



OPTIMALISASI PENGEMBANGAN SDM, IKLIM KERJA, DAN BERBAGI PENGETAHUAN DAN KREATIVITAS DI PT. GAS (GEMALINDO AIR SUPPORT) BATAM

¹Andar Sri Sumantri, ²Nur Cholis Majid

STIMART "AMNI" Semarang

¹andarsrisumantri85@gmail.com , ²muhammadnurkholis0882@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 21

Januari 2020

Disetujui : 21 Juli
2020

Dipublikasikan : 29
Juli 2020

Kata Kunci :
Optimalisasi
Pengembangan SDM

Abstrak

Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh pengembangan SDM, iklim kerja dan berbagi pengetahuan terhadap kreativitas SDM di PT. GAS (Gemalindo Air Support) Batam. Perumusan masalah, tujuan penelitian ini dan hipotesis pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan secara individual antara variabel independen yaitu pengembangan SDM, iklim kerja dan berbagi pengetahuan terhadap variabel dependen yaitu kreativitas SDM di PT. GAS (Gemalindo Air Support) Batam. Pada penelitian ini objek yang diambil adalah karyawan GAS (Gemalindo Air Support) Batam. Sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden yang merupakan karyawan PT. GAS (Gemalindo Air Support) Batam melalui teknik nonprobability sampling yaitu dengan tidak menggunakan metode sampling. Teknik analisis datanya adalah teknik regresi linier berganda.

Abstract

Keywords :
Optimization of HR
Development

This study itself aims to find out how far the influence of human resource development, work climate and knowledge sharing on the creativity of human resources in PT. GAS (Gemalindo Air Support) Batam. The formulation of the problem, the purpose of this study and the hypothesis in this study is to analyze the positive and significant influence individually between the independent variables of human resource development, work climate and knowledge sharing on the dependent variable that is the creativity of human resources in PT. GAS (Gemalindo Air Support) Batam. In this research object is taken employee GAS (Gemalindo Air Support) Batam. Data sources include primary data and secondary data. The sample in this study amounted to 100 respondents who are employees of PT. GAS (Gemalindo Air Support) Batam through nonprobability sampling technique is not by using the method of sampling. Data analysis technique is doubled linear regression technique.

Alamat Korespondensi:

Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 – Dr Cipto

Semarang- Indonesia 50125

Kampus UPGRIS

Email: feb.upgris.ac.id/upgris@gmail.com

ISSN (2621-850X) E-ISSN (2621-9565)

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan SDM agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi. Oleh sebab itu, kegiatan pengembangan pegawai dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam gerakannya di masa depan. Yunarsi dan Suwanto (2008 :1) mengemukakan bahwa, pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apa bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan didukung oleh kepemilikan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas tinggi, tantangan kreativitas sumber daya manusia yang semakin maju akan menciptakan sebuah hasil yang nyata untuk perkembangan perusahaan. Suatu

perusahaan dapat berkembang dan maju bilamana perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut, amatlah rumit.

Oleh karena itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dalam rangka menjaga kemajuan pengembangan suatu organisasi tersebut, sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk membina pegawainya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Berbagai pengetahuan dalam organisasi akan mampu menciptakan kerjasama yang saling menerima dan memberi informasi antar karyawan, sehingga akan mendorong kemampuan untuk melakukan inovasi. Organisasi yang inovatif memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja inovasi baik individu maupun organisasi. Kreativitas dan inovasi mempengaruhi keberhasilan wirausaha kecil (Hidayati, 2011). Penciptaan nilai melalui inovasi ditentukan oleh pengetahuan, ketrampilan, pengalaman karyawan (Wang, 2012) dan berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kapabilitas inovasi (Kumar, 2012).

Terkait tentang perusahaan *Ground Handling* PT. GAS menangani beberapa pesawat Lion Air, City Link, *Singapore Air lines*, *helicopter* dengan berbagai tujuan baik domestic maupun internasional yang memasuki Bandara Hang Nadim Batam.

Tidak mudah bagi manajemen SDM PT. Gemalindo Air Support Batam untuk melakukan akselerasi perubahan dalam mengelola SDM yang jumlahnya sekitar 100 orang karyawan. Di samping jumlah yang besar, PT. Gemalindo Air Support memiliki status kepegawaian yang cukup unik, yang terdiri atas eks Karyawan Gapura, Mantan pegawai Lion Air, masih berfokus pada senioritas, skala gaji yang tidak kompetitif ditambah dengan struktur organisasi yang *product oriented*. Jika paradigma pengelolaan SDM tidak diubah, maka percepatan pengembangan bisnis *Ground Handling* dan pelayanan pelanggan akan sulit diwujudkan. Hal inilah yang mendorong manajemen PT Gemalindo Air Support untuk secara konsisten mendukung transformasi pengelolaan SDM melalui inovasi dan terobosan yang cukup signifikan.

PT. Gemalindo Air Support Batam sebagai salah satu perusahaan *ground handling* di Bandara Hang Nadim Batam perlu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dengan memperbaiki masalah-masalah pelayanan yang ada. Masalah-masalah tersebut adalah masih kurangnya kinerja PT. Gemalindo Air Support Batam dalam hal ketepatan waktu dalam Penanganan *Ground Handling* keberangkatan dan kedatangan pesawat, serta masih seringnya terjadi peristiwa *cancel / delay* pelayanan.

Berdasarkan Latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kreativitas SDM?

2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kreativitas SDM?
3. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kreativitas SDM?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kreativitas SDM.
2. Untuk Menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kreativitas SDM.
3. Untuk Menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kreativitas SDM.

LANDASAN TEORI

1. Kreativitas SDM

Kreativitas merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia dan bukan yang diterima dari luar diri individu. Kreativitas yang dimiliki manusia, dibawa sejak lahirnya manusia tersebut. Sejak lahir individu sudah memperlihatkan kecenderungan mengaktualisasikan dirinya. Dalam kehidupan ini kreativitas sangat penting, karena kreativitas merupakan suatu kemampuan yang sangat berarti dalam proses kehidupan manusia. Harus diakui bahwa memang sulit untuk menentukan satu definisi yang operasional dari kreativitas, karena kreativitas merupakan konsep yang majemuk dan multidimensional sehingga banyak para ahli mengemukakan tentang definisi dari kreativitas.

Kreativitas seseorang selalu menjadi sorotan dalam berbagai sudut pandang, mengingat kreativitas merupakan unsur

utama seseorang melakukan suatu aksi. Dalam bidang apapun, kreativitas dapat menentukan seseorang untuk melakukan suatu aksi yang bervariasi, sehingga permasalahan yang dihadapi dapat terselesaikan dengan adanya kreativitas tersebut. Di satu sisi, kreativitas harus melewati suatu proses panjang dan pembelajaran, sehingga walaupun melewati tahapan tertentu yang relatif sama, jangkauan dan hasilnya akan berbeda satu dengan lain orang. Kreativitas yang muncul dapat membantu mencapai hasil yang luar biasa di tempat kerja dalam tim atau untuk diri sendiri. Kreativitas menjadikan orang lebih kompetitif, produktif, dan efektif. Kreativitas lebih mempercepat pengembangan sikap baru dan mematahkan sikap lama, termasuk pola pikir yang tidak berguna. Kreativitas mendukung perluasan dan kemajuan cara berpikir dalam melihat masa depan. Kreativitas merupakan sumber penting dalam penciptaan daya saing untuk semua organisasi yang peduli terhadap *growth* (pertumbuhan) dan *change* (perubahan).

2. Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi. Oleh sebab itu, kegiatan pengembangan pegawai dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau

instansi dalam gerakannya di masa depan. Yuniarsih dan Suwatno (2008) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Siagian (2011) menyebutkan istilah pengembangan (*development*) berbeda pengertiannya dengan pelatihan (*training*). Pengertian ini menekankan bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Dengan kata lain, dalam pengembangan diperlukan banyak *conceptual skills* daripada *technical skills* sedangkan dalam pelatihan lebih diperlukan *technical skills* daripada *conceptual skills*. Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Iklim Kerja

Iklim kerja dipandang pada sebagai konsep sistem dinamis. Artinya iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana

proses interaksi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim di suatu organisasi tidak akan sama dengan iklim pada organisasi lain, walaupun mungkin keseluruhan aktivitas mereka memiliki karakteristik yang hampir sama. Hal ini disebabkan karena penggerak kegiatan diorganisasi itu yaitu manusia. Berkaitan dengan hal tersebut iklim organisasi diartikan sebagai suatu ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, karena tiap organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakan sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklim organisasi tersebut. Atau dalam pendapat lain iklim kerja merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi.

Haslam, et al.,(2010) Menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek – praktek dan prosedur - prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu – individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Banyak pengertian iklim kerja yang dikemukakan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut: Menurut Robert G. Owens dalam Wirawan (2007: 122) mendefinisikan iklim kerja sebagai “.....*study of perception that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”. Iklim kerja dapat didefinisikan sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya.

4. Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan dalam organisasi akan mampu menciptakan kerjasama yang saling menerima dan memberi informasi antar karyawan, sehingga akan mendorong kemampuan untuk melakukan inovasi. Organisasi yang inovatif memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja inovasi baik individu maupun organisasi. Kreativitas dan inovasi mempengaruhi keberhasilan wirausaha kecil (Hidayati, 2011). Penciptaan nilai melalui inovasi ditentukan oleh pengetahuan, ketrampilan, pengalaman karyawan (Wang, 2012) dan berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kapabilitas inovasi (Kumar, 2012).

Berbagi pengetahuan memiliki peran penting bagi inovasi dan sumber pengembangan keunggulan bersaing berkelanjutan (Reza, 2013). Berbagi pengetahuan mampu mendorong kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan inovasi (Fen Lin, 2007; Rahab, 2011; Reza 2013). Berbagi pengetahuan memoderasi hubungan antara keyakinan kemampuan diri dengan kreativitas karyawan (Swati, 2015). Berbagi pengetahuan merupakan aktivitas yang terkait dalam penyediaan akses informasi bagi karyawan dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kantor PT Gemalindo Air Suport Kompleks Orchid Center Jalan Duyung, Sungai Jodoh, Kecamatan Batu Ampar Kota Batam kepulauan Riau. 29432

2. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dilapangan baik melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait, kuisisioner dan observasi langsung, serta data sekunder yaitu data yang telah diperoleh dari pihak-pihak terkait.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Kegiatan pengamatan secara cermat, teliti dan hati – hati terhadap suatu obyek dengan seluruh panca indra di PT. Gemalindo Air Support Batam.

b. Metode Wawancara

Sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara dengan direktur utama PT. Gemalindo Air Support Batam.

c. Metode Dokumentasi

Adalah mengumpulkan data dan informasi yang telah dihimpun oleh pihak lain atau dengan bantuan bermacam-macam material yang terdapat dibuku.

d. Metode kuisisioner

Sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang kepribadiannya atau hal – hal yang dia ketahui.

4. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan populasi terhingga dengan mengambil populasi dari

pegawai dari PT. Gemalindo Air Support Batam yang berjumlah 100 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 100 orang.

5. Uji Reliabilitas dan uji Validitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban/pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang (Imam Ghozali, 2011). Apabila suatu alat ukur ketika digunakan secara berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal dan *reliable*. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien alfa cronbach), dimana secara umum yang dianggap *reliable* apabila nilai *cronbach alpha* > 0.70 (Imam Ghozali, 2016).

Dalam pengujian ini ingin diketahui butir-butir pertanyaan mana yang dapat mencerminkan ukuran dari gejala yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

6. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah: Dengan melihat nilai besaran VIF (*variance inflation faktor*) dan *Tolerance*. Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah Mempunyai nilai VIF ≥ 10 Mempunyai angka *Tolerance* $\leq 0,1$. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

7. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mengetahui data terdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan metode grafik dan metode statistik. Pengujian normalitas dengan menggunakan metode grafik,

yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, data dapat dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal (Ghozali, 2011). Pengujian normalitas dengan menggunakan uji statistik, salah satu bentuk uji normalitas data dengan menggunakan uji statistik adalah dengan uji statistik *One Sample Kolmogrov-Smirnov (KS)*. Pada uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov (KS)*, data dikatakan terdistribusi normal apabila dalam pengujian nilai signifikansinya adalah $> 0,05$. Dan nilai $< 0,05$ maka distribusi dari data tidak normal.

8. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain., namun apabila berada disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot dimana sumbu X adalah variabel independent yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji heterkesdasitas adalah J (Ghozali, 2001)

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teartur (bergelombang, melebur kemudian menyempit)

maka mengindikasikan telah

dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	.576	.914		.631	.530		
PENGEMBANGAN SDM	.239	.088	.232	2.705	.008	.526	1.900
IKLIM KERJA BERBAGI	.448	.114	.399	3.919	.000	.373	2.681
PENGETAHUAN	.239	.094	.254	2.534	.013	.383	2.608

- a. Dependent Variable: KREATIVITAS SDM terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah maka angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (Multiple Regression). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (variable bebas/penjelas) dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variable independen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui (Ghozali, 2005). Untuk regresi yang variable independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variable independen diatas mempunyai variable yang lebih dari

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi diatas dinyatakan dengan *Understanding Coefficients* dengan pertimbangan bahwa ukuran variable sama, artinya bahwa persepsi responden terhadap variable dianggap mempunyai ukuran yang sama sehingga yang digunakan *Unstandardized Coefficient* (Ghozali, 2007). Dari hasil pengujian diperoleh persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil :

Tabel 1 : Pengujian Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat dikonotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 0,576 + 0,232 X_1 + 0,399 X_2 + 0,254 X_3 + \mu$

Dari Persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,576 menyatakan bahwa jika pengembangan SDM, iklim kerja dan berbagi pengetahuan dianggap konstan maka kreativitas SDM mempunyai nilai sebesar 0,576.
- b. Nilai koefisien regresi pengembangan SDM (X1) sebesar 0,232 artinya jika variabel iklim kerjadan berbagi pengetahuan tetap dan pengembangan SDM ditingkatkan sebesar satu satuan, maka tingkat kreativitas SDM akan mengalami peningkatan sebesar 0,232.

- c. Nilai koefisien regresi iklim kerja(X₂) sebesar 0,399 artinya jika variabel pengembangan SDM dan berbagi pengetahuan tetap dan iklim kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka tingkat kreativitas SDM akan mengalami peningkatan sebesar 0,399.
- d. Nilai koefisien regresi berbagi pengetahuan (X₃) sebesar 0,254 artinya jika variabel pengembangan SDM dan iklim kerja dan berbagi pengetahuan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka tingkat kreativitas SDM akan mengalami peningkatan sebesar 0,254 .

Hasil Pengujian Hipotesis
Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
	(Constant)	.576						
PENGEMBANGAN SDM	.239	.088	.232	2.705	.008	.526	1.900	
IKLIM KERJA	.448	.114	.399	3.919	.000	.373	2.681	
BERBAGI PENGETAHUAN	.239	.094	.254	2.534	.013	.383	2.608	

PenuB

- a. Dependent Variable:KREATIVITAS SDM
- b. Dari tabel diatas dapat diperoleh pengujian hipotesis sebagai berikut :
Pengaruh faktor Pengembangan SDM (X₁) terhadap kreativitas SDM (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengembangan SDM (X₁) menunjukkan nilai t hitung = 2,705 dengan tingkat signifikansi 0,008. Dengan menggunakan batas signifikansi = 0,05, nilai t tabel dengan db = n – 2 = 98 diperoleh sebesar 1,984. Dengan demikian diperoleh t hitung (2,705) > t tabel (1,984) yang berarti H₁ diterima.

Pengaruh faktor Iklim Kerja Terhadap (X₂) terhadap Kreativitas SDM (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel Iklim kerja (X₂) menunjukkan nilai t hitung = 3,919 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi = 0,05, nilai t tabel dengan db = n – 2 = 98 diperoleh sebesar 1,984. Dengan demikian diperoleh t hitung (3,919) > t tabel (1,984) yang berarti H₂ diterima.

Pengaruh Berbagi Pengetahuan (X₃) terhadap Kreativitas SDM (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel berbagi pengetahuan (X₃) menunjukkan nilai t hitung = 2,534 dengan tingkat signifikansi 0,013. Dengan menggunakan batas signifikansi = 0,05, nilai t tabel dengan db

$= n - 2 = 98$ diperoleh sebesar 1,984. Dengan demikian diperoleh t hitung (2,534) > t tabel (1,984) yang berarti H_3 diterima.

meningkatkan kreativitas SDM yang merata.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor Pengembangan SDM Berpengaruh positif dan signifikan terhadap faktor kreativitas SDM, dalam hal ini indikatornya adalah pelatihan, *workshop*, *study banding* keluar harus ditingkatkan untuk mengembangkan para karyawan dan untuk menumbuhkan semangat kerja demi munculnya kreativitas SDM yang baik
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap faktor Kreativitas SDM hal ini menunjukkan bahwa peralatan yang mendukung pekerjaan, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar teman dan sesama karyawan PT. GAS (Gemalindo Air Support) Batam. harus mengembangkan iklim kerja setiap periode dan mengevaluasi proses yang telah dilakukan demi meningkatkan kreativitas SDM. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa faktor berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas SDM Hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan baru, berbagi informasi baru tentang pekerjaan dan perhatian pada rekan kerja di PT. GAS (Gemalindo Air Support) Batam. harus ditanamkan kepada setiap karyawan, berbagi pengetahuan antar sesama karyawan demi

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2015. Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE
- Benny U. 2011. Pengaruh Iklim Kerja dan Semangat terhadap Kinerja Karyawan. Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Fen Lin, H. 2007. *Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study. International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 315-332
- Garavan, TN.; Morley, M.; Gunnigle, P.;& Collins, E. 2001. Akumulasi Human Capital: Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of European Pelatihan Industri*, 25 (2/3/4), 48-68.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS. Badan Peneliti Universitas, Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Peneliti Universitas, Diponegoro.
- Gozali, Imam. 2012. Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi III Semarang.
- Hardani W. 2014. Big five personality sebagai predictor kreativitas dalam meningkatkan kinerja anggot dewan.
- Hasan, Iqbal. 2010. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Javadi, M. H. M. 2012. *Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance. International Journal of Human Resource Studies* Vol. 2, No. 1.
- Kamal. K. J. 2015. *Organizational Climate, Trust and Knowledge Sharing: Insights from Malaysia. Journal of Asia Business Studies*, 9 (1), 54 – 77.
- Kerlinger. 2006. Asas – Asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Levin, Richard I., Charles A. Kirkpatrick, David S. Rubin. 2014. *Quantitative Approaches to Management*. Japan: Kosaido Printing Co. Ltd.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Assegaf, dan Wasitowati. 2015. Pengaruh Berbagai Pengetahuan terhadap Innovation Capability Kasus Pengembangan UKM Batik di Provinsi Jawa Tengah-Indonesia.
- Roosje Kalangi. 2015. Pengembangan SDM dan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta Bandung, Februari 2013.

Yosep Satrio W. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan. Kediri: PT. Gudang Garam.