Performance : Evidence from Saudi Arabia. *The*

International Technology management Journal, 1-12.

- Bazvand, V., Naderi, A., & Morteza, R. (2017). The influence of knowledge management on productivity. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 1-5.
- Beaton, D., Bombardier, C., & Escorpizo, R. (2009). Measuring Worker Productivity : Frameworks and Measures. *The Journal of Rheumatology*, 1-10.
- Beaton, D., Bombardier, C., & Escorpizo, R. (2015). Measuring Worker Productivity : Frameworks and Measures. *The Journal Rheumatology*, 1-12.
- Chukwuma, E. M., & Okafor, D. O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal Of Managerial Studies and Research*, 1-11.
- El-den, J., & Torabi, F. (2017). The Impact of Knowledge Management on Organizational Productivity. *science Direct Journal*, 300-310.
- Ghafoor, A. P. (2015). Impact of working environment on employee's productivity. *European Journal Of Business and Management*, 1.
- Haenisch, J. P. (2012). Factors Affecting the Productivity of government workers. *Sage Open Journal*, 6.
- Hasibuan, D. M. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The Effect of Motivation on Employee performance : Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 1-9.
- Nonaka, I. (2011). A dynamic theory of Organizational knowledge. *Infirms Journal*, 1-25.
- Nonaka, I. (2015). Impact of Working Environment on Employee's

- Productivity . *European Journal of Business and Management*, 1-25.
- Ozoh, C. J. (2016). The effect of knowledge management on employee performance in Communication Industry Kano State. *Academia*, 3.
- Perveen, S., & Lodhi, S. (2015). The Effect of Motivation on Employee Productivity: A Case of Karachi, Pakistan. *The International Journal of Business and Management*, 28-42.
- Sohail, A. (2014). Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction. *Global Journal of management and business research*, 3.
- Zargar, E., & Rezaee, M. (2013). The Study of Knowledge Management Effect on Performance Rate of Employees. *European journal of Natural and Social Sciences*, 1-6.
- Nabi, Nurun Md., Islam, Monirul. Md., Dip, Mahady Tanvir., & Al Hossain, Abdullah Md. (2017). *The Impact of Motivation on Employee Performance : A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*, 1-22.
- Stephens, R. A. (2002). Knowledge modelling and representation
- Sutrisno (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta :Prenada Media Grup
- Ajayi, Samuel (2015), *Effects of Motivation on Employee Productivity : A Case Study of First Bank of Nigeria Plc*, 1-40
- Shahzadi, Irum dkk (2014), *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*, 1-9
- Abbuadous, Y Hayfa, dkk (2018), *The Impact of Knowledge Management on Organizational Performance*, 1-5