


Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Total *Qualit Management* terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada PT. *Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta*

Ela Laela^{1*}, Shifa Fauziah²

^{1,2}Universitas Islam DR. KH EZ. Muttaqien Purwakarta, Jl. K.K Singawinata No.83, Nagri Kidul, Kec. Purwakarta, Kab. Purwakarta, Jawa Barat
E-mail: elal93419@gmail.com

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1299>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 02 June 2025

Revised: 13 June 2025

Accepted: 21 June 2025

Kata Kunci:

Knowledge Sharing, Total *Quality Management*, Perilaku Produktif Konsumen

Keywords:

Knowledge Sharing, Total *Quality Management*, *Employee Productive Behavior*

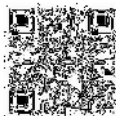
ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan *total quality management* terhadap perilaku produktif karyawan pada PT. *Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta*. jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *probability sampling*, sedangkan metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan pada PT. *Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta*; 2) *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan pada PT. *Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta*; 3) *Knowledge Sharing* dan *Total Quality Management* secara simultan berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan pada PT. *Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta*. *Knowledge Sharing* dan *Total Quality Management* berpengaruh sebesar 78,3% terhadap perilaku produktif karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

This research was conducted aiming to determine the influence of knowledge sharing and total quality management on employee productive behavior at PT. Nipsea Paint and Chemicals Department Pylox Plant Purwakarta. This type of research is quantitative research. The sample in this research is 72 respondents. The sampling technique used in this study was the probability sampling technique, while the method used was simple random sampling. Data analysis used in this study was multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and coefficient of determination (R2) using IBM SPSS 26. The results of the study showed that: 1) Knowledge Sharing has a positive and significant effect on employee productive behavior at PT. Nipsea Paint and Chemicals Department Pylox Plant Purwakarta; 2) Total Quality Management has a positive and significant effect on employee productive behavior at PT. Nipsea Paint and Chemicals Department Pylox Plant Purwakarta; 3) Knowledge Sharing and Total Quality Management simultaneously affect employee productive behavior at PT. Nipsea Paint and Chemicals Department Pylox Plant Purwakarta. Knowledge Sharing and Total Quality Management have an influence of 78.3% on employee productive behavior, while the remaining 21.7% is influenced by factors not examined in this study.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



How to Cite: Ela Laela, et al (2025). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Total *Qualit Management* terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada PT. *Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta*, 3(4) 4988-5000. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1299>

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat membuat dunia perindustrian semakin bersaing, semakin berkompetisi demi keseimbangan perusahaan untuk tetap bisa mempertahankan daya saing, untuk tetap eksis, dan untuk mendapatkan profit yang lebih, salah satunya dengan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang mereka miliki. Karena salah satu faktor agar perusahaan bisa maju dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya terletak pada sumber daya manusia.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola, mengatur segala aktivitas pekerjaan dan menangani hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan pasti mengharapkan karyawannya memiliki keterampilan dan prestasi yang tentunya dapat mempengaruhi perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif yaitu dengan mengarahkan karyawan ke arah yang lebih produktif (Suartina, 2019).

Perilaku produktif karyawan ini sangat penting, karena memiliki dampak langsung pada kinerja dan kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan karyawan yang produktif dapat menyelesaikan tugas lebih cepat atau efisien dengan memperhatikan detail terhadap standar yang ada sehingga menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi, untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan menjaga kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Selain itu, perilaku produktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana para karyawan atau anggota tim bisa saling mendukung, dan termotivasi untuk mencapai hasil yang terbaik dan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi (Alma, 2009).

Selain itu perusahaan mengharapkan para karyawannya bisa saling berbagi pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Karena diharapkan dapat meningkatkan perilaku produktif karyawan. Perusahaan juga memerlukan sebuah manajemen yang dapat memberikan perbaikan-perbaikan kearah yang lebih maju, dengan meningkat kualitas dan mengoptimalkan kekurangan-kekurangan yang masih ada dengan melakukan total quality management.

Menurut Alma (2009) dalam (Suartina, 2019) perilaku produktif karyawan adalah seseorang yang memberikan kontribusi kepada lingkungannya, ia imajinatif, inovatif, bertanggung jawab dan responsive dalam berhubungan dengan orang lain.

Contoh perilaku produktif karyawan antara lain seperti: berusaha meningkatkan atau mengembangkan keterampilan diri, dapat menggunakan waktu secara efisien dan mencapai target yang ditetapkan, dapat berkolaborasi dengan tim, dan memiliki sikap proaktif. Sedangkan contoh perilaku tidak produktif seperti, kehadiran yang tidak baik karena sering terlambat dan sering absen tanpa alasan yang jelas, bermalas-malasan sering menunda-nunda pekerjaan, melakukan kesalahan berulang-ulang tanpa belajar dari pengalaman, kurangnya fokus dan inisiatif, selalu ketergantungan pada rekan kerja dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan.

PT. Nipsea *Paint and Chemicals* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur yang memproduksi cat yang berlokasi di Purwakarta, Jawa Barat. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang semakin cepat dan canggih membuat perusahaan melakukan berbagai cara dan terus berinovasi yang sejalan visi dan misi perusahaan mereka, baik berkaitan dengan perusahaan itu sendiri maupun dengan karyawannya agar tetap mempertahankan daya saing, untuk bisa menjadi perusahaan unggulan dipasar global dan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

Dalam dua tahun terakhir ini, departemen pylox mengalami penurunan produksi yang disebabkan target yang tidak tercapai, karena karyawan memiliki perilaku tidak produktif sering menunda-nunda pekerjaan sehingga menghambat kemajuan dan mengakibatkan pekerjaan menumpuk, selalu ketergantungan pada rekan tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri sehingga tidak efisien dan membebani rekan tim kerja, melakukan kesalahan berulang-ulang tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, dan kurangnya inisiatif para karyawan selalu menunggu arahan dari atasan. Dikarenakan terjadinya penurunan produksi, perusahaan yang memiliki waktu kerja 8 jam perhari tanpa menggunakan sistem shift selalu meminta untuk lembur dengan waktu tambahan 4 jam perhari untuk meningkatkan produktivitas.

Berbagai macam fenomena pada PT Nipsea *Paint and Chemicals Department Pylox Plant* Purwakarta menunjukkan adanya permasalahan. Tentunya perusahaan harus memperhatikan perilaku produktif karyawan dengan baik, karena perilaku produktif karyawan yang menentukan produktivitas

pada perusahaan dan seberapa baik kualitas yang diberikan. Akan tetapi tidak semua karyawan memiliki perilaku yang produktif.

Tabel 1. Target Produksi PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta

Tahun	Target Produksi	Aktual	Realisasi Produk
2020	649280	495879	76%
2021	763100	623100	81%
2022	800160	583414	72%
2023	849940	522124	61%

Sumber: PT. Nipsea Paint and Chemicals (2024)

Hal ini selaras dengan data pada tabel 1 mengenai target produksi pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta, secara keseluruhan pencapaian total produksi dalam 2 tahun terakhir mengalami penurunan. Dengan demikian menunjukkan bahwa tingkat perilaku produktif karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta belum optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Maghviroh dan Afriyanto (2011) dalam (Suartina, 2019) antara lain sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antar tenaga kerja, pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan, knowledge sharing (Kusumo & Afandi, 2020) dan total quality management (Rosiediana & Arifin, 2022).

Knowledge sharing menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan. Karena dengan berbagi pengetahuan dan informasi yang karyawan miliki dapat membantu meningkatkan kinerja, inovasi, dan kolaborasi antar karyawan dan departemen.

Knowledge sharing pada PT Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta memiliki budaya kerja yang terbuka dan mendorong kolaborasi antar karyawan. Akan tetapi, dalam beberapa tahun terakhir kolaborasi ini telah menurun. Sebagian karyawan merasa kurangnya pelatihan mengenai penggunaan teknologi dan proses kerja, kurangnya informasi yang didapat dan merasa tidak nyaman berbagi pengetahuan dan keterampilannya dengan karyawan baru karena takut kehilangan posisinya, menyebabkan budaya kerja yang terbuka dan mendorong kolaborasi antar karyawan menurun. Para karyawan cenderung tidak berbagi informasi secara efektif ke sesama karyawan. Selain itu, tidak ada insentif yang jelas atau program penghargaan yang diselenggarakan untuk mendorong kolaborasi antar karyawan.

Karyawan dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki sehingga dapat belajar satu sama lain dengan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai aktivitas produksi. Selain itu *knowledge sharing* dapat menciptakan ide-ide atau gagasan baru yang dapat meningkatkan produktivitas atau mencapai tujuan produksi yang lebih tinggi dan mencapai visi dan misi perusahaan.

Selain *knowledge sharing*, *total quality management* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan. *Total Quality Management* merupakan suatu langkah perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas produk demi memenuhi kepuasan pelanggan dan meningkatkan pemberdayaan terhadap karyawan. *Total quality management* ini penting, yaitu untuk bisa bersaing dan unggul dalam pasar global yang ketat dengan meningkatkan hasil kualitas produk dan melakukan perbaikan-perbaikan secara berkala.

Selain itu *total quality management* dapat membantu karyawan untuk memahami pentingnya kualitas dalam pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kualitas, berinovasi dan peningkatan karir, dengan begitu karyawan mendapat kesejahteraan, karena dengan fokus pada perbaikan dan kualitas dapat mengurangi stress yang terkait dengan pekerjaan yang buruk, dapat mendorong partisipasi aktif karyawan dalam proses perbaikan sehingga memberikan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan rasa percaya diri untuk mengembangkan keterampilan agar dapat membuka peluang untuk kemajuan karir karyawan.

Fenomena yang terjadi di departemen pylox ini yaitu ada beberapa produk cacat sehingga para pelanggan merasa belum puas dengan kualitas produk yang diberikan, produk-produk yang mengalami kerusakan atau cacat membuat kepuasan pelanggan menurun. Padahal pelanggan sangat berperan besar untuk memajukan suatu perusahaan dengan menilai kualitas yang diberikan. Oleh karena itu sistem yang ada perlu diperbaiki secara terus menerus agar kualitas yang dihasilkan dapat meningkat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel *knowledge sharing* dan *total quality management* terhadap perilaku

produktif karyawan. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Total Quality Management* terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada PT. Nipsea *Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta*”

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang terdiri dari subjek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Nipsea *Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta* dengan jumlah karyawan sebanyak 87 orang. Sampel adalah salah satu karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2019) dalam penelitian ini Responden merupakan karyawan PT. Nipsea *Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta* Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *Probability Sampling*, sedangkan metode yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak.

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2019) Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kelebihan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir atau diinginkan (e = 5%) Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel (n), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{87}{1 + 87 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{87}{1 + 87 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{87}{1 + 0,217}$$

$$n = \frac{87}{1,217}$$

$$n = 71,49$$

$$n = 72$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 72 responden dari karyawan PT. Nipsea *Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta* yang akan mengisi kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner ini dikatakan sebagai metode pengumpulan data yang mudah dan efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui hal apapun yang bisa diharapkan dari responden penelitian (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, bersumber dari berbagai jenis studi literatur diantaranya buku-buku, hasil penelitian, jurnal, skripsi yang relevan dengan Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Total Quality Management* terhadap Perilaku Produktif Karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Uji validitas Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa uji validitas adalah persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Oleh karena itu, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas Menurut (Sugiyono, 2019) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali akan mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas Uji normalitas adalah salah satu persyaratan dari analisis data uji asumsi klasik. Uji normalitas adalah uji yang dilakukan terhadap model regresi yang berfungsi untuk mengetahui apakah model variabel residual telah terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018). Dan Uji Linieritas Uji Linearitas merupakan suatu alat uji yang diperlukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan.

Analisis korelasi Menurut (Sugiyono, 2013) analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa kuat hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah hubungan dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen (bebas) dengan satu variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2019).

Koefisien determinasi merupakan alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis yang terdiri dari uji parsial metode statistik untuk menguji perbedaan rata-rata dua sampel, atau untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara parsial. (Sugiyono, 2019) dan Uji Simultan adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan.

pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta yang berada di Jalan Raya Subang, Cijaya Kecamatan Campaka Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41181, dengan waktu penelitian pada bulan juni 2024 pukul 10.00 -15.00 WIB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa uji validitas adalah persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Oleh karena itu, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas instrument dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus pearson product moment.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.705	0.231	Valid
X1.2	0.757	0.231	Valid
X1.3	0.670	0.231	Valid
X1.4	0.679	0.231	Valid
X1.5	0.626	0.231	Valid
X1.6	0.751	0.231	Valid
X1.7	0.687	0.231	Valid
X1.8	0.720	0.231	Valid
X1.9	0.798	0.231	Valid
X1.10	0.777	0.231	Valid
X1.11	0.857	0.231	Valid
X2.1	0.743	0.231	Valid
X2.2	0.664	0.231	Valid
X2.3	0.737	0.231	Valid
X2.4	0.767	0.231	Valid
X2.5	0.652	0.231	Valid
X2.6	0.809	0.231	Valid
X2.7	0.828	0.231	Valid
X2.8	0.837	0.231	Valid
X2.9	0.841	0.231	Valid

X2.10	0.769	0.231	Valid
X2.11	0.792	0.231	Valid
X2.12	0.768	0.231	Valid
X2.13	0.798	0.231	Valid
X2.14	0.671	0.231	Valid
X2.15	0.621	0.231	Valid
X2.16	0.720	0.231	Valid
X2.17	0.836	0.231	Valid
X2.18	0.807	0.231	Valid
X2.19	0.737	0.231	Valid
Y.1	0.790	0.231	Valid
Y.2	0.761	0.231	Valid
Y.3	0.822	0.231	Valid
Y.4	0.790	0.231	Valid
Y.5	0.730	0.231	Valid
Y.6	0.626	0.231	Valid
Y.7	0.735	0.231	Valid
Y.8	0.812	0.231	Valid
Y.9	0.817	0.231	Valid
Y.10	0.809	0.231	Valid

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji validitas pada variabel *Knowledge Sharing* (X_1), *Total Quality Management* (X_2), dan Perilaku Produktif Karyawan (Y) menunjukkan bahwa masing – masing item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji realibitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu alat ukur, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Meskipun penelitian dilakukan berulang-ulang untuk mengukur instrumen yang sama dan hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X_1)	0.913	0.60	Valid
<i>Total Quality Management</i> (X_2)	0.957	0.60	Valid
Perilaku Produktif Karyawan (Y)	0.921	0.60	Valid

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh dari perhitungan masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing*, *total quality management*, dan perilaku produktif karyawan dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan dan layak digunakan untuk penelitian.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau malah sebaliknya (Ghozali, 2018). Pengujian ini dapat dilakukan dengan analisis statistik nonparametric Kolmogorov-smirnov dengan taraf signifikansi 0.05 atau 5%. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal dan ada hubungan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		72
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.02777608
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.066

	Positive	.066
	Negative	-0.053
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.50 dapat dilihat bahwa besarnya nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan kelinieran antara variabel yang dihubungkan. Dalam menguji linearitas, tujuan pengujian adalah untuk mengetahui apakah antara variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Produktif Karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku		(Combined)	2559.911	24	106.663	11.537	0.000
Produktif	Between	Linearity	2230.096	1	2230.096	241,2120.000	
Karyawan	Groups	Deviation from Linearity	329.815	23	14.340	1.551	0.101
* Knowledge	Within Groups		434.533	47	9.245		
Sharing	Total		2994.444	71			

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.51 dapat dilihat bahwa besarnya nilai signifikansi deviation from linearity variabel knowledge sharing adalah 0,101 > 0,05 dan F hitung < F tabel yaitu 1.551 < 3.13. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel knowledge sharing memiliki hubungan yang linier terhadap variabel perilaku produktif karyawan. Maka dapat disimpulkan uji linearitas sudah terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Total Quality Management Terhadap Perilaku Produktif Karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku	Between	(Combined)	2456.111	35	70.175	4.693	0.000
Produktif	Groups	Linearity	1977.044	1	1977.044	132.211	0.000
Karyawan		Deviation from	479.067	34	14.090	0.942	0.568
*Total Quality		Linearity					
Management	Within Groups		538.333	36	14.954		
	Total		2994.444	71			

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.52 dapat dilihat bahwa besarnya nilai signifikansi deviation from linearity variabel knowledge sharing adalah 0,568 > 0,05 dan F hitung < F tabel yaitu 0.942 < 3.13. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel total quality management memiliki hubungan yang linier terhadap variabel perilaku produktif karyawan. Maka dapat disimpulkan uji linearitas sudah terpenuhi.

Menurut (Sugiyono, 2013) analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa kuat hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah hubungan dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		Knowledge Sharing	Total Quality Management	Perilaku Produktif Karyawan
Knowledge	Pearson Correlation	1	.809**	.863**

Sharing	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	72	72	72
Total Quality Management	Pearson Correlation	.809**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	72	72	72
Perilaku Produktif Karyawan	Pearson Correlation	.863**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara *knowledge sharing* dengan perilaku produktif karyawan adalah 0.000 yang bernilai kurang dari 0.05. sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap perilaku produktif karyawan. Dari uji pearson *correlation* diatas memiliki korelasi positif dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0.863 yang sangat kuat.

Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara *knowledge sharing* dengan perilaku produktif karyawan memiliki hubungan yang searah.

Sedangkan hasil nilai signifikansi dari korelasi antara *total quality management* dengan perilaku produktif karyawan adalah sebesar 0.000 yang bernilai kurang dari 0.05. sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara *total quality management* dengan perilaku produktif karyawan. Dari uji pearson *correlation* diatas memiliki korelasi positif dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0.813 yang tergolong sangat kuat.

Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara *total quality management* dengan perilaku produktif karyawan memiliki hubungan yang searah.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel *knowledge sharing* (X₁) dan *total quality management* (X₂) terhadap Perilaku Produktif Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.882	2.115		3.726	0.000
Knowledge Sharing	0.512	0,082	0.595	6.233	0.000
1 Total Quality Management	0.156	0.045	0.331	3.468	0.001

a. Dependent Variable: Perilaku Produktif Karyawan

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan table hasil analisis regresi berganda, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 7,882 + 0,512 (X_1) + 0,156 (X_2) + e$$

1. a = 7,882

Nilai konstanta dari persamaan regresi pada penelitian adalah 7,882 menunjukkan bahwa jika nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol, maka nilai Y sebesar 7,882. dalam kata lain bahwa perilaku produktif hanya terwujud sejumlah 7,882 tanpa adanya *knowledge sharing* dan *total quality management*.

2. b1 = 0,512

Koefisien regresi variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 0,512 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan nilai dari *knowledge sharing* mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari perilaku produktif karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,512 poin. Begitu pula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari 0,512 mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari perilaku produktif karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,512 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen *knowledge sharing* (X₁) akan meningkatkan

perilaku produktif karyawan (Y), artinya semakin tinggi *knowledge sharing*, maka perilaku produktif karyawan akan semakin meningkat, begitu pula dengan sebaliknya.

3. $b_2 = 0,156$

Koefisien regresi variabel *total quality management* adalah sebesar 0,156 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan nilai dari *total quality management* mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari perilaku produktif karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,156 poin. Begitu pula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari 0.156 mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari perilaku produktif karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,156 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen *total quality management* (X_2) akan meningkatkan perilaku produktif karyawan (Y), artinya semakin tinggi *total quality management*, maka perilaku produktif karyawan akan semakin meningkat, begitu pula dengan sebaliknya.

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	0.783	0.776	3.071

a. Predictors: (Constant), Total Quality Management, Knowledge Sharing

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, (2024)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0.783 atau sebesar 78,3%. Hal ini menunjukan bahwa variabel *knowledge sharing* dan *total quality management* dapat mempengaruhi perilaku produktif karyawan sebesar 78,3%. Sedangkan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis, Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan dua alat pengujian yaitu uji t dan uji f. Adapun analisis pengujian tersebut dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hipotesis dilakukan dengan cara uji signifikan (pengaruh nyata) variabel *independent* (*knowledge sharing & total quality management*) terhadap variabel *dependent* (perilaku produktif karyawan) baik secara parsial maupun secara bersama – sama (simultan) dan dilakukan dengan uji *statistic t* (*t-test*) dan uji F (*F-test*) pada level 5% ($\alpha=0,05$).

Uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel *knowledge sharing* (X_1) dan variabel *total quality management* (X_2) terhadap variabel perilaku produktif karyawan (Y) (Ghozali, 2018).

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.882	2.115		3.726	0.000
Knowledge Sharing	0.512	0,082	0.595	6.233	0.000
1 Total Quality Management	0.156	0.045	0.331	3.468	0.001

a. *Dependent Variable*: Perilaku Produktif Karyawan

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji t diatas, maka nilai-nilai variabel adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung > t tabel yaitu $6.233 > 1.667$ dan nilai probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka berdasarkan ketentuan perilaku produktif karyawan dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya variabel *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan (Y) pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3.468 > 1.667$ dan nilai probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$. berdasarkan ketentuan perilaku produktif karyawan dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang artinya variabel *total quality management* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan (Y) pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta.

Uji F dilakukan guna mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara simultan/bersama-sama.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2343.557	2	1171.779	124.219	.000 ^b
Residual	650.887	69	9.433		
Total	299.444	71			

a. *Dependent Variable: Perilaku Produktif Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Total Quality Management, Knowledge Sharing*

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $124.219 > 3.13$ dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang artinya variabel *knowledge sharing* (X_1) dan *total quality management* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan (Y).

Berdasarkan dari sebuah hipotesis dan tujuan penelitian yang hendak ingin dicapai dan untuk membuktikan serta mengetahui kebenaran hipotesis ini dilakukan berbagai cara pengujian data. Pertama uji validitas data, dalam pengujian ini telah dilakukan bahwa r hitung $>$ r tabel. Kedua adalah uji reliabilitas dimana pengujian ini telah dilakukan dan hasilnya r alpha $>$ r tabel. Maka dari kedua pengujian data tersebut dapat dikatakan instrumen ini valid dan reliabel.

Pengujian ketiga yaitu uji normalitas. Tabel *Kolmogorov – Smirnov (K- S) output* ini membuktikan bahwa nilai signifikansi hitung $>$ 0.05, maka dapat dikatakan hasil jawaban responden atas kuesioner berdistribusi normal. Pengujian keempat yaitu uji linieritas, dalam pengujian ini juga telah dibuktikan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh linier terhadap variabel terikat. *Output* ini membuktikan bahwa signifikansi $<$ 0.05, maka dapat dikatakan hasil jawaban responden atas kuesioner bersifat linier.

Pengujian kelima yaitu uji korelasi, dimana dalam pengujian ini membuktikan bahwa nilai signifikansi dari variabel *knowledge sharing* dan *total quality management* $0.000 < 0.05$, yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku produktif karyawan. Berdasarkan dari pengujian hipotesis tersebut maka dapat diketahui sesuai dengan tujuan peneliti mengenai Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Total Quality Management* terhadap Perilaku Produktif Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung untuk variabel dari tabel 4.56 didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6.233 > 1.667$ dan nilai probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka berdasarkan ketentuan perilaku produktif karyawan dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang artinya variabel *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan (Y) pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi, menunjukkan bahwa nilai indeks variabel sebesar 3,85 hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel ini berada pada range “baik” dalam hal ini berarti menunjukan bahwa semua responden memberikan persepsi yang baik terhadap *knowledge sharing*.

Menurut Panahi et al (2012) dalam (Muizu et al., 2018) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses interaksi sosial dengan membangun domain dari hubungan informal dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmad Wahyudi (2021) menyatakan dari hasil penelitiannya bahwa *knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang memiliki keterkaitan dengan perilaku produktif karyawan.

Persepsi yang baik terhadap knowledge sharing juga ditunjukkan dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa *correlation pearson* memiliki korelasi positif terhadap perilaku produktif karyawan dengan nilai 0.863 artinya bahwa hasil uji analisis korelasi memiliki kriteria hubungan kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan *knowledge sharing* dengan perilaku produktif karyawan memiliki hubungan yang baik. Artinya semakin tinggi *knowledge sharing* maka perilaku produktif karyawan juga akan semakin meningkat.

Koefisien regresi pada variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 0,512 yang artinya jika variabel *knowledge sharing* mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari *knowledge sharing* mengalami kenaikan sebesar 0,512 poin, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* maka nilai dari perilaku produktif karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung untuk variabel dari tabel 4.56 didapatkan nilai t hitung > ttabel yaitu $4.468 > 1.667$ dan nilai probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka berdasarkan ketentuan perilaku produktif karyawan dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang artinya variabel *total quality management* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan (Y) pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi, menunjukkan bahwa nilai indeks variabel sebesar 4,19 hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel ini berada pada *range* “baik” dalam hal ini berarti menunjukkan bahwa semua responden memberikan persepsi yang baik terhadap *total quality management*.

Menurut Tjiptono dan Diana (2013) dalam (Amir et al., 2022) *total quality management* merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus terhadap produk jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungannya baik didorong oleh kekuatan eksternal dan internal organisasi.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Suartina, Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vera Swara dan Ni Luh Sri Astiti (2019) menyatakan dari hasil penelitiannya bahwa *total quality management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang memiliki keterkaitan dengan perilaku produktif karyawan.

Persepsi yang baik terhadap *total quality management* juga ditunjukkan dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa *correlation pearson* memiliki korelasi positif terhadap perilaku produktif karyawan dengan nilai 0.813 artinya bahwa hasil uji analisis korelasi memiliki kriteria hubungan kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan *total quality management* dengan perilaku produktif karyawan memiliki hubungan yang baik. Artinya semakin tinggi *total quality management* maka perilaku produktif karyawan juga akan semakin meningkat.

Koefisien regresi pada variabel *total quality management* adalah sebesar 0,156 yang artinya jika variabel *total quality management* mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari *total quality management* mengalami kenaikan sebesar 0,156 poin, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *total quality management* maka nilai dari perilaku produktif karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan data primer (kuesioner) yang telah diolah peneliti dengan bantuan software SPSS 26, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Total Quality Management* mempengaruhi Perilaku Produktif Karyawan pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta, artinya diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif dan hasil uji hipotesis dari uji f menunjukkan nilai F hitung $124.219 > 3.13$ dan nilai probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya variabel *knowledge sharing* (X_1) dan *total quality management* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan (Y).

Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut bersifat positif yang artinya semakin tinggi *knowledge sharing* dan *total quality management* maka akan semakin meningkat perilaku produktif karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap perilaku produktif karyawan memiliki indeks 4,07 hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel berada pada *range* “baik” dalam hal ini berarti menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang baik antara *knowledge sharing* dan *total quality management* terhadap perilaku produktif karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dengan bersandar pada masalah yang telah dirumuskan pada bab pendahuluan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial *Knowledge Sharing* menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta. Artinya semakin tinggi *Knowledge Sharing* maka Perilaku Produktif Karyawan akan semakin meningkat.

Secara parsial *Total Quality Management* menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta. Artinya semakin tinggi *Total Quality Management* maka Perilaku Produktif Karyawan akan semakin meningkat.

Secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Knowledge Sharing* dan *Total Quality Management* terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Departemen Pylox Plant Purwakarta. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap Perilaku Produktif Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 13(1), 35–45.
- Amir, R. D., Indarti, S., & Samsir, S. (2022). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Kepemimpinan Pada Pembangkit Listrik Di Pt. Pln (Persero) Uiksbu. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 70–77.
- Armstrong, S. (2010). *Armstrong's Handbook of Human-resource Management Practice* (11th ed.). In *Human Resource Management International Digest* (Vol. 18, Issue 4).
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*, 12th Edition. In *Human Resource Management* (Issue September).
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*, 8th edition. In *Personnel Review* (Vol. 31, Issue 3).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 9).
- Hartono, H., Heru Dwihandoko, T., & Muslimin, M. (2023). The Influence of Total Quality Management (TQM), Reward Systems, and Performance Measurement Systems on Company Performance through Employee Productive Behavior As Mediation Variables in Garment Companies. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(1), 292–312.
- Kusumo, D., & Afandi, R. (2020). Table Of Content Article information Rechtsidee. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 13(1), 1–12.
- Maymanah. (2019). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Produktif Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Slj Global Tbk Dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Moderator. *Motiva Jurnal Psikologi*, 1(2), 49.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management - Global Edition*.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2018). *Organizational Behavior*. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1).
- Rosediana, S., & Arifin, J. (2022). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Mediasi Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(8), 68–78.
- Schermerhorn, J. R., & G. Bacharach, D. (2020). *John R. Schermerhorn - Management-Wiley* (2020).pdf.

- Suartina, I. W. (2019). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada PT. TOMORROW'S ANTIQUES INDONESIA I Wayan Suartina (1) Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara (2) Ni Luh Sri Astiti (3) (1)(2)(3) Fakultas Ekonomi. 1(2), 1–20.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Sutopo (ed.); edisi 2). Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Togu, M., Pasaribu, S., Daulay, I. N., Andreas, P., Manajemen, M. J., Ekonomi, F., Riau, U., Manajemen, D. J., Ekonomi, F., & Riau, U. (2022). Pengaruh Penerapan Total Quality Management terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Produktif Karyawan pada PT Tri Teguh Manunggal Sejati-Kampar This study aims to see and determine the direct and indirect effect of the Effect of Total Quality Management. 9, 1–15.
- Wahyudi, R. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 10, 1–18.