



## JURNAL SKETSA BISNIS

Naskah Diterima : 04 July 2022  
Diterima Publikasi : 30 September 2022

Journal Homepage  
<https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>



### Peran *Work Productivity* pada Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Perilaku Inovatif Terhadap *Employee Performance*

(Studi pada karyawan site operasional PT. PT Lyondell Basell Indonesia Gempol Pasuruan)

M. Sulhan<sup>1\*</sup>, Anggra Mauludin<sup>2\*</sup>, Wahyu Astutuik<sup>3\*</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Yudharta Pasuruan, [sulhan@yudharta.ac.id](mailto:sulhan@yudharta.ac.id), <sup>1\*</sup> [anggra\\_mauludin@gmail.com](mailto:anggra_mauludin@gmail.com)<sup>2</sup>

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panglima Sudirman Surabaya, [wahyu@stiapas.ac.id](mailto:wahyu@stiapas.ac.id)

#### Abstract

*This research aims to understand the role of work productivity influencing knowledge sharing and innovative behavior towards employee work performance. And This study uses descriptive research. The population is the same as the sample of this study, namely employees in the PT office as many as 114 people. Liondell Basel New Zealand. The technique used in this study was purposive sampling technique. This research is also quantitative and uses path analysis tools. The results of this study found the fact that the three free variables (X) have a significant effect on employee performance. The results of the second equation path coefficient test This study showed that innovative behavior was less significant in employee performance. This study also showed an R<sup>2</sup> value of 0.544 which means that this model is able to provide explanations of various variations of bound variables by 54%.*

**Keywords:** *work productivity, knowledge sharing, innovative behavior, employee performance.*

#### Abstrak

Penelitian ini dengan Tujuan untuk memahami peran work productivity berpengaruh pada knowledge sharing dan perilaku inovatif terhadap prestasi kerja karyawan. Dan Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Populasi sama dengan sampel Penelitian ini yaitu pegawai di kantor PT sebanyak 114 orang. Liondell Basel Indonesia. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Penelitian ini juga bersifat kuantitatif dan menggunakan alat analisis model analaisi jalur (path analysis). Hasil Penelitian ini menemukan fakta bahwa ketiga variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien jalur persamaan kedua Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif kurang signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,544 yang berarti bahwa model ini mampu memberikan penjelasan dari berbagai variasi variable terikat sebesar 54%.

**Kata Kunci:** *work productivity, knowledge sharing, perilaku inovatif, employee performance.*

\*) Penulis Korespondensi: [sulhan@yudharta.ac.id](mailto:sulhan@yudharta.ac.id)

## 1. Pendahuluan

Dengan pertumbuhan ekonomi global, tingkat persaingan di pasar bisnis semakin tinggi, tidak terkecuali industri manufaktur. Sebagian besar perkembangan ini membuat masalah perusahaan semakin sulit. Memang benar bahwa perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, tetapi perusahaan harus dapat meningkatkan layanan manusianya agar berhasil menjual produknya sesuai dengan kebutuhan merek yang dituju.

Proses mentransfer, mendistribusikan, dan mengevaluasi pengetahuan dalam konteks yang berbeda dari satu organisasi ke orang lain yang membutuhkannya, dengan metode dan media yang saling berbeda, merupakan bagian dari berbagi pengetahuan (Lumbantobing, 2011:24). Oleh karena itu, harus ada budaya berbagi pengetahuan di antara karyawan, sehingga informasi tentang perkembangan dari lingkungan eksternal dan internal dapat menyebar ke seluruh bagian dan level di dalam perusahaan, sehingga pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan tidak dapat disembunyikan di dalam diri masing-masing karyawan.

Perilaku sosial dan Inovasi adalah perubahan sosial, dan perbedaan hanya dimaksudkan untuk menunjukkan sifat perubahan (George & Zhou, 2010) Inovasi mengacu pada sifat sesuatu yang dianggap baru oleh individu atau perusahaan. Di sisi lain, karakter baru menunjukkan karakter kreatif, dan ada proses dari karakter tradisional ke karakter modern, atau dari karakter negatif ke karakter yang sudah ada. Perilaku inovatif merupakan bagian penting dari kinerja karyawan suatu perusahaan.

Menurut (Zhang et al., 2018), perilaku inovatif sangat penting untuk produktivitas tenaga kerja. (Hasibuan, 2006; 67) Menurut pekerjaan produksi, produksi barang merupakan perbandingan antara hasil (produksi) dan produk (bahan). Produktivitas dapat memberi peningkatan dan efisiensi (waktu, bahan, tenaga kerja) dan tenaga kerja, produktivitas, keterampilan, dan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hal itu berdampak besar pada pekerjaan karyawan, dan juga meningkatkan efisiensi kerja.

Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian individu atau organisasi dalam jangka waktu, kekuatan dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Menurut hukum, moral dan etika (Prawirosentono, 2007). Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Inovatif Terhadap Efisiensi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Lyondell Basel Indonesia Gempol Pasuruan).

## 2. Kerangka Teori

Sesuai dengan judul penelitian ini, konsep Penelitian ini terdapat beberapa variable diantaranya yaitu: *Work Productivity*, *Knowledge Sharing*, Perilaku Inovatif dan *Employee Performance*.

### 2.1 *Work Productivity*

Produktivitas sangat penting untuk mengelola dan menjamin keberhasilan suatu organisasi/usaha. Seperti yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan telah menginvestasikan sumber daya manusia, peralatan dan uang) untuk menghasilkan produk/jasa. Menurut (Simanjuntak, 2001:30), produktivitas kerja adalah perbandingan hasil (output) yang diperoleh. Semua sumber daya yang digunakan per unit waktu (input). Menurut (Muchdarsyah Sinungan, 2003:12), produktivitas adalah ukuran produksi, perbandingan input dan output, atau distribusi input. Masukan seringkali terbatas pada pekerjaan, sedangkan keluarannya berupa fisik, bentuk dan nilai. (Sulistiyani & Rosidah, 2003:200) Parameter yang mempengaruhi produktivitas kerja: a) pengetahuan,

b) keterampilan, c) kemampuan, d) sikap, d) perilaku.

## 2.2 *Knowledge Sharing*

Menurut ((De Vries et al., 2006; Adinata, 2004), berbagi pengetahuan adalah proses dimana individu saling bertukar pengetahuan dalam bentuk model tacit dan eksplisit yang dapat digunakan untuk menciptakan pengetahuan baru. Menurut (Nawawi, 2012:9; Setiarso, 2006), knowledge sharing tidak hanya sekedar berbagi, tetapi juga “kolaborasi”. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari peranan budaya yang menjasil factor penting dan berperan dalam menjalankan suatu organisasi. manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi. Kemampuan seorang individu untuk secara sukarela menerima atau berbagi informasi, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh orang lain. Menurut (Panahi et al., 2013), terdapat lima factor variable knowledge sharing meliputi: a). hubungan sosial. Kedua). b) Berbagi pengalaman. c). Hubungan informal, d). Diamati. e). saling percaya.

## 2.3 *Perilaku Inovatif*

Menurut (George & Zhou, 2010), perilaku baru menunjukkan kreativitas positif, yang mengarah pada perubahan perilaku dari tradisional ke modern, atau dari negatif untuk pembentukan karakter. Seorang inovator adalah orang yang memiliki kebiasaan untuk selalu berpikir kritis, yang selalu berusaha mengubah tempatnya dalam pembaharuan lingkungannya dengan membawa budaya ke modernitas, atau dari kebiasaan buruk menjadi kebiasaan yang sudah ada. Berusaha keras untuk perubahan positif atau bermakna dengan beberapa nilai tambah. Menurut (De Jong & Den Hartog, 2010:19), perilaku baru adalah perilaku yang harus dikembangkan, dilaksanakan dan dilaksanakan dengan tujuan pengembangan pribadi dan organisasi di tempat kerja.

## 2.4 *Employee Performance*

Menurut (Nawawi, 2006:89). Etika hasil kerja yang dapat dicapai secara kuantitas dan kualitas oleh individu atau organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya untuk pencapaian tujuan organisasi secara legal, non illegal, etis, dan normatif. Menurut (Mangkunegara, 2009:100), kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tugas tugas dan fungsi yang sudah ditentukan. Di satu sisi (Simamora, 2007:56). Kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi barang dan jasa serta pekerjaan karyawan seringkali menjadi faktor keberhasilansuatu proyek. Evaluasi Kinerja Pegawai Menurut Bernadin (Simamora, 2007:56), ada enam indikator evaluasi kinerja pegawai. yaitu kualitas, b) kuantitas, c) waktu, d) efisiensi, dan e)kebebasan.

## 3. **Metode**

Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lyondell Basell Indonesia, total 114. Penelitian ini menggunakan informasi utama yang berkaitan dengan kata-kata dan pertanyaan responden dalam kuesioner berupa kisi-kisi untuk menunjukkan semua variabel. Analisis jalur merupakan alat analisis yang digunakan pada metode ini.

## 4. **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Penelitian ini mengkaji peran *work productivity* pada pengaruh *knowledge sharing* dan perilaku inovatif terhadap *employee performance*. Dalam karakteristik responden, yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan level site operasional PT. Lyondell Basell Indonesia sebanyak 114 responden.

4.1 Analisis Deskriptif

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Knowledge Sharing**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	4	3,5	6	5,3	28	24,6	76	66,7	4,54
X1.2	0	0	2	1,8	12	10,5	39	34,2	61	53,5	4,39
X1.3	0	0	1	0,9	17	14,9	31	27,2	65	57	4,32
X1.4	0	0	2	1,8	30	26,3	36	31,6	46	40,4	4,05
X1.5	0	0	0	0	23	20,2	34	29,8	57	50	4,18
X1.6	0	0	2	1,8	23	20,2	37	32,5	52	45,6	4,17
X1.7	1	0,9	2	1,8	19	16,7	31	27,2	61	53,5	4,20
<i>Grand mean</i>											4,26

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan mean tertinggi pada item X1.1 yaitu Para Pimpinan yang menginformasikan para karyawan agar bekerja lebih giat dan sesuai S.O.P (Standart Operasional Procedure) dengan skor mean sebesar 4,54.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Inovatif**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	2	1,8	66	57,9	38	33,3	8	7	3,46
X2.2	0	0	3	2,6	35	30,7	69	60,5	7	6,1	3,70
X2.3	0	0	3	2,6	15	13,2	71	62,3	25	21,9	4,04
<i>Grand Mean</i>											3,73

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan mean tertinggi pada item X2.3 yaitu Saya diberi kesempatan dengan program IAS (*Idea Action Solution*) untuk mengembangkan inovasi dengan skor mean sebesar 4,04

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Work Productivity**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	1	0,9	3	2,6	20	17,5	38	33,3	52	45,6	4,20
Y1.2	0	0	2	1,8	21	18,4	43	37,7	48	42,1	4,20
Y1.3	0	0	6	5,3	26	22,8	33	28,9	49	43	4,10
Y1.4	1	0,9	5	4,4	22	19,3	39	34,2	47	41,2	4,06
Y1.5	0	0	6	5,3	25	21,9	30	26,3	53	46,5	4,13
<i>Grand Mean</i>											4,15

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan mean tertinggi pada item Y1.1 yaitu Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam peningkatan produktifitas kerja dengan skor mean sebesar 4,20.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Employee Performance**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y2.1	1	0,9	1	0,9	4	3,5	73	64	35	30,7	4,23
Y2.2	0	0	0	0	14	12,3	78	68,4	22	19,3	4,07
Y2.3	0	0	1	0,9	9	7,9	81	71,1	23	20,2	4,11
Y2.4	0	0	1	0,9	9	7,9	85	74,6	19	16,7	4,06
Y2.5	0	0	2	1,8	4	3,5	85	74,6	23	20,2	4,13
<i>Grand Mean</i>											4,11

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan mean tertinggi pada item Y2.1 yaitu Saya dapat menjaga kualitas dan hasil pekerjaan dengan skor mean sebesar 4.23

#### 4.2 Uji Validitas

Menurut (Imam Ghozali, 2016), uji validasi digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas mengukur apakah pertanyaan kuesioner yang kita lakukan benar-benar mengukur apa yang ingin kita ukur. Suatu uji validitas dapat dikatakan valid jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai korelasi person ( $r$ -hitung)  $> r$ tabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Person Correlation (rhitung)	r-tabel	Sig	Keterangan
Knowledge Sharing	X1.1	0,479	0,1840	0,000	Valid
	X1.2	0,551	0,1840	0,000	Valid
	X1.3	0,584	0,1840	0,000	Valid
	X1.4	0,519	0,1840	0,000	Valid
	X1.5	0,593	0,1840	0,000	Valid
	X1.6	0,685	0,1840	0,000	Valid
	X1.7	0,574	0,1840	0,000	Valid
Perilaku Inovatif	X2.1	0,514	0,1840	0,000	Valid
	X2.2	0,742	0,1840	0,000	Valid
	X2.3	0,738	0,1840	0,000	Valid
Work Productivity	Y1.1	0,681	0,1840	0,000	Valid
	Y1.2	0,640	0,1840	0,000	Valid
	Y1.3	0,718	0,1840	0,000	Valid
	Y1.4	0,686	0,1840	0,000	Valid
	Y1.5	0,676	0,1840	0,000	Valid
Employee Performance	Y2.1	0,718	0,1840	0,000	Valid
	Y2.2	0,695	0,1840	0,000	Valid
	Y2.3	0,723	0,1840	0,000	Valid
	Y2.4	0,720	0,1840	0,000	Valid
	Y2.5	0,577	0,1840	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur objek atau gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach's alpha. Menurut (Ghozali, 2006) suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil  $\alpha > 0,60$  = reliabel dan jika hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliabel.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Knowledge Sharing (X1)	0,652	Reliabel
Perilaku Inovatif (X2)	0,699	Reliabel
Work Productivity (Y1)	0,710	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Employee Performance (Y2)</i>	0,721	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4.4 Uji Normalitas

Pembuktian asumsi normalitas ini akan dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov Z, yaitu dengan melihat significant (sig.Z). Apabila nilai signifikansi nilainya lebih besar  $\alpha > 0,05$  maka asumsi normalitas telah terpenuhi.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

Persamaan Regresi	Sig. Z	Kesimpulan
Persamaan Pertama	0,200	Normalitas Terpenuhi
Persamaan Kedua	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4.5 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan fungsi korelasi pada SPSS 26 dan kemudian diperiksa hasil linieritasnya. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan asumsi linieritas terpenuhi atau terdapat hubungan yang baik antara variabel bebas dengan variabel.

**Tabel 8. Hasil Uji Linieritas**

Model Path	Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Linearity (Sig.)	Kesimpulan
Persamaan Pertama	<i>Knowledge Sharing (X1)</i>	<i>Work Productivity (Y1)</i>	0,203	Linieritas Terpenuhi
	Perilaku Inovatif (X2)		0,952	Linieritas Terpenuhi
Persamaan Kedua	<i>Knowledge Sharing (X1)</i>	<i>Employee Performance (Y2)</i>	0,147	Linieritas Terpenuhi
	Perilaku Inovatif (X2)		0,119	Linieritas Terpenuhi
		<i>Work Productivity (Y1)</i>	0,895	Linieritas Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4.6 Analisis Jalur Pertama

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Jalur Persamaan Pertama**

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Coef. Beta	Nilai t	Sig.	Ket
<i>Knowledge Sharing (X1)</i>	<i>Work Productivity (Y1)</i>	0,351	3,721	0,000	Sig.
Perilaku Inovatif (X2)	<i>Work Productivity (Y1)</i>	0,267	2,832	0,005	Sig.
	R square				0,296

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4.7 Analisis Jalur Kedua

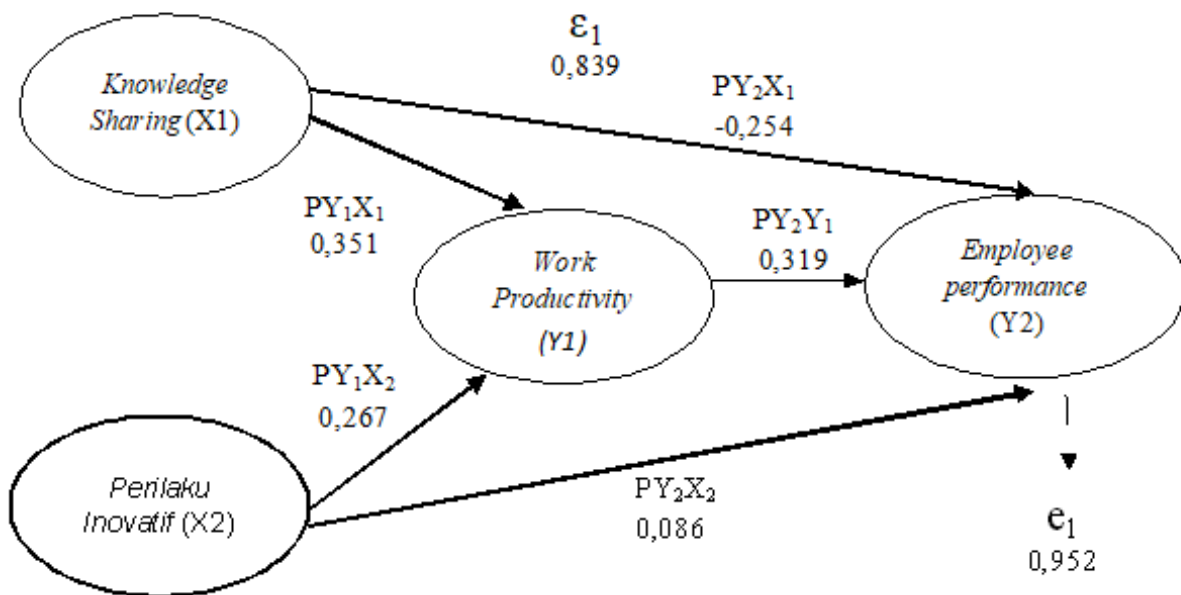
**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Jalur Persamaan Kedua**

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Coef. Beta	Nilai t	Sig.	Ket
<i>Knowledge Sharing (X1)</i>	<i>Employee Performance (Y2)</i>	-0,254	-2,226	0,028	Sig.

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Coef. Beta	Nilai t	Sig.	Ket
Perilaku Inovatif (X2)	<i>Employee Performance</i> (Y2)	-0,086	-0,773	0,441	Tidak Sig.
<i>Work Productivity</i> (Y1)	<i>Employee Performance</i> (Y2)	0,319	2,943	0,004	Sig.
	R square				0,092

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4.8 Hasil Analisis Jalur



Sumber: Data Primer Diolah

**Gambar1. Hasil Analisis Jalur**

**Tabel 11. Pengujian Hubungan Tidak Langsung**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung (koefisien beta)	Pengaruh Tidak Langsung melalui Y1
X1 terhadap Y1	0,351	-
X2 terhadap Y1	0,267	-
X1 terhadap Y2	-0,254	$(-0,254) \times (0,319) = -0,081$
X2 terhadap Y2	-0,086	$(-0,086) \times (0,319) = -0,027$
Y1 terhadap Y2	0,319	-

Sumber: Data Primer Diolah

Pengaruh langsung antar variabel *knowledge sharing* terhadap variabel *Work Productivity* dengan koefisien beta 0,351. Variabel Perilaku Inovatif berpengaruh secara langsung terhadap variabel *Work Productivity* dengan koefisien beta 0,267. Variabel *knowledge sharing* terhadap variabel *Employee Performance* dengan nilai koefisien beta sebesar -0,254. Variabel Perilaku Inovatif berpengaruh secara langsung terhadap variabel *Employee Performance* dengan koefisien beta -0,086. Variabel *Work Productivity* (Y1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel *Employee Performance* dengan koefisien beta sebesar 0,319.

Pengaruh secara langsung variabel diperoleh dengan perkalian nilai koefisien beta untuk dua variabel langsung, yaitu variabel berbagi pengetahuan (X1) dibagi dengan fungsi

penting variabel produk (Y1) terhadap variabel kerja. (Y2) . Nilai -0,081. Perilaku inovasi baru (X2) berhubungan langsung dengan variabel kinerja pegawai (Y2) melalui peningkatan kinerja (Y1) dengan nilai signifikansi sebesar -0,027.

#### 4.9 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Productivity*

Berdasarkan perhitungan koefisien beta antara knowledge sharing terhadap Work Productivity dengan nilai 0,351 dan sig. sebesar 0,000 (sig. < 0,05). H0 ditolak, nilai sig. kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang menyatakan bahwa knowledge sharing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Work Productivity dan diterima. nilai koefisien jalur mempunyai positif, maka knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Productivity.

#### 4.10 Perilaku Inovatif terhadap *Work Productivity*

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur antara Perilaku Inovatif terhadap Work Productivity. Nilai Beta 0,267 dan nilai sig. 0,005 (sig. < 0,05). H0 ditolak karena nilai sig. kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang menyatakan bahwa Perilaku Inovatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Work Productivity diterima. Karena nilai koefisien jalur bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Productivity.

#### 4.11 *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Performance*

Periksa koefisien jalur berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan di -0,254 dan juga mempunyai nilai 0,028 (sig.<0,05). H0 ditolak karena nilai sig. akibat kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, mempunyai kesimpulan bahwa semakin besar nilai knowledge sharing maka semakin besar nilai kinerja karyawan.

#### 4.12 Perilaku Inovatif terhadap *Work Productivity*

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur antara Perilaku Inovatif terhadap *employee performance* dengan nilai beta -0,086 dan sig. sebesar 0,441 (sig. > 0,05). H<sub>0</sub> diterima karena nilai sig. lebih dari 0,05, maka mempunyai kesimpulan bahwa H<sub>4</sub> ditolak yang menyatakan bahwa Perilaku Inovatif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* ditolak. Nilai koefisien jalur bernilai negatif dan nilai signifikansi melebihi 0,05 dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif tidak akan berdampak signifikan terhadap *employee performance*.

#### 4.13 *Work Productivity* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien lintasan produksi dan penyerapan tenaga kerja dengan nilai 0,229 dan nilai sig. sebesar 0,010 (sig.<0,05). H0 ditolak karena nilai sig. Karena ≤ 0,05 maka mempunyai kesimpulan H5 diterima yang menunjukkan bahwa efisiensi kerja mempunyai positif terhadap kinerja karyawan.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Penerapan atau pelaksanaan *Knowledge Sharing*

dan Perilaku Inovatif pada PT. Lyondell Basell Indonesia yaitu: *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Productivity* dengan nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *Work Productivity*. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat budaya *Knowledge Sharing* berperan penting dalam peningkatan *Work productivity*.

Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Productivity* karena nilai probabilitas ( $0,005 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap *Work Productivity*. Dengan Nilai probabilitas yang signifikan terlihat perilaku inovatif berperan penting dalam peningkatan *Work Productivity*. *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* karena nilai probabilitas ( $0,028 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Dengan nilai probabilitas yang signifikan budaya *Knowledge Sharing* dapat menunjang *Employee Performance* para karyawan bagian site operasional.

Perilaku Inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* karena nilai probabilitas ( $0,441 > 0,05$ ) yang dapat diartikan bahwa Perilaku Inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Dengan nilai yang tidak signifikan perilaku inovatif tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Karena penilaian *Employee Performance* tidak hanya dari perilaku inovatif tapi bermacam macam aspek dan kebijakan dari pimpinan perusahaan.

*Work Productivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karena nilai probabilitas ( $0,004 < 0,05$ ) yang dapat diartikan bahwa *Work Productivity* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Dengan nilai probabilitas yang signifikan *Work Productivity* dapat menunjang *Employee Performance* para karyawan.

## 5.2 Saran

Dari hasil temuan di atas, terdapat rekomendasi yang dianggap relevan dan harus menjadi pedoman bagi semua pemangku kepentingan.

1. Untuk mengembangkan *Knowledge Sharing* karena merupakan aset bagi perusahaan, dan mempertahankan tingkat pengetahuan karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan
2. Untuk lebih memfokuskan dalam penerapan Perilaku Inovatif karena Inovasi merupakan aset bagi perusahaan, dan mempertahankan tingkat kepercayaan diri karyawan agar mampu berinovasi dan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan

## Daftar Pustaka

- Adinata, R. C. (2004). *Analisis Kinerja Manajemen Rantai Pasokan Berbasis Balanced Scorecard*.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Vries, R. E., Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115–135. <https://doi.org/10.1177/0093650205285366>
- Ghozali. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, SP, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Update PLS Regresi. Edisi Delapan. In (*Edisi 8*). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Universitas Diponegoro.
- J.M., G., & Zhou, J. (2010). When Opened to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Intrnal Approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513–524.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Knowledge Management Society Indonesia.
- Mangkunegara, A. . (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di LingkunganPerusahaan Industri*. Gajah Mada University Press.
- Nawawi, I. (2012). *Metoda Penelitian Kualitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Ekonomi Islam* (D. P. Jaya, Ed.).
- Panahi, S., Watson, J., & Partridge, H. (2013). Towards tacit knowledge sharing over social web tools. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 17, Issue 3, pp. 379–397). <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2012-0364>
- Prawirosentono, S. (2007). *Kebijakan Kinerja Karyawan. Cetakan Ketiga*. BPF.
- Setiarso, B. (2006). Pengelolaan Pengetahuan (Knowledge-Management) Dan Modal Intelektual (Intellectual Capital) untuk Pemberdayaan UKM. *Prosiding Konferensi Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Untuk Indonesia*, 3–4.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFEUI.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Penerbit Graha Ilmu.
- Zhang, D., Wang, C. H., Zheng, D., & Yu, X. (2018). Process of innovation knowledge increase in supply chain network from the perspective of sustainable development. *Industrial Management and Data Systems*, 118(4), 873–888. <https://doi.org/10.1108/IMDS-06-2017-0243>