

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. BPRS BAKTI ARTHA SEJAHTERA SAMPANG)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

RATNASARI APRILIA

NIM: 18108020092

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. BPRS BAKTI ARTHA SEJAHTERA SAMPANG)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

RATNASARI APRILIA

NIM: 18108020092

PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I

NIP. 19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-225/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2024

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BPRS BAKTI ARTHA SEJAHTERA SAMPANG)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **RATNASARI APRILIA**
Nomor Induk Mahasiswa : **18108020092**
Telah diujikan pada : **Kamis, 18 Januari 2024**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A/B**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketna Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 65b707017960



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 65b71ba2ed10



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 65b104c85141



Yogyakarta, 18 Januari 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 65b740ed79c7b

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Ratnasari Aprilia

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ratnasari Aprilia

NIM : 18108020092

Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Sharing*, Motivasi Intrinsik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang).

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Srata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wasalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Desember 2023

Pembimbing



Farid Hidayat, S.H., M.S.I

NIP. 19810726 201503 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ratnasari Aprilia

NIM : 18108020092

Jurusan / Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang)*" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terjadi adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 11 November 2023

Penulis,



Ratnasari Aprilia

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ratnasari Aprilia
NIM : 18108020092
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

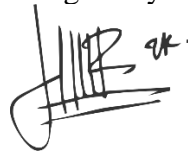
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penulis menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Knowledge Sharing*, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Yogyakarta, 01 Agustus 2023
Yang Menyatakan,



Ratnasari Aprilia

HALAMAN MOTTO

"Jangan terlalu keras pada dirimu sendiri, karena hasil dari semua urusan di dunia udah ditetapkan Allah, jika sesuatu ditakdirkan untuk menjauh darimu, maka dia tidak akan pernah mendatangimu namun jika dia ditakdirkan bersamamu, maka kau tidak akan bisa lari darinya. Tidak ada penyakit yang membunuh tubuhmu, lebih dari kesedihan dan pikiran yang berlebihan."- Habib Umar bin Hafidz

“Harus ada spasi agar tulisan bisa di baca, harus ada jeda agar kalimat bisa tereja. Harus ada henti agar langkah yang salah bisa di perbaiki. Mari terus mendewasa, agar mengerti kapan harus berhenti dan kapan melangkah lagi”- Ustadzah Halimah Alaydrus



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan.

Shalawat serta salam mudah-mudahan tercurahkan kepada

Nabi Muhammad SAW.

Dengan kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan untuk Ayah, Ibu, Saudara, Sahabat, dan Teman yang selalu memberi dukungan dan semangat di dalam diri saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Tanpa dukungan dan semangat yang diberikan oleh kalian, skripsi ini mungkin akan terasa sulit untuk diselesaikan.

Terlebih skripsi ini saya persembahkan khusus kepada semua pihak yang telah bertanya:

“Sampai Mana Skripsinya?”, “Kapan Sidang?”, “Kapan Wisuda?”, dan lain sebagainya.

Keramahtamahan kalian adalah alasan saya untuk segera menyelesaikannya.

PEDOMAN LITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta' Marbuttah*

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	A
ـِ	Kasrah	Ditulis	I
ـُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang dan Penerapannya

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap dan Penerapannya

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. atas kasih dan sayang-Nya sehingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita dianggis dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan Islam.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati dan ta'dzim kami, terima kasih sebanyak-banyaknya kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya.
2. Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan penulis dalam berpikir serta bertindak dalam kehidupan sehari-hari, dan menjadi suri tauladan hingga hari akhir nanti.
3. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya;
4. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta jajarannya;
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta jajarannya.
6. Bapak Drs. Yusuf Khoiruddin., S.E., M.si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi kami agar selalu menjadi mahasiswa yang rajin, tidak menunda waktu serta unggul dalam segala bidang.
7. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta memotiasi kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi dari

proses awal hingga akhir skripsi ini selesai.

8. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh perkuliahan.
9. Seluruh karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi akademik perkuliahan penulis.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
11. Orang tua tercinta Bapak Abdur Rohman dan Ibu Kiptiyah yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, memberikan dukungan serta doa yang selalu mengiringi.
12. Adek tersayang Muhammad Rizky yang telah menyayangi dan mendoakan penulis selama ini.
13. Kakak sepupu tercinta Nurul Hidayati, Wulandari, Adam Rafasya, Azriel Ramadhan, Naysila Alifah, dan Zehan Attharazka yang telah memberikan dukungan, dan mendoakan penulis.
14. Keluarga besar Bani Maddin yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis hingga saat ini.
15. Kepada Norma, Mba Wulan, Mba Uzik, Izza terimakasih telah menjadi sahabat penulis, yang selalu mendengarkan dan berbagi cerita.
16. Kepada Zulfa Arifah dan Hasna Mailany sahabat yang selalu menjadi pendengar, penasihat dan mendukung penulis dalam segala hal apapun.
17. Sahabat-sahabat penulis Nur 'Aini Ken, Yuhanif Aidina, Sinta Kurnia, Sela Melania, dan RR Winindiyah yang menjadi seperti keluarga sendiri bagi penulis sejak sekolah menengah kejuruan dan selalu menjadi pendengar yang baik.
18. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu dapat diandalkan, yang

telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

19. Mas Muhammad Irsyadul Ibad yang selalu memberikan cintanya, dukungan, doa dan menemani penulis dalam proses skripsi. Terimakasih banyak telah mengajarkan hal-hal baru dan sudah menjadi pendengar, dan penasihat yang baik.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin*.

Yogyakarta, 01 Agustus 2023
Hormat Penulis,



Ratnasari Aprilia
18108020092

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SKRIPSI	2
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN LITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	9
C. TUJUAN PENELITIAN	9
D. MANFAAT PENELITIAN	9
E. SISTEMATIKA PENULISAN	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
A. LANDASAN TEORI	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. Produktivitas Kerja	14
3. Knowledge Sharing	17
4. Motivasi	21
5. Disiplin	25
B. PENELITIAN TERDAHULU	30
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	41
D. KERANGKA PEMIKIRAN	44

BAB III.....	45
METODOLOGI PENELITIAN	45
A. JENIS DAN SIFAT PENELITIAN	45
B. SUMBER DATA PENELITIAN	45
C. METODE PENGUMPULAN DATA	46
D. POPULASI DAN SAMPEL	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel.....	48
E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	48
F. TEKNIK ANALISIS DATA	51
1. Pengujian Instrumen Penelitian	51
2. Uji Asumsi Klasik	52
3. Uji Hipotesis	53
BAB IV.....	55
PEMBAHASAN	55
A. Gambaran umum tempat penelitian	55
1. Sejarah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bakti Artha Sejahtera Sampang.....	55
2. Visi, dan Misi.....	55
B. Analisis data penelitian.....	56
1. Karakteristik Responden	56
2. Pengujian Instrumen Penelitian	59
3. Uji Asumsi Klasik	63
4. Uji Hipotesis	67
C. Pembahasan.....	72
BAB V	84
PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Implikasi Penelitian	85
C. Saran	86
Daftar Pustaka	87
LAMPIRAN.....	I

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Data dan Indikator Utama Perbankan Syariah September 2021	1
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran	47
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 2 Usia	57
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4. 4 Lama Bekerja.....	58
Tabel 4. 5 Validitas Knowledge Sharing	59
Tabel 4. 6 Validitas Motivasi Intrinsik	60
Tabel 4. 7 Validitas Disiplin Kerja	61
Tabel 4. 8 Validitas Produktivitas Kerja.....	62
Tabel 4. 9 Reliabilitas	63
Tabel 4. 10 Uji Normalitas.....	64
Tabel 4. 11 Multikolinearitas	65
Tabel 4. 12 Heteroskedastisitas.....	66
Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69
Tabel 4. 15 Uji F	70
Tabel 4. 16 Uji T	71
Tabel 4. 17 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	73
Tabel 4. 18 Data Kuesioner Knowledge Sharing.....	74
Tabel 4. 19 Data Kuesioner Motivasi Intrinsik.....	78
Tabel 4. 20 Data Kuesioner disiplin kerja.....	81

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Kuisisioner Penelitian	I
Lampiran 2 Hasil Olah Data.....	VII
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian	XVIII
Lampiran 4 Surat Telah Melakukan Penelitian	XIX
Lampiran 5 Curriculum Vitae.....	XX



ABSTRAK

Produktivitas karyawan mencakup kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *knowledge sharing*, motivasi, dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, motivasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan di BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 56 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner dan wawancara dengan menggunakan metode pengukuran data secara likert. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.

Kata kunci: *knowledge sharing*, motivasi, disiplin kerja, produktivitas kerja



ABSTRACT

The productivity of employees encompasses their ability to complete tasks effectively and efficiently. Employee productivity can be influenced by several factors, including knowledge sharing, intrinsic motivation, and work discipline. The objective of this research is to determine the impact of knowledge sharing, intrinsic motivation, and work discipline on employee productivity. This study was conducted at BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. The number of respondents in this study was 56 people. Data collection was done by distributing questionnaires and conducting interviews using the Likert scale data measurement method. The results of the analysis indicate that the variable of knowledge sharing does not have a significant effect on work productivity. Meanwhile, the variables of intrinsic motivation and work discipline significantly affect the work productivity of employees at PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.

Keywords: *knowledge sharing, motivation, work discipline, work productivity*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam perkembangannya, dunia perbankan saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, khususnya perbankan syariah. Hal ini terbukti dengan meningkatnya jumlah lembaga keuangan bank syariah di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, pada pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Adapun dalam pasal 1 ayat 7 juga dijelaskan bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Tabel 1 1 Data dan Indikator Utama Perbankan Syariah September 2021

Industri Perbankan	Jumlah Institusi	Jumlah Kantor	Aset (dalam triliun rupiah)	PYD (dalam triliun rupiah)	DPK (dalam triliun rupiah)
Bank Umum Syariah	12	2.028	418,77	256,87	341,33
Unit Usaha Syariah	21	409	211,57	145,10	151,79
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	165	670	15,87	11,34	10,71
TOTAL	198	3.107	646,21	413,31	503,83

Sumber: Snapshot Perbankan Syariah September 2021

Sesuai gambar pada data diatas yang diperoleh dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada snapshot perbankan syariah september 2021 menunjukkan bahwa di Indonesia terdapat 12 Bank Umum Syariah (BUS), 21 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 165 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). OJK juga mencatat indikator pertumbuhan positif untuk keseluruhan industri perbankan syariah hingga september 2021 pada aset sebesar 646,21 triliun rupiah, Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD) sebesar 413,31 triliun rupiah, Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar 503,83 triliun rupiah.

Dari perkembangan yang telah dilalui oleh Perbankan Syariah, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalamnya terutama pada pemimpin dan karyawan dalam meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatan perbankan, diperlukan adanya sumber daya yang melimpah baik dari bahan mentah, teknologi maupun sumber daya manusia yang berkualitas yang harus dimiliki oleh perusahaan. Produktivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2009:57) merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan atau meningkatkan sesuatu dengan memanfaatkan sumber daya dengan efektif.

(Azizah Herawati, 2022)mengatakan bahwa Al-Quran mengajarkan bahwa untuk menjadi manusia yang produktif, kita perlu memfokuskan waktu kita pada empat hal. Pertama, meningkatkan mutu keyakinan kepada Allah, karena iman menjadi dasar dalam beraktivitas. Ayat yang menyatakan:

وَتَرَوُوهَا فَاِنَّ خَيْرَ الرَّادِ النَّقْوَى فَاتَّقُوْنَ

"Dan ambillah bekal (perbekalan) dan sesungguhnya sebaik-baik bekal adalah takwa". (Q.S. Al-Baqarah: 197)

Kedua, hindari penundaan dalam beramal, karena kehidupan diciptakan untuk mengisi dengan amal terbaik. Ayat yang menyatakan:

تَبَارَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (١)

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ (٢)

"Maha suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu. Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya". Q.S Al-Mulk: 1-2)

Ketiga, suka menasehati dan bersedia menerima nasehat untuk terus memperbaiki diri. Ayat yang menyatakan:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan". (Q.S Al-Imran: 159)

Keempat, lakukan kebenaran dan siap menerima kebenaran, menjauhi dosa dan siap memperbaiki amal yang salah. Ayat yang menyatakan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصِيبُوهَا عَلَى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

"Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu fasik membawa suatu berita, maka selidikilah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu". (Q.S Al-Hujurat: 6)

Dengan memahami prinsip ini, kita diharapkan dapat hidup lebih produktif

sesuai dengan ajaran agama Islam. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ravianto (2011) yakni Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi. Ketika produktivitas kerja karyawan baik dan terus meningkat maka hasil dari sebuah kegiatan dalam perbankan atau hasil operasional perbankan juga akan baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah berbagi pengetahuan. Menurut Cyr & Choo (2010) *knowledge sharing* merupakan perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam membagikan pengetahuan dan bertukar pengalaman kepada individu atau anggota yang lain dalam suatu organisasi. *Knowledge sharing* yang dilakukan untuk membagikan ilmu-ilmu baru bahkan berbagi pengalaman, pekerjaan, keahlian akan mempertajam penyebaran pengetahuan dan informasi antar karyawan yang juga akan mendukung terbentuknya jaringan komunikasi yang baik antar individu dalam suatu organisasi (Trivellas et al., 2015). Di satu sisi, perkembangan ilmu pengetahuan yang meliputi ilmu pengetahuan dan teknologi memerlukan kesiapan seluruh individu dan kelompok dalam menghadapinya. Memahami perkembangan teknologi sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Tidak sedikit karyawan yang mendapatkan kendala ketika beradaptasi dalam menggunakan teknologi yang semakin canggih, yakni kurangnya dukungan dari lingkungan, dan individualisme. Hal ini diperlukan adanya *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan baik dari individu kepada suatu organisasi maupun dari individu kepada individu yang lain guna dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawan.

Selain *knowledge sharing*, motivasi juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi dapat menjadi salah satu alat bagi pemimpin dalam memahami sikap karyawan. Menurut (Sutrisno, 2009:116) faktor motivasi terbagi menjadi dua yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mencakup situasi kerja dan kebutuhan kerja yang timbul dari faktor diri sendiri (Luthans, 2011). Motivasi intrinsik yang disalurkan ke arah yang positif maka akan menghasilkan produktivitas yang baik dan sesuai dengan keinginan yang akan dicapai baik diri sendiri maupun perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang disalurkan arah hal yang negatif maka akan membuat seseorang merasa bahwa tugas yang seharusnya dilaksanakan menjadi beban dan dilakukan dengan hati yang tidak senang.

Selain motivasi yang ada pada diri karyawan itu sendiri, disiplin kerja juga menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin menurut Singodimedjo dalam (Sunarsi, n.d., 2019:86) merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada disekitarnya. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan kedisiplinan, ketepatan waktu, bekerja sesuai aturan perusahaan, dan memiliki etos kerja yang kuat. Penelitian yang dilakukan oleh (Suwuh, 2015) sejalan dengan pandangan ini, di mana disiplin karyawan dapat diukur melalui sejumlah faktor, termasuk tanggung Jawab, sikap, tingkah laku, dan tindakan yang mereka tunjukkan selama menjalankan tugas di lingkungan perusahaan.

Keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut mencerminkan

tingkat disiplin yang baik, yang pada gilirannya mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi intrinsik yang muncul dalam diri seseorang karyawan, sehingga dapat mendorong untuk bekerja secara produktif guna mencapai tujuan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Fathoni & Magdalena Minarsih, 2016) Semakin disiplin karyawan, semakin baik pula hasil yang akan diperoleh. Disiplin karyawan yang tinggi akan membantu dalam mencapai tujuan, sedangkan disiplin yang rendah dapat memperlambat pencapaian tujuan.

Produktivitas kerja merupakan faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi mencerminkan etos kerja karyawan dan sikap mental yang baik (Sani, 2019). Sebagai bank syariah yang dimiliki oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Sampang, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bakti Artha Sejahtera Sampang terus berkomitmen untuk meningkatkan produktivitasnya. Pelayanan dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bakti Artha Sejahtera Sampang dapat dinikmati di berbagai wilayah kabupaten Sampang. Saat ini, bank ini memiliki satu kantor pusat yang terletak di Jl. KH. Wahid Hasyim No.69, Kel. Gunung Sekar, Kec. Sampang, Kab. Sampang, dan lima kantor kas cabang. Keberadaan kantor pusat dan cabang tersebut mencerminkan tekad serius Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bakti Artha Sejahtera Sampang dalam menjalankan kegiatan perbankan.

Dalam pelaksanaannya, menurut Rizka Fitrotur Ramadiana Selaku Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bakti Artha Sejahtera Sampang menerapkan *knowledge sharing* dengan melaksanakan berbagai kegiatan yakni dengan pelatihan

untuk setiap divisi baik secara online menggunakan aplikasi *zoom meeting* maupun secara langsung. Selain itu, motivasi intrinsik yang tinggi juga diterapkan cukup baik oleh karyawan sehingga tugas yang diemban setiap karyawan terlaksana dengan baik. Disiplin kerja yang tinggi diterapkan pula dengan adanya absensi karyawan dan *punishment* yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dengan tingkatan peringatan, surat peringatan I, II, dan III.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Agus et al., n.d., 2021) memperoleh *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. penelitian yang dilaksanakan oleh (Tupamahu et al., 2020) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *knowledge sharing* dan produktivitas kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi et al., 2020) menyajikan temuan yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja.

Penelitian mengenai motivasi intrinsik dan produktivitas karyawan memberikan temuan yang beragam. Studi yang dilakukan oleh (Yarni, 2021.) dan (Purnomo, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi Intrinsik tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, penelitian oleh (Megawati et al., 2017) menunjukkan bahwa motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sementara (Baringbing, 2018) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Adapun penelitian tentang disiplin kerja memberikan hasil yang bervariasi.

(Basit et al., 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh (Stevania, 2017) dan (Hafni, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Di sisi lain, penelitian oleh (Agustini, 2019) dan (Ginting & Suana, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Jika diamati, banyak penelitian yang berfokus pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja seperti penelitian oleh Click or tap here to enter text. (Ikhsan et al., n.d., 2021) yang meneliti tentang kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Santy, 2018) yang meneliti tentang kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian ini berfokus pada produktivitas kerja karyawan dikarenakan produktivitas kerja merupakan hal penting yang harus ditingkatkan dalam diri karyawan yang berdampak langsung pada efisiensi, dan efektivitas perusahaan serta dapat melakukan pekerjaan secara baik dan maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh *Knowledge sharing*, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**" dengan mengambil 3 (tiga) variabel yaitu *Knowledge sharing*, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja sebagai variabel independennya, dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas karyawan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan Ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), terutama terkait dengan *knowledge sharing*, motivasi, dan disiplin kerja dalam konteks pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan Ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), terutama terkait dengan *knowledge sharing*, motivasi, dan disiplin kerja dalam konteks pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat meluaskan wawasan dan meningkatkan pengetahuan pembaca terkait dengan *knowledge sharing*, motivasi, dan disiplin kerja dalam konteks pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan berharga dalam literatur kajian pengetahuan dan referensi untuk penelitian yang akan datang. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi pembanding yang berharga untuk penelitian- penelitian sebelumnya dan yang akan datang dalam domain penelitian penulis.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan, dan memiliki gambaran mengenai *knowledge sharing*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, serta dapat dijadikan bahan evaluasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperbaiki tingkat kualitas Sumber

Daya Manusia (SDM).

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Pada sistematika penulisan ini akan memaparkan sekilas tentang muatan dalam setiap bab yang ada pada skripsi ini di antaranya sebagai berikut:

Pendahuluan merupakan bab awal yang memberikan gambaran umum mengenai penelitian ini. Bab ini mencakup latar belakang masalah yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang menjadi fokus kajian, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan praktik, serta sistematika penulisan yang akan membimbing pembaca melalui penelitian ini.

Pada bab ini, disajikan landasan teori yang menjadi dasar penelitian. Kajian teori mencakup telaah pustaka yang merinci hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini. Kerangka teori dijabarkan untuk memberikan landasan konseptual yang mendukung penelitian ini, dan pengembangan hipotesis menjelaskan perubahan dan penyusunan hipotesis yang digunakan dalam penelitian.

Bab ini membahas metodologi penelitian yang digunakan. Termasuk di dalamnya adalah desain penelitian yang dipilih, variabel yang diukur, definisi operasional, informasi tentang sampel dan populasi, sumber dan teknik pengumpulan data, serta Instrumen dan alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis.

Bab ini merupakan Inti dari penelitian, yang mencakup gambaran umum dari objek yang dikaji, analisis data, dan hasil penelitian. Data yang dikumpulkan dan diolah sesuai metode penelitian dijelaskan secara rinci, disertai dengan

interpretasi hasil yang membentuk pembahasan penelitian.

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis pembahasan pada bab sebelumnya. Serta memberikan saran untuk penelitian masa depan dan Implikasi secara teoritis dan praktis. Bab ini menjadi penutup yang menyelaraskan temuan penelitian dengan tujuan awal dan memberikan gambaran tentang kontribusi penelitian ini untuk bidang studi yang bersangkutan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan beberapa temuan penting:

1. *Knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa baik atau buruknya dalam berbagi pengetahuan tidak memberikan dampak yang signifikan pada produktivitas kerja, sebagaimana terlihat dari nilai t hitung sebesar 0,566 dengan nilai signifikansi 0,574. Oleh karena itu, secara parsial, variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 4,986 dengan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan

produktivitas kerja. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,163 dengan nilai signifikansi 0,035. Oleh karena itu, secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara *knowledge sharing* tidak memiliki dampak yang signifikan. Oleh karena itu, implementasi strategi untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan disiplin kerja dapat dijadikan fokus untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan bagi bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen SDM. Temuan khusus terkait *knowledge sharing*, motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan dapat menjadi landasan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong semangat dan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang diharapkan untuk terus memberikan perhatian yang optimal terhadap aspek motivasi, dan disiplin kerja. Hal ini diharapkan dapat menjadi faktor yang terus meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia dengan lebih baik, sehingga memberikan dampak positif terhadap keseluruhan kinerja perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk mengembangkan variabel dengan mengaitkan isu-isu terkini agar hasil penelitian menjadi lebih relevan dan up-to-date. Selain itu, dapat mempertimbangkan penambahan variabel bebas atau eksplorasi metode penelitian alternatif untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan yang ditemui dalam penelitian ini diharapkan menjadi titik awal bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan tindak lanjut yang lebih mendalam mengenai implementasi *knowledge sharing*, motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang* (Vol. 11, Issue 21).
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). *PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. BPR RUDO INDOBANK)*. <http://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana>
- Aga, C. C. (2018). The Effect Of Motivation On Employee Productivity, Study Of Nigerian Bottling Company And 7up Company Enugu. In *Asia Pacific Journal of Research in Business Management* (Vol. 9). www.skirec.org
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8, No. 1, 7191–7218.
- Al-Qur'an dan Terjemah. (2006). *Mushaf Ar-Rusydi*. Cahaya Qur'an .
- Andalia, E., Bakri, M., & Mauliza, P. (2023). Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Bank Aceh Syariah. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, 2(1), 213–220.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia, Cetakan Pertama* (Pertama). Graha Ilmu.
- Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. In *Valid Jurnal Ilmiah* (Vol. 17, Issue 1).
- Azizah Herawati, S. Ag. , M. S. I. (2022, June 2). *Menjadi Manusia yang Produktif*. <https://jateng.kemenag.go.id/artikel/menjadi-manusia-yang-produktif/#:~:text=A1%20Quran%20mengajarkan%20bahwa%20untuk,tingkat%20keyakinan%20kita%20kepada%20Allah>.
- Baringbing, S. R. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Pada Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Bina Busana Internusa Semarang)*.
- Basit, A. A., Tenisia, I., Sari, P., & Wahyu, ; Ahmad. (2019). *Knowledge Sharing Behavior, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora*. www.jurnal.uniga.ac.id
- Cyr, S., & Choo, C. W. (2010). The individual and social dynamics of knowledge sharing: An exploratory study. *Journal of Documentation*, 66(6), 824–846. <https://doi.org/10.1108/00220411011087832>
- Elizabeth, T. (2014). Analisis Knowledge Sharing pada Mahasiswa Program Studi Teknik Informatika STMIK GI MDP. *Creative Information Technology Journal*, 1 No. 4, 296–305.
- Fathoni, A., & Magdalena Minarsih, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Ghozali, I. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, B. A., & Suana, I. W. (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan Dan

- Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2107. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p03>
- Hafni, U. M. (2017). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Btn Syariah Kc Semarang*.
- Hamidah, A. T., Utami, N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 35, Issue 2)*.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas* (Revisi, ke tigabelas). Bumi Aksara.
- Hertanto, E. (2017). *Perbedaan skala likert lima skala dengan modifikasi skala likert empat skala* (Metodologi Penelitian).
- Hidayatus Sholihah, K., Septa Wihara, D., Djoko Soeprajitno, E., Nusantara PGRI Kediri, U., Ahmad Dahlan No, J. K., Kediri, K., & Timur, J. (2022). *Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022 Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Produktivitas Karyawan Tenun Ikat Atmb Kediri*.
- Hooff, B. Van Den, & Ridder, J. A. de. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Hunafa, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja di Hasanah Bakery Gombang*. 1–11.
- J. Ravianto. (2011). *Kinerja Dan Pengukuran*. Binaman Aksara.
- Khaing, W., Aye, N. Y., & Win, K. K. (2022). *The Impact of Motivation on Productivity: A Study of Healthcare Professionals at City Hospital, Mandalay, Myanmar*. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JMedGlob/>
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2019). *The Impact of Knowledge Management on Knowledge Worker Productivity Journal: Baltic Journal of Management Baltic Journal of Management*. <http://mc.manuscriptcentral.com/bjom>
- Lumbantobing, P., & Tjakraatmadja, H. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas Paul Lumbantobing*.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach*. McGraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama.
- Mardlillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 46, Issue 2)*.
- Megawati, L., Sipayung, B., Zamora, R., Manajemen, P., Riau, U., & Batam, K. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam* (Vol. 4, Issue 2).

- Menhard, M., Yusuf, M., & Safrizal, S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 371–376. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1436>
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity. In *International Journal of Economics and Business Administration: Vol. VI* (Issue 4). www.tokiomarine.com
- Prianti, A. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga Skripsi*.
- Purnomo, M. , & N. A. D. (2021). Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja melalui Pemberdayaan, Motivasi Intrinsik dan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(1), 133–145.
- Rivai, V. d. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021a). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. In *Journal Industrial Servicess* (Vol. 6, Issue 2). <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss>
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021b). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. In *Journal Industrial Servicess* (Vol. 6, Issue 2). <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss>
- Sani, N. (2019). Hubungan Antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2018. In *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan* (Vol. 6, Issue 3).
- Santy, R. W. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rsi Muhammadiyah Mojokerto* [Undergraduate thesis]. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stevania, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019). *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- Suwatno, H. D. , & P. D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik*

- dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suwuh, M. (2015). The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang. *Jurnal EMBA*, 3 No. 4, 611–619. <http://books.google.com/books?id=iXOHAQAACAAJ&lr=>.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). In *Journal "Acta Diurna"*.
- Triadi, R., & Hidayah, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)*.
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238–247. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00025-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00025-8)
- Tupamahu, F. A. S., Pelamonia, M., & Pinoa, W. S. (2020). dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing dan Teamwork terhadap Produktivitas dosen. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5, 2580–3417. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p12>
- Wahyudi, R., & Laily, N. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja*.
- Wati, P. D. C. A., & Ridlo, I. A. (2020). Hygienic and Healthy Lifestyle in the Urban Village of Rangkah Surabaya. *Jurnal PROMKES*, 8(1), 47. <https://doi.org/10.20473/jpk.v8.i1.2020.47-58>
- Zainal, H. (2017). *Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity*.