

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA BERBASIS *CREATIVITY* PADA BALAI
PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN PERTANIAN
(BPSIP) JATENG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Syahda Audina Indana Zulfa

NIM : 30402000344

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
CREATIVITY PADA BALAI PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN
PERTANIAN (BPSIP) JATENG**

Di Susun Oleh

Syahda Audina Indana Zulfa

NIM: 30402000344

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 13 Februari 2024

Pembimbing

Prof. Dr. Mutamimah, SE, M. Si.

NIDN : 0613106701

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
CREATIVITY PADA BALAI PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN
PERTANIAN (BPSIP) JATENG**

Disusun Oleh :

Syahda Audina Indana Zulfa


NIM : 30402000344


Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 22 Maret 2024


Pembimbing

Penguji I


Prof. Dr. Mutamimah SE., M.Si.
NIK. 210491026


Prof. Dr. Nunung Ghoniyah, MM.
NIK. 210488016

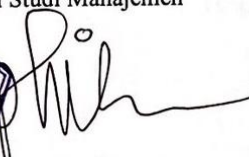

Penguji II


Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus
NIK. 210498040

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen Tanggal 22 Maret 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Luthi Nurcholiz, ST., SE., M.M.
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syahda Audina Indana Zulfa

NIM : 30402000344

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS *CREATIVITY* PADA BALAI PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN PERTANIAN (BPSIP) JATENG”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi ini.

Semarang, 13 Februari 2024

Yang menyatakan,



Syahda Audina Indana Zulfa

NIM.30402000344

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Nama : Syahda Audina Indana Zulfa

NIM : 30402000344

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah Tugas Akhir Skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS CREATIVTY PADA BALAI PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN PERTANIAN (BPSIP) JATENG”**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung dan memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif untuki disimpan, dialih, dimediakan, dikelola dalam data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepetingan akademis dengan mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Saya membuat pernyataan ini dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terjadi pelanggaran dalam karya ilmiah ini maka saya akan bertanggung jawab secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Suktan Agung.

Semarang, 13 Februari 2024



Syahda Audina Indana Zulfa

NIM.30402000344

PENYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syahda Audina Indana Zulfa

NIM : 30402000344

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS CREATIVTY PADA BALAI PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN PERTANIAN (BPSIP) JATENG.”** Dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak Bebas Royalti Non- Eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta/ plagiarism dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hokum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang,13 Februari 2024



Syahda Audina Indana Zulfa

NIM. 30402000344

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka
mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(QS. Ar rad : 11)

“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat”

(Imam Syafii)

“Kesabaran dan ketekunan membawa hasil yang luar biasa”

(Napoleon Hill)

“Sukses berjalan dari satu kegagalan ke kegagalan lain, tanpa kita kehilangan
semangat”

(Abraham Lincoln)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya”

(QS. Albaqoroh : 286)

ABSTRAK

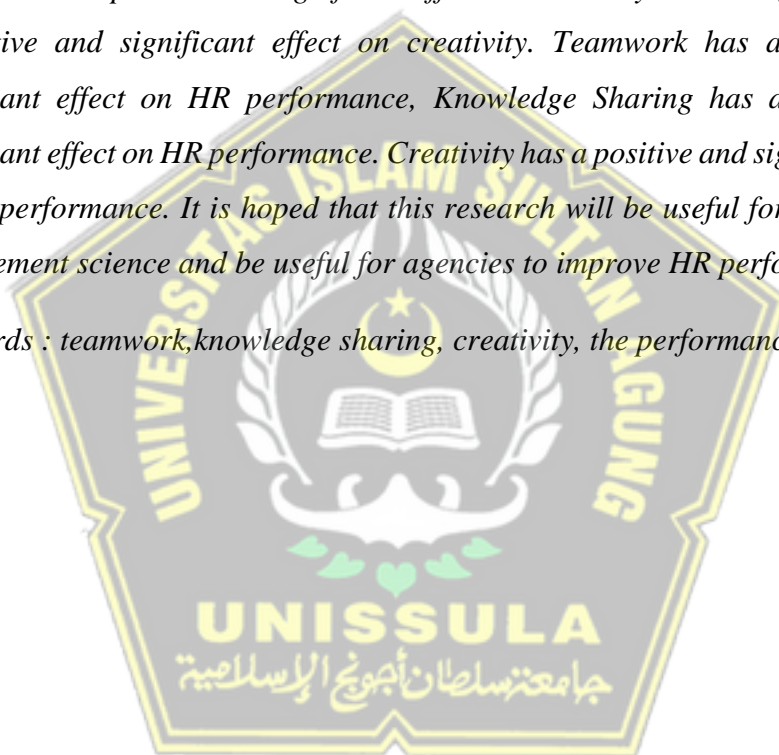
Penelitian ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia berbasis *creativity* pada BPSIP Jateng. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan jumlah 105 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online melalui g.form dan diuji menggunakan analisis regresi dengan program SPSS 25 dan untuk menguji pengaruh variabel intervening menggunakan uji sobel. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. *Creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan manajemen SDM secara praktis dan bermanfaat bagi instansi untuk meningkatkan kinerja SDM.

Kata Kunci : *Teamwork*, *Knowledge Sharing*, *Creativity*, Kinerja SDM

ABSTRAK

This research is intended to improve the performance of creativity-based human resources at BPSIP Central Java. The sampling method used in this research was the census method with a total of 105 respondents. The data collection technique uses a questionnaire distributed online via g.form and tested using regression analysis with the SPSS 25 program and to test the influence of intervening variables using the Sobel test. The results of this research state that teamwork has a positive and significant effect on creativity. Knowledge sharing has a positive and significant effect on creativity. Teamwork has a positive and significant effect on HR performance, Knowledge Sharing has a positive and significant effect on HR performance. Creativity has a positive and significant effect on HR performance. It is hoped that this research will be useful for practical HR management science and be useful for agencies to improve HR performance.

Keywords : teamwork, knowledge sharing, creativity, the performance of SDM



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, karena dengan berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis *Teamwork* Dan *Creativity* Pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng**”.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir dalam perkuliahan dan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Selain itu skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapat selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistiyo, SE.,M.Si. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
2. Ibu Prof. Dr. Mutamimah, SE, M. Si. Sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan arahan dukungan bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan pra skripsi ini.
3. Bapak Lutfi Nurcholis, S.T.,S.E., M.M. Sebagai Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan di manajemen universitas islam sultan agung.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalamannya kepada peneliti.
5. Bapak Arif Surahman, S.Pi., M.Sc., Ph.D. selaku kepala Balai beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.
6. Orang tua dan keluarga yang telah mendoakan, memberikan dukungan dan memotivasi dalam menyelesaikan pra skripsi ini.
7. Teman teman seperjuangan yang telah memberi support semangat dan menjadi tempat bercerita untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta pihak pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
9. Dan terakhir, terima kasih kepada diri sendiri yang mampu dan berjuang serta bertahan sampai detik ini.

Saya berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa mengaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada mereka semua. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 13 Februari 2024

Penulis



Syahda Audina Indana Zulfa

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
PENYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II	7
KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1. Definisi Kinerja Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia.....	7
2.2. <i>Teamwork</i> (Kerjasama tim).....	9
2.2.1. Definisi <i>Teamwork</i>	9
2.2.2. Indikator <i>Teamwork</i>	10
2.3. <i>Knowledge Sharing</i>	11
2.3.1. Definisi <i>Knowledge Sharing</i>	11
2.3.2. Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	12
2.4. <i>Creativity</i>	13
2.4.1. Definisi <i>Creativity</i>	13
2.4.2. Indikator <i>Creativity</i>	14

2.5. Pengembangan Hipotesis.....	16
2.5.1. Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap <i>Creativity</i>	16
2.5.2. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Creativity</i>	16
2.5.3. Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	17
2.5.4. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	17
2.5.5. Pengaruh <i>Creativity</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	18
2.6. Model Empirik	19
BAB III.....	20
METODE PENELITIAN	20
3.1. Jenis Penelitian.....	20
3.2. Sumber Data.....	20
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	20
3.4. Variabel dan Indikator	21
3.5. Populasi dan Sampel.....	23
3.6. Teknik Analisis Data.....	23
3.6.1. Uji Instumen	23
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	25
3.6.3. Uji Regresi Linear Berganda	27
3.6.4. Uji Hipotesis (uji t).....	27
3.6.5. Uji Koefisien Determinasi	28
3.6.6. Uji Sobel.....	28
BAB IV	31
HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.2. Deskripsi Variabel	33
Secara keseluruhan penerapan <i>teamwork</i> , <i>knowledge sharing</i> , <i>creativity</i> dan kinerja SDM pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jawa Tengah tersebut sudah cukup baik, namun belum optimal	36
4.3. Uji Instumen	37
4.3.1. Uji Validitas.....	37
4.3.2. Uji Reliabilitas	38
4.4. Uji Asumsi Klasik	39
4.4.1. Uji Normalitas	39

4.4.2. Uji Heterokedastisitas.....	40
4.4.3. Uji Multikolinieralitas	41
4.5. Hasil Dan Pembahasan Uji Hipotesis.....	42
4.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda	42
4.5.2. Uji Hipotesis (Uji t)	44
4.5.3. Uji Koefisien Determinasi	47
4.6. Sobel Test.....	48
BAB V	51
PENUNUP	51
5.1. Kesimpulan.....	51
5.2. Implikasi Manajerial	52
5.3. Keterbatasan Penelitian	53
5.4. Agenda Penelitian Mendatang.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	58

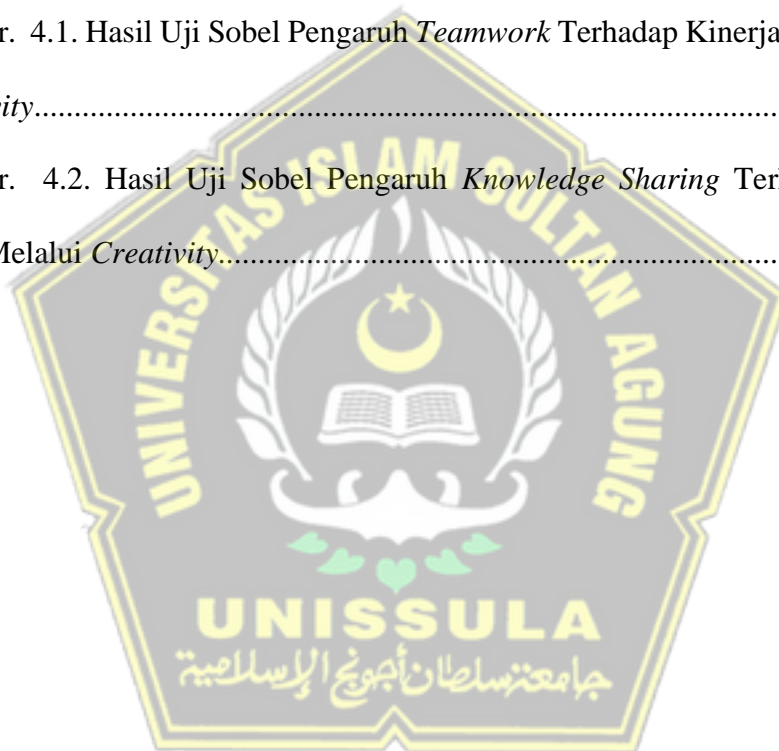


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Dan Indikator.....	22
Tabel 4.1. Perincian Responden.....	32
Tabel 4.2. Kriteria Penilaian Responden Terhadap Variabel.....	33
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif <i>Teamwork</i>	34
Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Knowledge Sharing	34
Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Creativity	35
Tabel 4.6. Analisis Deskriptif Kinerja SDM.....	36
Tabel 4.7 Uji Validitas	37
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	38
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 4.10. Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi	40
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolonieralitas Persamaan Regresi.....	41
Tabel 4.12. Analisis Uji Hipotesis	42

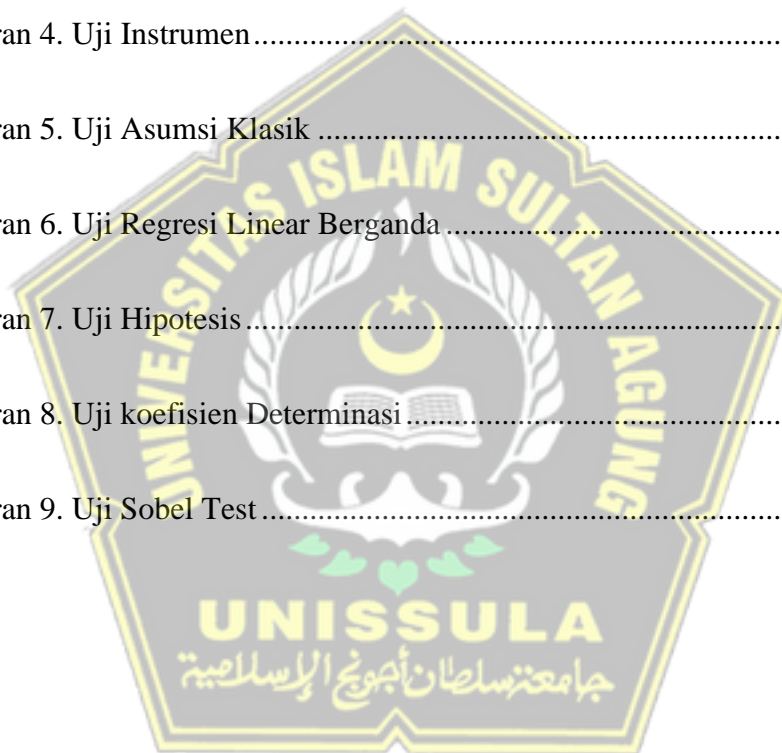
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Empirik	19
Gambar 3.1. Uji Sobel X_1 Terhadap Y_2 Melalui Y_1	29
Gambar 3.2. Uji Sobel X_2 Terhadap Y_2 Melalui Y_1	30
Gambar. 4.1. Hasil Uji Sobel Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja SDM Melalui <i>Creativity</i>	48
Gambar. 4.2. Hasil Uji Sobel Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja SDM Melalui <i>Creativity</i>	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner	58
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	61
Lampiran 3. Analisis Deskriptif.....	72
Lampiran 4. Uji Instrumen.....	74
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik	78
Lampiran 6. Uji Regresi Linear Berganda	81
Lampiran 7. Uji Hipotesis	81
Lampiran 8. Uji koefisien Determinasi.....	82
Lampiran 9. Uji Sobel Test.....	83





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan maupun instansi saat ini sudah memasuki era globalisasi yang mengharuskan karyawan untuk selalu berinovasi dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan maupun instansi lainnya. Globalisasi tersebut dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi perusahaan maupun instansi, karena pada era ini dapat memberikan tantangan tantangan baru yang akan dihadapi oleh perusahaan maupun instansi tersebut. Saat ini dunia pekerjaan banyak mengalami kejadian yang berdampak besar bagi perusahaan, apalagi pada era 5.0. Tantangan dan permasalahan inovasi era 4.0 lebih berfokus pada penerapan teknologi yang tinggi seperti Iot dan kecerdasan buatan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas di berbagai sektor. Sedangkan era 5.0 lebih berfokus pada konteks hubungan dengan sesama manusia. Di era persaingan global yang semakin ketat maka kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan perusahaan maupun instansi.

Dalam menghadapi era tersebut BPSIP Jateng yang sebelumnya berfokus pada penelitian dan pengembangan pertanian menjadi berfokus pada standardisasi instrumen pertanian. Dimana kinerja sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Menurut data Badan Pusat Statistik (2017) masyarakat di Indonesia merupakan pekerja paling banyak di

sektor pertanian. Oleh karena itu departemen pertanian Indonesia sebagai jembatan antara pemerintah dengan petani memerlukan SDM yang unggul dalam meningkatkan kinerjanya demi mendukung ketahanan pangan negara Indonesia. Dilihat dari data produktivitas dalam lima tahun terakhir Jawa Tengah merupakan kategori paling rendah dibanding dengan provinsi Jatim dan Jabar. Jawa tengah hanya mampu mencapai 57,51% produktivitas padi.

Dari fenomena tersebut perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng sebagai penghubung antara masyarakat petani dengan pemerintah dengan tujuan untuk memajukan sektor pemerintah di Jawa Tengah. Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan bagaimana cara karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara menyeluruh sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dari organisasi atau perusahaan (Novia, 2021). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Sugiyono, 2019) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim (*teamwork*) *Creativity*, inovasi dan inisiatif.

Beberapa penelitian terdahulu meneliti tentang factor - faktor yang mempengaruhi kinerja SDM dan memiliki perbedaan hasil. Penelitian (Wahyuningrum , 2019), (Lakoy ,2015), dan (Pandelaki , 2018) menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lawasi ,2017) dan (Hatta , 2017) yang menyatakan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Teamwork sangat diperlukan dalam perusahaan karena dengan adanya kerjasama yang baik antara karyawan diharapkan dapat saling bergandengan tangan menjalin ikatan, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas (Kaswan, 2014) *Teamwork* menurut (Susanti, dkk, 2021) adalah suatu sistem perpaduan kerja kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, serta didukung pula oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari individu.

Selain itu *Knowledge Sharing* adalah proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi antara individu atau kelompok dalam organisasi. Hal ini penting untuk meningkatkan kolaborasi, mengurangi duplikasi upaya, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan berbagi pengetahuan, individu-individu dapat saling belajar, mengatasi tantangan bersama, dan mengakses informasi yang relevan untuk mencapai tujuan organisasi. (Sakti dkk., 2020) Berbagi Pengetahuan adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain, dan salah satu cara utama untuk mentransfer pengetahuan adalah seperti interaksi manusia.

Selain itu dengan *Creativity* dapat digunakan sebagai solusi untuk mengatasi research gap yang dimana terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda. *Creativity* adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi inovatif, dan pemikiran di luar kebiasaan. Dalam konteks organisasi, kreativitas sangat penting untuk inovasi dan perkembangan. Karyawan yang kreatif dapat membantu organisasi menemukan cara baru untuk meningkatkan produk, layanan, atau proses bisnis. Kreativitas juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menghasilkan lingkungan

kerja yang lebih menarik dan menantang. (Dhany *et al.*, 2020) menyatakan agar kreativitas terjadi dalam organisasi, manajer perlu mendukung, karena karyawan merupakan individu yang paling berpengetahuan tentang hasil kerja karyawan yang dihasilkan harus kreatif dan mereka memiliki pengaruh yang besar terhadap konteks di mana kreativitas dapat terjadi. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan.

Peneliti lain membuktikan bahwa *creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Andi, Hadi & Khoirul, 2017), (Kurniawati & Siahaan, 2021). Dari uraian tersebut maka *creativity* digunakan sebagai variabel intervening untuk menyelesaikan permasalahan dari gap diatas. pengetahuan adalah seperti interaksi manusia. Secara keseluruhan, variabel-variabel ini saling terkait dan saling mempengaruhi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, inovatif, dan produktif. Organisasi yang mampu memfasilitasi kerjasama tim, mendorong kreativitas, mendorong berbagi pengetahuan, dan mengelola kinerja SDM dengan baik, akan memiliki keunggulan kompetitif dalam mencapai tujuan dan kesuksesan jangka panjang. Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam proposal penelitian ini adalah “bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia berbasis *creativity*.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimana cara meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng.” Adapun pertanyaannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *teamwork* terhadap kinerja sumber daya manusia pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja sumber daya manusia pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng?
3. Bagaimana pengaruh *teamwork* terhadap *creativity* pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng?
4. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *creativity* pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng?
5. Bagaimana pengaruh *creativity* terhadap kinerja sumber daya manusia pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap kinerja sumber daya manusia pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja sumber daya manusia pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng.

3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap *creativity* pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *creativity* pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *creativity* terhadap kinerja sumber daya manusia pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian mengenai peningkatan kinerja SDM melalui *Teamwork*, *Knowledge Sharing*, dan *Creativity*. Dengan harapan penelitian ini dapat digunakan referensi kedepannya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai sumber informasi dan pertimbangan Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng dalam mengaplikasikan *teamwork*, *Knowledge Sharing*, dan *Creativity* terhadap kinerja sumber daya manusia.

3. Manfaat Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk penulis dalam meningkatkan kinerja SDM pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

2.1.1. Definisi Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Lubies at al, 2019) mengatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja karyawan yang mengacu pada periode waktu tertentu yang berdasar pada ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja sumber daya manusia merupakan bagaimana karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara menyeluruh dengan tanggung jawab yang dicapai dari organisasi atau perusahaan itu sendiri (Novia, 2021). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja atau prestasi dari karyawan dalam waktu yang telah ditentukan oleh kebijakan perusahaan.

2.1.2. Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2020) indikator kinerja diuraikan sebagai berikut:

Kualitas kerja : mencakup kerapihan, ketelitian, dan kebersihan

1. Kuantitas kerja: mencakup kecepatan, dan kemampuan
2. Tanggung jawab : mencakup pada tanggung jawab pada hasil kerja dan juga dalam pengambilan keputusan

3. Kerjasama: mencakup jalinan kerjasama dan kekompakan
4. Inisiatif: mencakup kemandirian

Menurut (Kasmir, 2019:208-209) indikator kinerja mencakup:

1. Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
3. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan.

Sedangkan menurut (Priskilla dan Santika, 2019) indikator dari kinerja sumber daya manusia adalah

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kebutuhan pengawasan
4. Efektivitas biaya
5. Ketepatan waktu dan hubungan antar perorangan

Dari beberapa indikator yang telah dikemukakan oleh para ahli indikator kinerja sumber daya manusia yang di gunakan pada penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab.

2.2. *Teamwork* (Kerjasama tim)

2.2.1. Definisi *Teamwork*

Menurut (Susanti et al. ,2021) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang di dukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. (Priskilla dan Santika, 2019) mengatakan bahwa *teamwork* merupakan hal terpenting dalam meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antara karyawan maupun pimpinan. *Teamwork* ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi (Pandelaki, 2018). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *teamwork* merupakan suatu kelompok dalam perusahaan dengan tujuan untuk melengkapi kekurangan satu sama lain dan meningkatkan cara berkomunikasi yang baik dalam menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditentukan.

Teamwork dalam BPSIP Jateng merupakan aspek penting dalam mencapai misi pengembangan pertanian. *Teamwork* tersebut dilakukan dengan adanya komunikasi dan kolaborasi yang baik antara karyawan dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan dari badan tersebut. Selain itu dengan dilakukannya *teamwork* yang baik diharapkan apabila ada suatu konflik saat melakukan pekerjaan diharapkan dapat mengambil keputusan secara bersama sama dengan mempertimbangkan pandangan dan masukan dari setiap karyawan.

2.2.2. Indikator *Teamwork*

Menurut (McShane dan Von Glinow,2015) dan (Pinoa, 2021), indikator variabel kerja tim terdiri dari:

1. Kerjasama
2. Koordinasi
3. Komunikasi
4. Kenyamanan
5. Penyelesaian konflik.

Menurut (Priskilla dan Santika, 2019) Indikator dari variabel *teamwork* mencakup:

1. Kepemimpinan parsitipatif
2. Tanggung jawab
3. Penyamaan tujuan
4. Kominikasi yang intensif
5. Fokus pada masa yang akan dating
6. Fokus pada tugas
7. Pengerahan bakat
8. Tanggapan yang cepat

Menurut (Davis, 2014) Indikator dari variabel *teamwork* mencakup:

1. Tujuan yang sama
2. Komunikasi yang efektif
3. Resolusi konflik

4. Pembagian kekuasaan
5. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok

Dari berbagai pendapat mengenai indikator *teamwork* dapat disimpulkan bahwa indikator *teamwork* pada penelitian ini mencakup kerjasama, komunikasi dan penyelesaian konflik.

2.3. Knowledge Sharing

2.3.1. Definisi Knowledge Sharing

Menurut (Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, 2019) *knowledge* yakni “*justified true believe*”. Individu memberi membenaran (*justifies*) kebenaran dengan dasar kepercayaannya yang didasarkan observasi yang dilakukan menyentuh sesuatu. (Sakti dkk., 2020) Berbagi Pengetahuan adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain, dan salah satu cara utama untuk mentransfer pengetahuan adalah seperti interaksi manusia. (Diyantoro, 2021) mengungkapkan bahwasanya *knowledge sharing* bisa memberikan peningkatan individual innovation capability, disebabkan *knowledge sharing* memberikan fasilitas tenaga kerja guna pelaksanaan re-used serta peregenerasian pengetahuan yang ada pada perusahaan. Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh peneliti lain dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan berbagi ilmu kepada orang lain dapat memberi ilmu baru yang belum mereka dapatkan.

Knowledge sharing pada BPSIP Jateng merupakan aspek dalam memastikan bahwa BPSIP Jateng dapat beroperasi secara efektif dan menghasilkan standar yang

berkualitas dengan cara pertukaran pengalaman dengan badan pertanian lainnya untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas. Selain itu *knowledge sharing* akan membantu BPSIP Jateng dalam memaksimalkan potensi dalam meningkatkan kualitas yang dihasilkan. Hal ini akan dapat mendukung pertumbuhan dan kemajuan sektor pertanian dengan memastikan bahwa pengetahuan dan pengalaman terbaik dapat tersedia untuk semua karyawan.

2.3.2. Indikator *Knowledge Sharing*

(Azizi,2020) dimensi yang dapat mengukur *Knowledge Sharing* adalah:

1. ***Knowledge donating***, Merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkomunikasikan model intelektual yang mereka miliki dalam rangka mentransfer modal intelektual tersebut kepada individu lainnya.
2. ***Knowledge collecting***, Merupakan sebuah aktivitas seseorang dengan individu lain untuk memperoleh model intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

Indikator yang ada dalam *knowledge sharing* menurut (Chuang,2016) adalah:

1. Kesiediaan berbagi pengetahuan khusus
2. Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual
3. Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan
4. Kesiediaan berdiskusi selama pertemuan
5. Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi

Sedangkan menurut (Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon,2013) indikator *knowledge sharing* mencakup:

1. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan
2. Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif
3. Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan
4. Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.

Dari berbagai indikator yang telah diuraikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini adalah kesediaan berbagi pengetahuan secara khusus, berbagi pengalaman sebagai solusi, dan kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal maupun eksternal.

2.4. Creativity

2.4.1. Definisi Creativity

Pengertian kreativitas menurut (Irawati, 2021) menyatakan bahwa atribut orang kreatif adalah memiliki rasa ingin tahu, optimis, fleksibel, mencari solusi dalam masalah, berani beresiko dan suka berimajinasi Sedangkan menurut Griffin yang dialih bahasakan oleh (Benedieta, 2019) menjelaskan bahwa kreativitas sebagai penciptaan produk baru yang bermanfaat, dengan kata lain kebaruan dan utilitas berkontribusi pada pemahaman kreativitas. (Dhany *et al.*,2020) menyatakan agar kreativitas terjadi dalam organisasi, manajer perlu mendukung, karena karyawan merupakan individu yang paling berpengetahuan tentang hasil kerja

karyawan yang dihasilkan harus kreatif dan mereka memiliki pengaruh yang besar terhadap konteks di mana kreativitas dapat terjadi. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kreatifitas merupakan tingkah laku seseorang dalam menciptakan hal hal baru untuk menghasilkan hasil kerja yang baik.

Creativity pada BPSIP Jateng dapat menjadi peran penting dalam memajukan kualitas kinerja. *Creativity* tersebut dapat diolah pada saat forum diskusi yang dimana setiap karyawan bebas untuk mengeluarkan ide ide nya yang terkait dengan forum tersebut. Karena kreatifitas dapat membantu BPSIP Jateng dalam untuk tetap relevan dan beradaptasi dengan adanya perubahan dalam sektor pertanian. Dengan mendukung kreativitas, badan tersebut dapat menghasilkan standar yang baik dan mendukung pertumbuhan dan kemajuan sektor pertanian.

2.4.2. Indikator *Creativity*

Berdasarkan penelitian (Irawati, 2021) dimensi dan indikator kreativitas sebagai berikut :

1. Ingin tahu: Keingintahuan mencoba hal baru dan Keinginan mencari informasi yang bermanfaat
2. Optimis: Rasa optimis terhadap produk yang ditawarkan dan Rasa optimis terhadap kemampuan
3. Fleksibel: Tingkat adaptasi terhadap perubahan dan Menerima terhadap masukan dari luar

4. Mencari solusi: Mencari solusi dalam memecahkan masalah dan Solusi terbaik yang diterapkan
5. Berimajinasi: Tingkat imajinasi untuk memajukan usaha dan Sering menggunakan imajinasi
6. Berani beresiko: Senang terhadap tantangan dan Menerima kemungkinan terjadi kegagalan

Menurut (Lee dan Tan,2014) indikator kreatifitas mencakup:

1. Keahlian berpikir kreatif
2. Keterampilan
3. Motivasi

Sedangkan menurut (Putri,2012) indikator dalam variabel kreativitas mencakup:

1. Keahlian
2. Kemampuan berpikir
3. Motivasi

Dari berbagai indikator yang telah diuraikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator *creativity* pada penelitian ini yaitu berimajinasi, keahlian berpikir kreatif dan memiliki rasa ingin tahu.

2.5. Pengembangan Hipotesis

2.5.1. Pengaruh *Teamwork* terhadap *Creativity*

Menurut (Susanti et al., 2021) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang di dukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. (Etty Mardiana, 2012) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan. Peneliti lain membuktikan bahwa creativity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Andi, Hadi & Khoirul, 2017). Berdasarkan beberapa temuan maka disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*. Oleh karena itu dapat disusun hipotesis pertama yaitu:

H1 : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*

2.5.2. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Creativity*

Berbagi pengetahuan juga mendukung adanya pembelajaran karyawan serta dapat meningkatkan keterampilan kreatif karyawan dalam melakukan pekerjaannya. (Gong et., al., 2012). (Gibson & Gibbs, 2006) Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *creativity*. (He et al., 2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*. Berdasarkan beberapa temuan tersebut maka disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*. Sehingga dirumuskan hipotesis ke dua yaitu:

H2 : *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*

2.5.3. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Sesuai yang telah dikemukakan bahwa *teamwork* akan menjadi sarana dan prasarana yang tepat untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan, 2001). (Mufti Malik Hasibuan, 2014) menyampaikan dalam penelitiannya bahwa Kerjasama dalam tim berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian (Wahyuningrum, 2019), (Lakoy, 2015), dan (Pandelaki, 2018) menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu dapat diuraikan hipotesis ke tiga yaitu:

H3 : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia

2.5.4. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuzu & Ozilham, 2014) menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan *knowledge sharing* untuk meningkatkan kinerja karyawan industri servis telekomunikasi di Jerman, (Andria, Trisyulianti, 2011) juga menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan *knowledge sharing* untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indoneisa Tbk, (Obeidat Abdallah, 2017) juga mengungkapkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan *knowledge sharing* untuk meningkatkan kinerja pada 356 karyawan manufaktur di negara Jordania. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing*

terhadap kinerja karyawan, menurut mereka semakin tinggi kesempatan yang diberikan atasan dalam karyawan menyampaikan ide, kritik serta pendapat dan komentarnya pada rekan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis ke empat yaitu :

H4 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

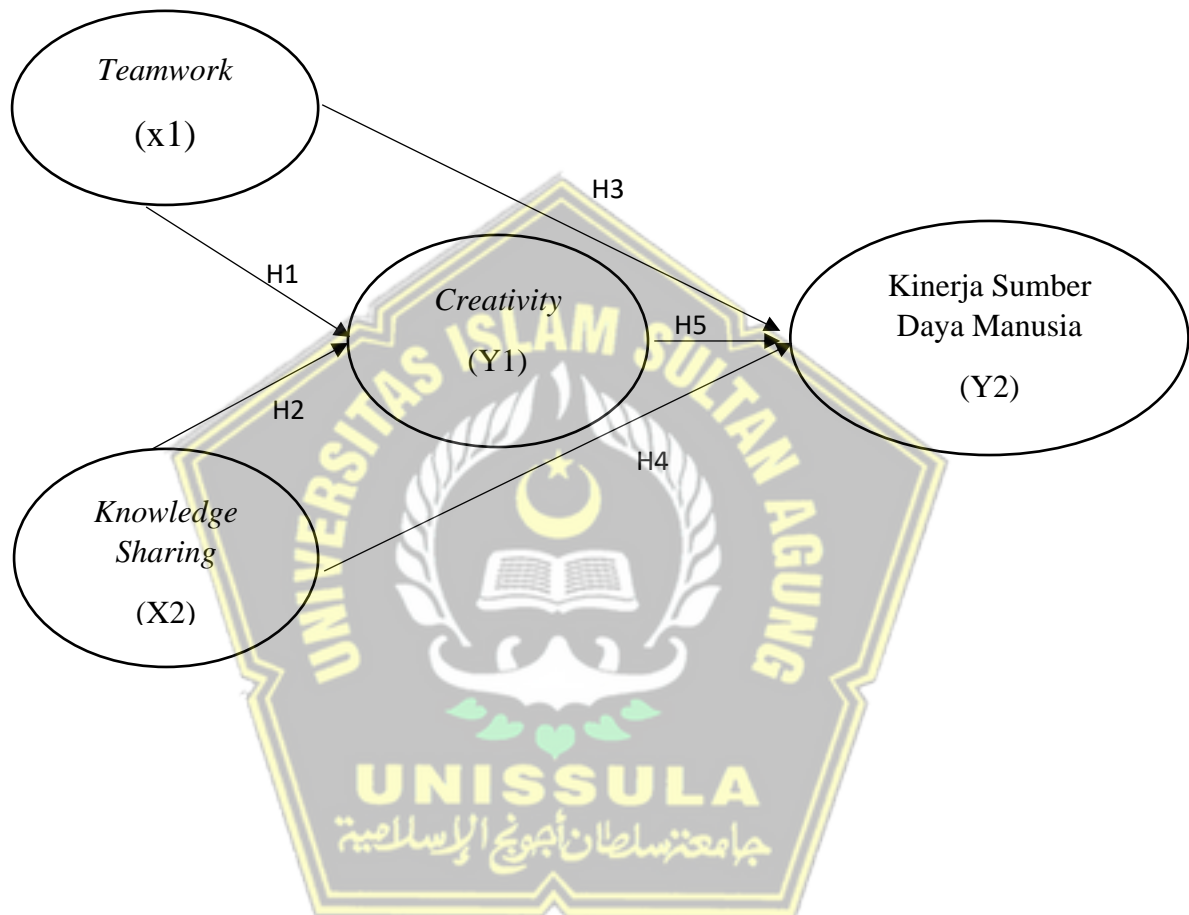
2.5.5. Pengaruh *Creativity* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut (Wibowo ,2016) dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa Kreatifitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro. (Andi, Hadi & Khoirul ,2017) berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kreatifitas terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Begitu juga dengan peneltian yang dilakukan oleh (Sibarani ,2018) secara parsial kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk. Kantor Regional I Sumatera, Medan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu dapat disusun hipotesis yang ke 5 yaitu:

H5 : *Creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.6. Model Empirik

Gambar 2.1. Model Empirik



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Explanatory*. Menurut (Sugiyono ,2017) penelitian explanatory merupakan penelitian yang menjelaskan antara variabel variable yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Metode explanatory ini menjelaskan kausalitas hubungan variabel variabel kinerja sumber daya manusia, *teamwork*, *creativity*, dan *knowledge sharing*.

3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data sumber data langsung yang diberikan langsung oleh responden (Sugiyono,2019). Data primer tersebut mencakup kinerja sumber daya manusia, *teamwork*, *knowledge sharing* dan *creativity*.
- b. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data oleh responden (sugiyono,2019).

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Metode kuesioner menurut (Sugiyono ,2017) adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disusun atas dasar indikator dari

variabel-variabel dalam penelitian yang dilakukan dengan pengisian pernyataan kuesioner oleh responden kemudian dari hasil kuesioner tersebut diolah menjadi data yang digunakan dalam hipotesis. Kuesioner ini disebar secara online melalui G.form.dengan cara didistribusikan kepada Kabag TU terlebih dahulu setelah itu dari bagian TU membantu menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai melalui grup whatsapp.

3.4. Variabel dan Indikator

Variabel dalam peneltian ini adalah kinerja SDM, *teamwork*, *knowledge sharing* dan *creativity*. Dengan definisi masing masing dijelaskan pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator

No	Vatiabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Sumber Daya Manusia	kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja atau prestasi dari karyawan dalam waktu yang telah ditentukan oleh kebijakan perusahaan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab. (Mangkunegara,2020)
2	<i>Teamwork</i>	teamwork merupakan suatu kelompok dalam perusahaan dengan tujuan untuk melengkapi kekurangan satu sama lain dan meningkatkan cara berkomunikasi yang baik dalam menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditentukan.	1. Kerjasama 2. Komunikasi 3. Penyelesaian konflik. (McShane dan Von Glinow, 2015) dan (Pinoa, 2021),

- 3 *Knowledge Sharing* *knowledge sharing* merupakan berbagi ilmu kepada orang lain dapat memberi ilmu baru yang belum mereka dapatkan.
1. Kesiapan berbagi pengetahuan secara khusus
 2. Berbagi pengalaman sebagai solusi,
 3. Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal maupun eksternal.
- (Chuang, 2016) dan (Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon, 2013)
- 4 *Creativity* kreatifitas merupakan tingkah laku seseorang dalam menciptakan hal baru untuk menghasilkan hasil kerja yang baik.
1. berimajinasi
 2. keahlian berpikir kreatif
 3. memiliki rasa ingin tahu.
- (Irawati, 2021) (Lee dan Tan, 2014) dan (Putri, 2012)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

<i>Sangat tidak setuju</i>	STS	TS	KS	S	SS	<i>Sangat setuju</i>
----------------------------	-----	----	----	---	----	----------------------

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari semua elemen yang akan diteliti yang mempunyai ciri khas yang sama, baik itu individu maupun kelompok, peristiwa ataupun sesuatu yang akan diteliti (Handayani,2020). Populasi yang akan ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng yang berjumlah 135 orang.

Sampel menurut (Sugiyono ,2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penentuan sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi karyawan Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng yang berjumlah 135 orang dengan metode sensus.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1. Uji Instumen

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono ,2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 135 karyawan BPSIP Jateng.

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS

22.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai $r \text{ hitung}$ dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji reliabilitas merupakan uji sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan kepada responden yang berjumlah 135 dari pegawai Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jawa tengah. Dengan uji validitas nantinya BPSIP Jateng ditentukan reliabilitasnya dengan menggunakan soal-soal yang sudah

didapat validitasnya. Dengan SPSS 25.0 for Windows, variabel dinyatakan reliabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- b. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel, maka pernyataan tersebut tidak dinyatakan reliabel

Artinya jika:

- a. Jika alfa Cronbach $> 0,6$ itu artinya reliabel
- b. Jika nilai alpha Cronbach adalah $< 0,6$ maka tidak reliabel

Variabel dapat dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013)

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linier berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinieritas, heterokedastisitas, dan otokorelasi dimana:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika residualnya memiliki distribusi normal. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig) $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) $\leq 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut (Imam Ghozali ,2016:134) bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

1. Jika ada plot tertentu, seperti titik ada yang membentuk bola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Multikolonieralitas

Uji Multikolonieralitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen, apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor) memperlihatkan hasil yang lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance tidak boleh lebih kecil dari 0,10 maka menunjukkan adanya gejala multikolonieritas, sedangkan jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka gejala multikolonieritas tidak ada

3.6.3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan hubungan linear antara dua variabel atau lebih variabel independent (X_1, X_2, \dots) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah terdapat hubungan yang positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + e$$

Dimana :

- $\beta (1,2,3)$ = Koefisien regresi variabel bebas
- Y_1 = Knowledge Sharing
- Y_2 = Kinerja Sumber Daya Manusia
- X_1 = Teamwork
- X_2 = Creativity

3.6.4. Uji Hipotesis (uji t)

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan:

1. t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak

Artinya variabel endogenus dapat menerangkan variabel exogenous dan ada pengaruh antara dua variabel yang di uji.

2. t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima

Artinya variabel endogenus tidak dapat menerangkan variabel exogenous dan tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

3.6.5. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana model menjelaskan variabel terikat maka dilakukan uji koefisien determinasi (adjusted R-squared). Nilai R^2 antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 atau 100% maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.6. Uji Sobel

Uji sobel bertujuan untuk menguji apakah Creativity sebagai variabel intervening antara Teamwork, Knowledge Sharing, dan Kinerja SDM

Rumus sobel sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Keterangan:

sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

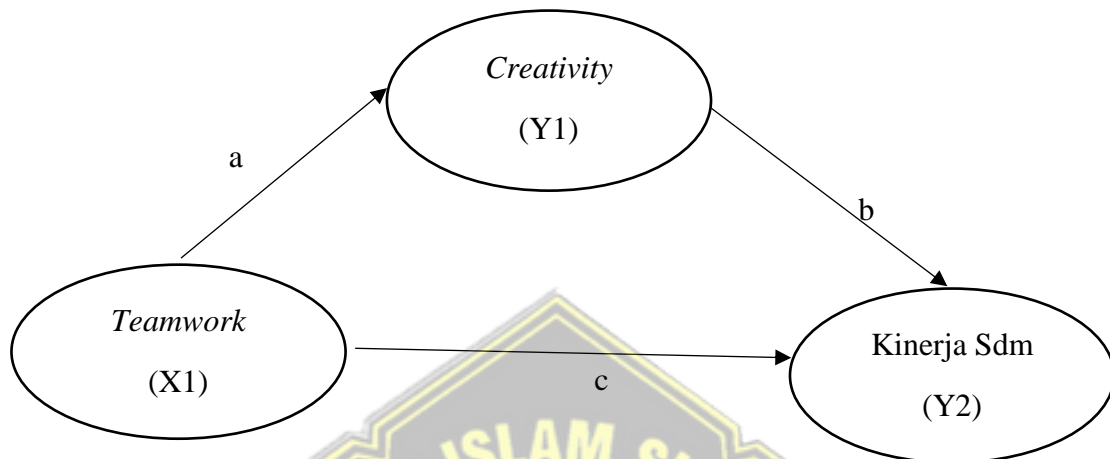
a = Jalur variabel independent (X) terhadap variabel intervening (I)

b = Jalur variabel intervening (I) terhadap variabel dependen (Y)

sa = Standar eror koefisien a

sb = Standar eror koefisien b

a. Uji Sobel X_1 Terhadap Y_2 Melalui Y_1



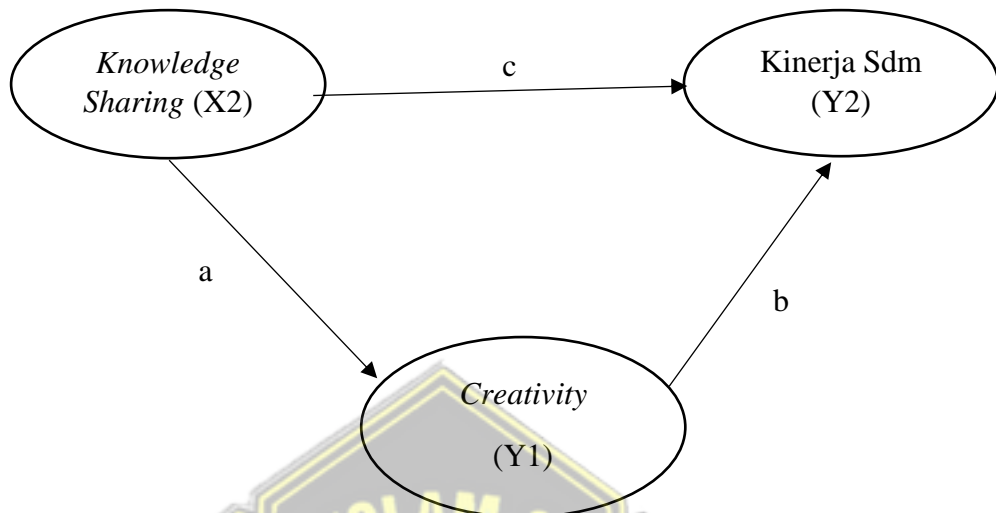
Gambar 3.1. Uji Sobel X_1 Terhadap Y_2 Melalui Y_1

Mengetahui penelitian ini berpengaruh langsung atau tidak dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

- Jika t hitung $>$ nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja sdm melalui *creativity*.
- Jika t hitung $<$ nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh langsung terhadap kinerja sdm tetapi tidak melalui *creativity*.

b. Uji Sobel X₂ Terhadap Y₂ Melalui Y₁



Gambar 3.2. Uji Sobel X₂ Terhadap Y₂ Melalui Y₁

Mengetahui penelitian ini berpengaruh secara langsung atau tidak dapat dilihat dengan rumus berikut:

$$t = ab/sab$$

- Jika t hitung $>$ nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja sdm melalui *creativity*.
- Jika t hitung $<$ nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap kinerja sdm tetapi tidak melalui *creativity*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian bersifat kuantitatif data yang dihasilkan dengan memunculkan angka angka. Hasil dari penelitian ini membahas tentang hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner awal dan juga hasil analisis lainnya menggunakan SPSS beserta dengan penjelasannya. Analisis pada penelitian ini menjelasskkan keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya berdasarkan teori teori pada penelitian empiris yang telah diuraikan pada kajian pustaka untuk menguji hipotesis dan rumusan masalah penelitian.

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai BPSIP Jawa Tengah. Penelitian data penelitian tersebut dilakukan dengan menyebar kuesioner melalui google form, penulis mendistribusikan kuesioner pada pertengahan November 2023 dengan kurun waktu kurang lebih 3 minggu kepada responden yakni pegawai di seluruh BPSIP Jawa Tengah yang berjumlah 105 responden. Penulis bekerja sama dengan pembimbing lapangan, dan juga kabag TU untuk melakukan distribusi secara menyeluruh ke semua pegawai untuk mengisi kuesioner dengan lengkap dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini didapatkan sebanyak 105 responden dengan mendeskripsikan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.1
Perincian Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki Laki	68	64,8%
	Perempuan	37	35,2%
2	Kelompok Usia		
	25 – 35	21	20%
	36 -45	25	23,8%
	45 – 55	34	32,4%
	56 – 65	21	20%
	Lainnya	4	4%
3	Pendidikan		
	SMA	50	47,6%
	S1	31	29,5%
	S2	11	10,5%
	Diploma	10	9,6%
	Lainnya	3	3%
Jumlah responden keseluruhan		105	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas terkait responden dapat dilihat dari jenis kelamin bahwa pegawai pada Balai Penerapan Standardisasi Instrumen Pertanian (BPSIP) Jawa Tengah mayoritas adalah laki laki. Ini menyatakan bahwa pegawai pada

BPSIP tersebut lebih banyak laki laki dibanding dengan perempuan. Karena pada Instansi tersebut tenaga pegawai laki laki lebih dibutuhkan pada instansi tersebut. Selain itu dilihat dari segi usia bahwa usia pegawai paling banyak yaitu pada usia 45-55 tahun. Hal ini menyatakan bahwa pada usia yang cenderung sudah tua mereka masih ada semangat untuk bekerja bahkan sampai ASN. Jika dilihat dari pendidikan pegawai pada instansi tersebut paling banyak adalah lulusan SMA. Hal ini dapat memberikan dampak pada tingkat kreatifitas dari setiap pegawai.

4.2. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel yang digunakan untuk mengidentifikasi penilaian responden terhadap variabel variabel daalam penelitian ini. Untuk pembagian penilaian terhadap variabel berdasarkan perhitungan dibawah ini:

$$I = \frac{\text{Penilaian Tertinggi} - \text{Penilaian terendah}}{\text{Jumlah Kategori kelas}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Berdasar pada perhitungan tersebut maka dapat ditentukan nilai intervalnya adalah 1,33, kemudian dibagi dalam klasifikasi sebaga berikut:

Tabel 4.2.

Kriteria Penilaian Responden Terhadap Variabel

Penilaian	Kategori Kelas
1,00 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,66	Sedang
3,67 – 5,00	Tinggi

4.2.1. *Teamwork*

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif *Teamwork*

No	Indikator	Pernyataan	N	Nilai Minimum	Nilai Maximum	Mean
1	Kerjasama	X1.1	105	2	5	4,19
2	Komunkasi	X1.2	105	2	5	4,22
3	Penyelesaian konflik	X1.3	105	2	5	4,11
Total nilai rata rata						4,18

Sumber : Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.3 analisis deskriptif *Teamwork* diketahui bahwa nilai rata rata yaitu 4,18 artinya nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi yaitu (3,67 – 5,00). Artinya pegawai mampu melakukan kerjasama dan menjalin komunikasi yang baik antar pegawai serta dapat menyelesaikan suatu konflik dengan baik.

4.2.2. *Knowledge Sharing*

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif *Knowledge Sharing*

No	Indikator	Pernyataan	N	Nilai Minimum	Nilai Maximum	Mean
1	Kesediaan berbagi pengegtahuan secara khusus	X2.1	105	1	5	3,69
2	Berbagi pengetahuan sebagai solusi	X2.2	105	1	5	3,61
3	Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal maupun eksternal	X2.3	105	2	5	3,86
Total nilai rata rata						3,72

Sumber : Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.4 analisis deskriptif *Knowledge Sharing* diketahui bahwa nilai rata rata yaitu 3,72 artinya nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi yaitu (3,67 – 5,00). Artinya pegawai dapat membagikan pengetahuannya secara khusus dan dari pengetahuannya tersebut dapat menjadi solusi bagi pegawai serta dapat menyampaikan pengetahuan yang didapatkan dari internal maupun eksternal.

4.2.3. Creativity

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Creativity

No	Indikator	Pernyataan	N	Nilai Minimum	Nilai Maximum	Mean
1	Berimajinasi	Y1.1	105	2	5	4,04
2	Keahlian berpikir kreatif	Y1.2	105	2	5	3,67
3	Memiliki rasa ingin tahu	Y1.3	105	2	5	3,99
Total nilai rata rata						3,9

Sumber : Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.5 analisis deskriptif *creativity* diketahui bahwa nilai rata rata yaitu 3,9 artinya nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi yaitu (3,67 – 5,00). Artinya pegawai dapat melakukan imajinasinya dan berpikir kreatif serta selalu ingin tau tentang pekerjaan yang termasuk baik.

4.2.4. Kinerja SDM

Tabel 4.6

Analisis Deskriptif Kinerja SDM

No	Indikator	Pernyataan	N	Nilai Minimum	Nilai Maximum	Mean
1	Kualitas kerja	Y2.1	105	2	5	3,93
2	Kuantitas kerja	Y2.2	105	2	5	3,93
3	Tanggung jawab	Y2.3	105	2	5	3,94
Total nilai rata rata						3,93

Sumber : Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.6 analisis deskriptif kinerja SDM diketahui bahwa nilai rata rata yaitu 3,93 artinya nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi yaitu (3,67 – 5,00). Artinya bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja serta tanggung jawab pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi karena nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

Secara keseluruhan penerapan *teamwork*, *knowledge sharing*, *creativity* dan kinerja SDM pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jawa Tengah tersebut sudah cukup baik, namun belum optimal

4.3. Uji Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas penulis menggunakan analisis SPSS. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur layak dan tidaknya kuesioner seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen kuesioner	Koefisien r hitung	Keterangan
1	<i>Teamwork</i> (X1)	X1.1	0,865	Valid
		X1.2	0,877	
		X1.3	0,888	
2	<i>Knowledge sharing</i> (X2)	X2.1	0,772	Valid
		X2.2	0,814	
		X2.3	0,782	
3	<i>Creativity</i> (Y1)	Y1.1	0,842	Valid
		Y1.2	0,862	
		Y1.3	0,845	
4	Kinerja SDM (Y2)	Y2.1	0,804	Valid
		Y2.2	0,856	
		Y2.3	0,826	

Sumber: Data Primer diolah, 2024 (Lampiran 4)

Berdasarkan pada tabel 4.7 diketahui bahwa koefisien r hitung untuk seluruh pernyataan kuesioner variabel bernilai lebih besar dari r – tabel yaitu 0,161 (taraf signifikan 5% dengan jumlah responden 105) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument kuesioner variabel setelah dilakukan uji validitas menyatakan

valid atau tepat dalam menjelaskan penelitian yang ditanyakan beserta indikator penyusunannya.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner berdasarkan indikator setiap variabel yang dinyatakan valid. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 ($> 0,6$). Untuk menguji reliabilitas instrumen maka menggunakan analisis SPSS. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Teamwork</i> (X1)	0,850	Reliabel
2	<i>Knowledge sharing</i> (X2)	0,697	Reliabel
3	<i>Creativity</i> (Y1)	0,806	Reliabel
4	Kinerja SDM (Y2)	0,763	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2024 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork*(X₁), *knowledge sharing* (X₂), *creativity* (Y1) dan kinerja SDM (Y2) adalah reliabel dan mampu menghasilkan nilai jawaban secara konsisten dari responden.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini mengacu pada hasil nilai signifikansi uji normalitas parametrik Kolmogorov – Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

No	Persamaan Regresi	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Persamaan 1 $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ $X_1 = Teamwork$ $X_2 = Knowledge sharing$ $Y_1 = Creativity$	0,200	Data berdistribusi normal
2	Persamaan 2 $Y_2 = \beta_3 Y_1 + e$ $X_1 = Teamwork$ $X_2 = Knowledge sharing$ $Y_1 = Creativity$	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi uji normalitas parametrik Kolmogorov-Smirnov pada seluruh variabel yang dihasilkan (Asymp. Sig. = 0,200) lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari kedua persamaan tersebut berdistribusi normal.

4.4.2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan regresi

No	Persamaan Regresi	Sig. Glestjer Test	Keterangan
1	Persamaan 1 $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ $X_1 = Teamwork$ $X_2 = Knowledge sharing$ $Y_1 = Creativity$	0,657 0,560	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Persamaan 2 $Y_2 = \beta_3 Y_1 + e$ $X_1 = Teamwork$ $X_2 = Knowledge sharing$ $Y_1 = Creativity$	0,594 0,408 0,312	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil signifikasi dari uji heterokedastisitas glestjer setiap variabel independent yang digunakan dalam persamaan regresi diatas dapat di ketahui bahwa nilai Sig adalah lebih besar dari 0,05. Pada persamaan pertama variabel *teamwork* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,657, variabel *knowledge sharing* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,560 Pada persamaan kedua variabel *teamwork* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,594, variabel *knowledge sharing* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,408, dan variabel *creativity* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,408. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas karena hasil Sig > 0,05.

4.4.3. Uji Multikolinieralitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieralitas Persamaan regresi

No	Persamaan Regresi	Koefisien VIF	Nilai Tolerance
1	Persamaan 1 $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ $X_1 = Teamwork$ $X_2 = Knowledge sharing$ $Y_1 = Creativity$	1,118 1,118	0,895 0,895
2	Persamaan 2 $Y_2 = \beta_3 Y_1 + e$ $X_1 = Teamwork$ $X_2 = Knowledge sharing$ $Y_1 = Creativity$	1,618 1,504 2,172	0,618 0,665 0,460

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil coefficients diatas dapat di ketahui bahwa nilai VIF variabel independent untuk persamaan regresi pertama variabel *teamwork* (1,118), variabel *knowledge sharing* (1,118) dan persamaan regresi kedua variabel *teamwork* (1,618), variabel *knowledge sharing* (1,1,504) dan variabel *creativity* (2.172) kurang dari 10 Hal ini dapat diartikan bahwa variabel tersebut tidak terjadi multikolinieralitas karena hasil tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

4.5. Hasil Dan Pembahasan Uji Hipotesis

Tabel.4.12
Hasil Uji Hipotesis

No	Persamaan Regresi	Standardized Coefficients Beta	T – hitung	Sig.t	Keterangan
1	Persamaan 1 $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$				
	$X_1 = Teamwork$	0,422	5,941	0,000	H1 Diterima
	$X_2 = Knowledge sharing$	0,480	6,755	0,000	H2 Diterima
	$Y_1 = Creativity$				
	$R\text{-Square} = 0,531$				
2	Persamaan 2 $Y_2 = \beta_3 Y_1 + e$				
	$X_1 = Teamwork$	0,207	2,437	0,017	H3 Diterima
	$X_2 = Knowledge sharing$	0,217	2,471	0,015	H4 Diterima
	$Y_1 = Creativity$	0,427	4,186	0,000	H5 Diterima
	$R\text{-Square} = 0,503$				

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2024 (Lampiran 6)

4.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

Persamaan 1

$$Y_1 = 0,422X_1 + 0,480X_2 + e$$

Keterangan:

1. Dimana nilai koefisien regresi *teamwork* sebesar 0,422 dengan nilai arah pengaruh positif. Artinya peningkatan *teamwork* akan berdampak pada

creativity. Semakin tinggi *teamwork* maka akan semakin meningkatkan *creativity*. Demikian sebaliknya.

2. Dimana nilai koefisien regresi *knowledge sharing* sebesar 0,480 dengan nilai arah pengaruh positif. Artinya peningkatan *knowledge sharing* akan berdampak pada *creativity*. Semakin tinggi *knowledge sharing* maka akan semakin meningkatkan *creativity*. Demikian sebaliknya.

Persamaan 2

$$Y_2 = 0,207 X_1 + 0,217 X_2 + 0,427 Y_1 + e$$

Keterangan:

1. Dimana nilai koefisien regresi *teamwork* sebesar 0,207 dengan nilai arah pengaruh positif. Artinya peningkatan *teamwork* akan berdampak pada kinerja SDM. Semakin tinggi *teamwork* maka akan semakin meningkatkan kinerja SDM. Demikian sebaliknya
2. Dimana nilai koefisien regresi *knowledge sharing* sebesar 0,217 dengan nilai arah pengaruh positif. Artinya peningkatan *knowledge sharing* akan berdampak pada kinerja SDM. Semakin tinggi *knowledge sharing* maka akan semakin meningkatkan kinerja SDM. Demikian sebaliknya
3. Dimana nilai koefisien regresi *creativity* sebesar 0,427 dengan nilai arah pengaruh positif. Artinya peningkatan *creativity* akan berdampak pada kinerja SDM. Semakin tinggi *creativity* maka akan semakin meningkatkan kinerja SDM. Demikian sebaliknya

4.5.2. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji hipotesis mengacu pada nilai sig yang dimana:

1. Pengaruh *teamwork* terhadap *creativity*

Nilai signifikansi pada uji t *teamwork* sebesar 0,000 itu artinya nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *teamwork* terhadap *creativity*. Maka dapat disimpulkan H1 menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diketahui bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity* pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng. Artinya jika pegawai dapat melakukan kerjasama yang baik, menjalin komunikasi yang baik serta dapat menyelesaikan suatu konflik dengan baik maka dapat meningkatkan kreatifitas pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ety Mardiana (2012) yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan.

2. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *creativity*

Nilai signifikansi pada uji t *knowledge sharing* sebesar 0,000 itu artinya nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap *creativity*. Maka dapat disimpulkan H2 menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*.

Berdasarkan pada hasil pengujian dinyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*. Artinya jika pegawai dapat membagikan pengetahuannya kepada pegawai lain secara khusus dan dari pengalaman tersebut dapat menjadi sebuah solusi bagi pegawai serta dapat menyampaikan pengetahuan yang didapatkan dari internal maupun eksternal akan dapat meningkatkan *creativity* yang pegawai pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Jawa Tengah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gibson & Gibbs (2006) yang menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *creativity*. He *et al.*, (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*

3. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja SDM

Nilai signifikansi pada uji t *teamwork* sebesar 0,017 itu artinya nilai sig 0,017 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *teamwork* terhadap kinerja SDM. Maka dapat disimpulkan H3 menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya jika pegawai dapat melakukan kerjasama yang baik, menjalin komunikasi yang baik serta dapat menyelesaikan suatu konflik dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja SDM pada Balai Penerapan Standardisasi Instrumen Pertanian (BPSIP) Jateng. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mufti Malik Hasibuan (2014) bahwa Kerjasama dalam tim berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

4. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM

Nilai signifikansi pada uji t *knowledge sharing* sebesar 0,015 itu artinya nilai sig $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM. Maka dapat disimpulkan H4 menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

Berdasarkan pada hasil pengujian dinyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya jika pegawai dapat membagikan pengetahuannya kepada pegawai lain secara khusus dan dari pengalaman tersebut dapat menjadi sebuah solusi bagi pegawai serta dapat menyampaikan pengetahuan yang didapatkan dari internal maupun eksternal dari Instansi akan dapat meningkatkan kinerja SDM yang dilakukan pegawai pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Jawa Tengah. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kuzu & Ozilham (2014) yang menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan *knowledge sharing* untuk meningkatkan kinerja karyawan industri servis telekomunikasi di Jerman.

5. Pengaruh *creativity* terhadap kinerja SDM

Nilai signifikansi pada uji t *creativity* sebesar 0,000 itu artinya nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *creativity* terhadap kinerja SDM. Maka dapat disimpulkan H5 menyatakan bahwa *creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan pada hasil pengujian dinyatakan bahwa *creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya jika pegawai dapat

melakukan imajinasinya dan mampu berpikir kreatif serta selalu ingin tau tentang pekerjaan dan lainnya maka akan memberikan dampak yang positif untuk kinerja SDM yang dilakukan pegawai pada Balai Penerapan Standardisasi Instrumen Pertanian Jawa Tengah. Penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andi, Hadi & Khoirul (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kreatifitas terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sibarani (2018) secara parsial kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk. Kantor Regional I Sumatera, Medan.

4.5.3. Uji Koefisien Determinasi

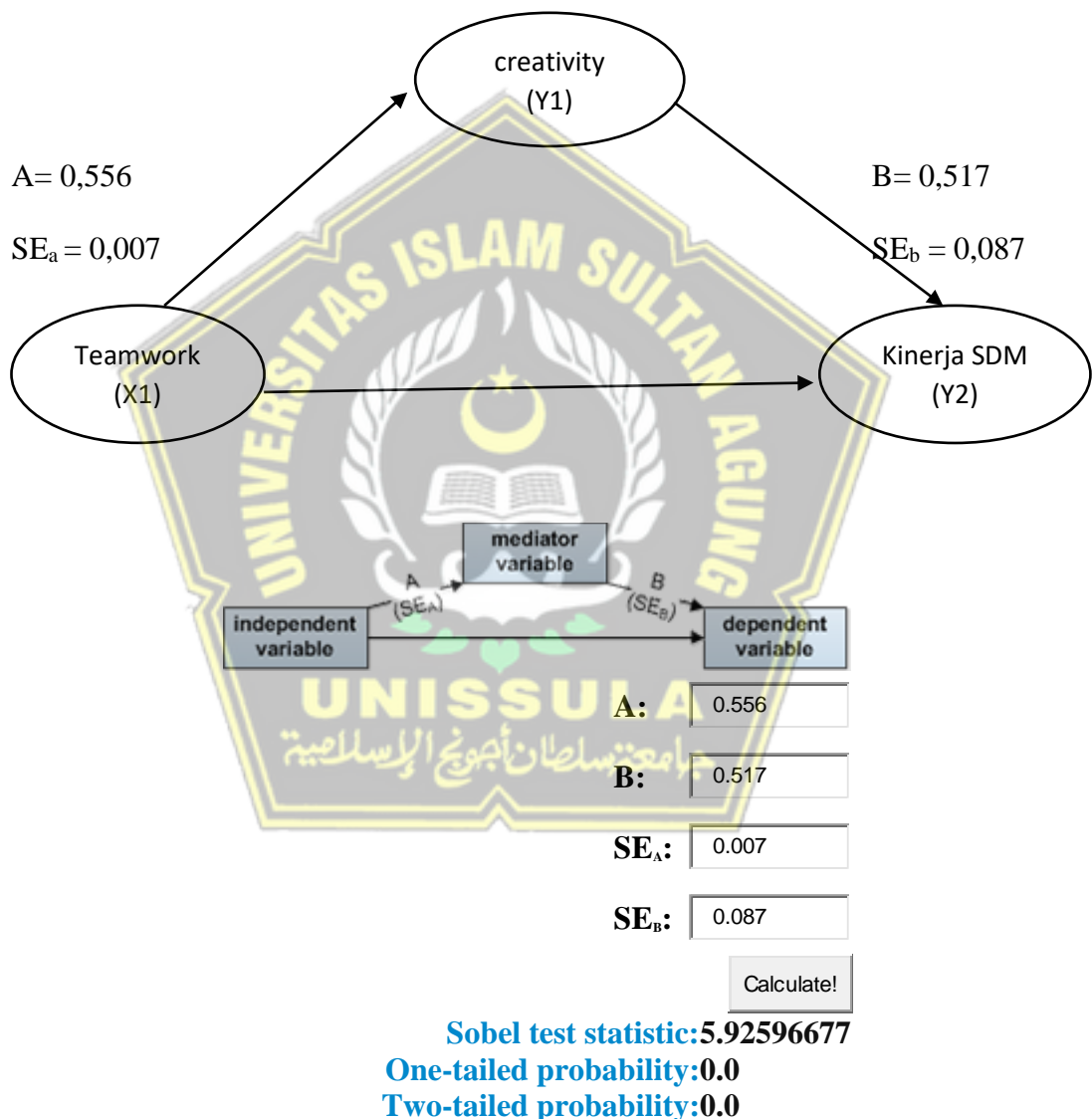
Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai adjusted R-Square pada persamaan 1 diperoleh 0,531 yang artinya bahwa *teamwork* dan *knowledge sharing* mampu menjelaskan dan memprediksi nilai variabel *creativity* sebesar 53,1%. Sementara itu persentase lainnya dijelaskan dan diprediksi oleh variabel lain diluar model regresi.
2. Nilai adjusted R-Square pada persamaan 2 sebesar 0,503 yang artinya bahwa *teamwork*, *knowledge sharing* dan *creativity* mampu menjelaskan dan memprediksi nilai variabel kinerja SDM sebesar 50,3%. Sementara persentase lainnya dijelaskan dan diprediksi nilai variabel diluar regresi penelitian.

4.6. Sobel Test

4.6.1. Uji Sobel Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Creativity*

Berikut adalah gambar hasil uji sobel pengaruh *teamwork* terhadap kinerja SDM melalui *creativity*:

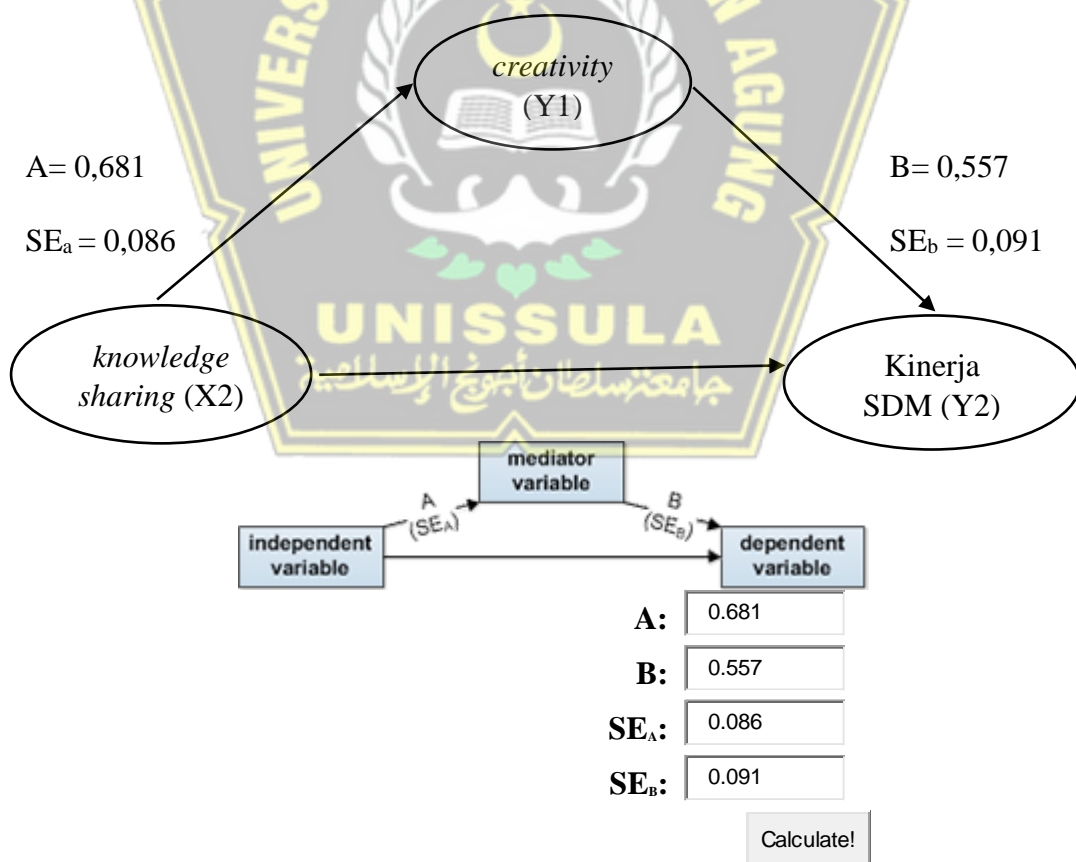


Gambar. 4.1. Hasil Uji Sobel Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Creativity* (Lampiran 9)

Berdasarkan perhitungan uji sobel dengan aplikasi online Daniel Soper diperoleh nilai signifikansi sobel (*Two-tailed probability*) bernilai 0,0. Nilai $0,0 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara *teamwork* terhadap kinerja SDM melalui *creativity*. Artinya pengujian tersebut bahwa variabel *creativity* mampu menjadi variabel intervening antara *teamwork* terhadap kinerja SDM.

4.6.2. Uji Sobel Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Creativity*

Berikut adalah gambar hasil uji sobel pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM melalui *creativity*:



Sobel test statistic: 4.84278062
One-tailed probability: 0.00000064
Two-tailed probability: 0.00000128

Gambar. 4.2. Hasil Uji Sobel Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Creativity* (Lampiran 9)

Berdasarkan perhitungan uji sobel dengan aplikasi online Daniel Soper diperoleh nilai signifikansi sobel (*Two-tailed probability*) bernilai 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM melalui *creativity*. Artinya pengujian tersebut bahwa variabel *creativity* mampu menjadi variabel intervening antara *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM.



BAB V

PENUNUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan terdapat beberapa kesimpulan yang telah terbukti mampu menjawab rumusan masalah serta tujuan penelitian antara lain:

1. *Teamwork* terbukti mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*. Artinya bahwa pegawai yang melakukan kerjasama dengan baik, selalu menjalin komunikasi yang baik serta dapat menyelesaikan suatu konflik dengan baik, maka dapat meningkatkan *creativity* pegawai pada Balai Penerapan Standar Intrumen Pertanian (BPSIP) Jateng
2. *Knowledge sharing* terbukti mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity*. Artinya pegawai dapat membagikan pengetahuannya kepada pegawai lain dan pengalaman tersebut dapat menjadi sebuah solusi bagi pegawai serta dapat menyampaikan pengetahuan yang didapatkan maka dapat meningkatkan *creativity* pegawai pada Balai Penerapan Standar Intrumen Pertanian (BPSIP) Jateng
3. *Teamwork* terbukti mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa pegawai yang melakukan kerjasama dengan baik, selalu menjalin komunikasi yang baik serta dapat menyelesaikan

suatu konflik dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja sdm pada Balai Penerapan Standar Intrumen Pertanian (BPSIP) Jateng

4. *Knowledge sharing* terbukti manpu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya pegawai dapat membagikan pengetahuannya kepada pegawai lain dan pengalaman tersebut dapat menjadi sebuah solusi bagi pegawai serta dapat menyampaikan pengetahuan yang didapatkan maka dapat meningkatkan kinerja SDM pada Balai Penerapan Standar Intrumen Pertanian (BPSIP) Jateng
5. *Creativity* terbukti manpu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Pegawai dapat melakukan imajinasinya dan mampu berpikir kreatif serta selalu ingin tau tentang perkerjaan dan lainnya, maka akan meningkatkan kinerja SDM pada Balai Penerapan Standar Intrumen Pertanian (BPSIP) Jateng

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi yang dirujukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis pada variabel *teamwork*, nilai indikator penyelesaian konflik memiliki nilai rata rata paling kecil sebesar 4,1, sehingga pihak BPSIP diharapkan untuk bisa menyelesaikan suatu konflik dengan cara yang baik dan lebih sesuai dengan SOP pada Instansi sehingga pegawai dapat megetahui cara penyelesaian konflik dengan baik dan benar.
2. Berdasarkan hasil analisis pada variablen *knowledge sharing* nilai berbagi pengetahuan sebagai solusi memiliki nilai rata rata paling kecil sebesar 3,61,

sehingga pihak BPSIP diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mengenai berbagi pengalaman sebagai solusi agar pegawai semakin mengerti seberapa pentingnya jika kita berbagi pengalaman itu dapat menjadi sebuah solusi untuk kedepannya.

3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel *creativity* nilai keahlian berpikir kreatif memiliki nilai rata rata paling rendah yaitu 3,67, sehingga pihak BPSIP diharapkan dapat memberikan pelatihan pelatihan yang membuat pegawai menjadi ahli dalam berpikir kreatif.
4. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kinerja SDM nilai kualitas dan kuantitas kerja lebih rendah di banding dengan nilai tanggungjawab yaitu 3,93. Sehingga pihak BPSIP diharapkan dapat mengoptimalkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar dan target dari SOP yang telah ditentukan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden yang hanya 105 pegawai, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Variabel yang menghubungkan *creativity* hanya *teamwork* dan *knowledge sharing*.
3. Objek penelitian hanya difokus pada kinerja SDM yang mana dapat menyebabkan hasil yang belum optimal.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang akan digunakan sehingga dapat mendekati kondisi yang sebenarnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang kiranya mampu mempengaruhi *creativity* seperti variabel motivasi dan lain lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R. (n.d.) (2020) Nomor 1-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Amin, S., Khalik, I., Magister Manajemen, P., & Jambi, U. (2023). Peningkatan Kinerja Tim Melalui Perilaku Pemimpin, Kreativitas Dan Kerjasama Tim Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(01).
- Anggraini, D. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru, Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau*.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180-190.
- Avianda, S., & Wikaningrum, N. T. (2020). *Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Fungsional Khusus BPTP Jawa Tengah)*. (Satria Avianda Nurcahyo & Tri Wikaningrum).
- Carmeli, A., Gelbard, Roy & Reiter-palmon, Roni (2013). "Leadership, creative problemsolving capacity, creative performance: The importance of Knowledge sharing". *Human Resource Management*, 52(1), 95-122
- Chuang. (2016). Can Knowledge-Intensive Teamwork Be Managed? Examining the Roles of HRM System, Leadership & Tacit Knowledge. *Journal of Management*, 13-21.
- Davis. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta : Erlangga.
- Dewi, N. K., Made, I., & Wibawa, A. (2022). *Pengaruh Inovasi Dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan*. 11(1), 1–20. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p01>
- Diyantoro Fajar, F. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja dengan Individual Innovation Capability Sebagai Pemediasi pada Karyawan Kedai Coffee Se-Kabupaten Sleman di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Elier, I., Ayu Kusumawardhany, P., & Budhiman Setyawan, A. (n.d.). *The Effect of Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, and Individual Creativity on Innovation Performance in East Java Indonesia Manufacturing Companies*.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handayani,Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Yogyakarta: Trussmedia Grafika .
- Kadir, N. A., & Ariprowo, T. (n.d.). Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya. In *Journal of Sustainability Business Research* (Vol. 4, Issue 1).
- Kandow, T., Kesetiaan, P., Organisasi, K., Kerjasama Tim, D., & Ambrosius Kumambong Kandouw Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, T. (2021). *The Effect Of Loyalty, Organizational Commitment, And Teamwork Toward Employee Performance In Holland Bakery Company Of Manado Boulevard Brand*. 9(1), 1392–1401.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Kaswan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Khoridatul, L., Nadiroh, A., Rijanti, T., & Stikubank, U. (2022). Kualitas, P., Kerja, K., Kerja, K., Knowledge, D., Terhadap, S., Karyawan, Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 4). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Lee, Tan Wee, dan Santhi Govindan. (2014). Emerging Issues in Car Purchasing Decision. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 5, 2014.
- Lubis, M. a. (2019). Pengaruh Perputaran Aktiva, perputaran kas dan loan to deposit ratio terhadap return on asser pada perbankan yang terdaftar di bursa efek indonesia pada tahun 2013-2017. *Riset & Jurnal Akuntansi* , VOL 3, 2.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- McShane,S.L. Von Glinow, Mary Ann. (2015). *Organizational Behavior* . New York: McGraw-Hiil.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2019). *The wise company: How companies create continuous innovation*. Oxford University Press.
- Novia R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bakti Persada.
- Priskilla, N.M., & Santika, I. P. (2019) Implikasi Gaya Kepemimpinan Tarnsformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal OF Applied Management Studies*, 01 (1), 61 – 73. <http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article>
- Riko, S. W. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Pemediasi Di Pt. Krafthaus Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).

- Sàadah, N., & Rijanti, T. (n.d.) (2022) *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas) The Role of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java.*
- Sarah Marua, P., Marua, S., & Etikariena, A. (n.d.)(2022) . Karyawan, K., Budaya Organisasi *Hubungan Knowledge-Sharing dan Hubungan Knowledge-Sharing dan Kreativitas Karyawan: Peran Budaya Organisasi Pembelajaran sebagai Moderator.* <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.12004>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Widyani, A. A., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan . *CV. Sanitary Bali Pinangsia. Jurnal EMAS*, 2(2), 223-234.

