

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING*
TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Ismiatun

20402300044

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan Judul
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING*
TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA

Disusun Oleh :

Ismiatun, S.Kep,Ns

NIM 20402300044

Telah disetujui oleh Pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, 12 November 2024

Pembimbing,

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E. M.Si

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING*
TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA**

Disusun Oleh :

Ismiatun

20402300044

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 16 November 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E. M.Si.
NIK. 210491028

Penguji I

Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M.Si
NIK. 210493032

Penguji II

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

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen tanggal 16 November 2024

Ketua Program Magister Manajemen

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E. M.Si.
NIK. 210491

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: ISMIATUN
NIM	: 20402300044
Program Studi	: MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas	: EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif 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/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Desember 2024

Yang menyatakan,



(Ismiatun)

*Coret yang tidak perlu

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	7
1.3 TUJUAN PENELITIAN	8
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)	9
2.2 MOTIVASI.....	13
2.3 KNOWLEDGE SHARING.....	15
2.4 Knowledge sharing.....	16
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	19
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Jenis Penelitian	24
3.2. Populasi dan Sampel	24
3.3. Sumber dan Jenis Data	25
3.4. Metode Pengumpulan Data	25
3.5. Metode pengumpulan data	26
3.6. Variabel dan Indikator	27
3.7. Teknik Analisis	29
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Profil Responden	33
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	35
4.3 Uji Kelayakan Model (<i>Outer Model</i>)	38
4.4 Analisis <i>Inner Model</i>	40
4.5 Analisis Hipotesis Pengaruh Langsung	41
4.6 Uji Hipotesis Mediasi	42
5.1 Kesimpulan.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan berbagai jenis layanan, seperti pelayanan penunjang, terapi, dan rehabilitasi. Selain itu, rumah sakit juga menyediakan layanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. Kehidupan yang sehat juga menjadikan rumah sakit sebagai pusat perhatian dan mempunyai peranan yang krusial dalam pengadaan pelayanan kesehatan, dan juga rumah sakit yang memiliki sistem yang transparan dan adanya interaksi dengan lingkungan dalam tercapainya keseimbangan dinamis dengan peran utama yaitu melayani individu yang memerlukan pelayanan Kesehatan (Agnes, 2010)

Pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit dapat dipengaruhi dari efisiensi kinerja yang dilakukan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu-individu yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi dengan peran sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan. Di rumah sakit, salah satu SDM yang memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan adalah perawat. Sedangkan, kinerja adalah hasil dari kerja sumber daya manusia tersebut, maka itu dibutuhkan pengembangan kemampuan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas SDM dan mendapatkan kinerja yang maksimal (Sima & Langgeng Ratnasari, 2022). Di setiap rumah sakit, proporsi perawat juga memiliki jumlah yang besar dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya yaitu sebesar 40% dan dengan jumlah yang besar ini maka dapat berdampak pada rumah sakit itu sendiri salah satunya kinerja perawat terhadap kinerja rumah sakit. Organisasi sendiri merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan Sumber Daya Manusia (SDM) secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Maulana & Syukri, 2023) motivasi

merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pada saat ini *knowledge management* menjadi salah satu cabang ilmu yang banyak digunakan dalam rangka peningkatan daya saing sebuah organisasi. Menurut Sharma & Bockv (2011) *knowledge management* itu sendiri didefinisikan sebagai aktifitas terstruktur untuk mendapatkan, membagi dan menggunakan *knowledge* secara sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu bentuk adanya *Knowledge Management* di sebuah perusahaan yaitu dengan diterapkannya *Knowledge sharing*. *Knowledge sharing* dilakukan agar informasi yang ada pada perusahaan baik dalam bentuk *tacit* maupun *explicit* dapat dimanfaatkan dengan maksimal oleh karyawan. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan akan mendukung proses kinerja mereka.

Adapun karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kemampuan karyawan dibidangnya dengan memberi informasi dan fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut (Maulana & Syukri, 2023) bahwa *kinerja* seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal apabila di dukung dengan pengetahuan. Menurut Fatwan (2009) yang dikutip oleh Kosasih menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi, akan tetapi beralih ke era pengetahuan. Semakin unggul pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula daya saing perusahaan. Untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem *knowledge management*. *Knowledge management* sangat penting di terapkan di sebuah perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh (Hanapi et al., 2020) dan Philip Voss (2012), bahwa *knowledge management* sebagai sistem yang memungkinkan

perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para staff untuk perbaikan perusahaan. Terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan dalam mengelola kinerja pegawai melalui *knowledge management* yaitu salah satunya dengan melakukan *knowledge sharing*. Menurut (Crystallography, 2016) bahwa *knowledge sharing* dikalangan karyawan menjadi sangat penting guna meningkatkan kemampuan manusia untuk menghasilkan inovasi. Dengan adanya *knowledge sharing* dapat mengurangi kesenjangan pengetahuan antara karyawan yang satudengan yang lain.

Dalam pengaplikasian *knowledge sharing* pada sebuah organisasi dibutuhkan alat atau media yang mendukung . *Knowledge sharing* dapat di definisikan sebagai mekanisme organisasi untuk mengembangkan pengetahuan yang telah ada pada organisasi (Crystallography, 2016); Grotenhuis dan weggeman, 2002). Banyak penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kegiatan *knowledge sharing*. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Tat Chung AU Anthony seorang mahasiswa di Universtas Newcastle bahwa secara simultan kegiatan *knowledge sharing* berpengaruh dan berdampak positif pada kinerja pegawai pemerintah. Salah satu penelitian dari Chan Wai To (2008) yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh *knowledge sharing* . Terdapat dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan disana yaitu *Knowledge Sharing* dan motivasi

Knowledge Sharing dapat mempengaruhi kinerja karyawan. banyak pihak yang menyadari adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya pengembangan ini, suatu organisasi dapat melakukan perbaikan ke dalam, yaitu dengan melakukan performance appraisal Menurut pendapat Rivai (2005)

Pengetahuan memegang peranan yang penting dalam kemajuan perusahaan. Melalui *knowledge sharing* semua anggota organisasi dapat membagikan pengalaman terbaiknya dengan lebih mudah, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah. Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para karyawannya. *Knowledge sharing* memungkinkan suatu organisasi menghasilkan berbagai ide baru yang digunakan untuk penciptaan inovasi. Hal tersebut

bermanfaat untuk pengembangan organisasi dalam menciptakan hal baru yang dihasilkan dari rangsangan, serta menambah pengetahuan dan kemampuan yang ada untuk berinovasi (Firmaiansyah, 2018)

Sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan, maka dipandang perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi untuk menghasilkan kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan, dibutuhkan adanya rasa knowledge sharing yang dirasakan oleh pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi knowledge sharing diantaranya adalah kinerja Knowledge sharing karyawan merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Olivia, 2015). Adapun faktor-faktor penentu knowledge sharing karyawan antara lain; 1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan, 2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil, 3. Penyeliaan, 4. Rekan-rekan sejawat yang menunjang, 5. Kondisi kerja yang menunjang. Knowledge sharing merupakan faktor pendorong kinerja pegawai. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu, (Sudarmanto, 2014). Adapun indikator kinerja adalah; (1) Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran seperti; orang, dana, waktu dan material. (2) Keluaran adalah segala sesuatu berupa produk /jasa (fisik dan atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan

RSUD dr Gondo Suwarno merupakan salah satu bentuk sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan baik dasar, rujukan maupun penunjang diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai oleh adanya pelayanan mutu prima. Sesuai visi dan misi RSUD dr Gondo Suwarno yaitu menjadikan RSUD dr Gondo Suwarno sebagai pilihan utama masyarakat dalam mendapatkan pelayanan Kesehatan maka salah satu factor penting agar visi dan misi tercapai adalah sumber daya manusia. Bahwa manusia merupakan sumber daya organisasi yang harus dilakukan pengelolaan dengan baik untuk dapat melaksanakan kegiatan pelayanan dan tujuan RSUD dr Gondo Suwarno. Sering kali pegawai sebagai salah satu sumber daya manusia ditunjuk sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan

organisasi. Upaya-upaya peningkatan peran Sumber Daya Manusia dan meningkatkan kinerja di RSUD dr Gondo Suwarno sudah dilakukan untuk dapat meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan kegiatan pelayanan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari para karyawannya (perawat), tentu rumah sakit juga memiliki kiat-kiat atau memberikan sesuatu yang lebih kepada karyawan agar mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja bisa meningkat yang pada akhirnya tujuan dan visi misi Rumah sakit pun akan tercapai.

Tabel 1 Pencapaian Penilaian Kinerja Pegawai pada RSUD dr Gondo Suwarno

N O	TAHUN	TRIWULAN	STANDAR KINERJA	KINERJA YANG DICAPAI	PREDIKAT	KETERANGAN
1	2022	Triwulan 1	90	95	B	BAIK
		Triwulan 2	90	91	C	CUKUP
		Triwulan 3	90	96	B	BAIK
		Triwulan 4	90	98	B	BAIK
2	2023	Triwulan 1	90	87	D	KURANG
		Triwulan 2	90	89	D	KURANG
		Triwulan 3	90	90	C	CUKUP
		Triwulan 4	90	89	D	KURANG

Berdasarkan Tabel 1 di atas, data kinerja Karyawan dari triwulan 1 sampai triwulan 4 tahun 2022 sampai tahun 2023 mengalami naik turun yang artinya tanggung jawab tugas yang di berikan belum optimal yang mempengaruhi faktor kualitas kinerjanya. Pegawai harus lebih mengoptimalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan agar fungsi tugas dan tanggung jawab mampu mencapai tujuan yang telah di rencanakan dari awal

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun, menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja yang lain adalah motivasi kerja. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah dalam mengapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi tersebut sehingga terdapat kepuasan kerja dalam pencapaian kinerja yang baik. Dalam perkembangannya tidak hanya pada organisasi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada organisasi pemerintahan.

Motivasi menjadi hal penting bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat, dan ingin untuk datang bekerja. Kurangnya motivasi kerja karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat kinerja karyawan di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *knowledge sharing*. *Knowledge Sharing* adalah mengirimkan pengetahuan dari satu orang ke yang lainnya dalam organisasi yang sama. Menerapkan *knowledge sharing* pada organisasi, diharapkan karyawan dapat menambah dan mengelola pengetahuannya dengan baik sehingga meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. *Knowledge sharing* karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Menurut Priansa (2016), *knowledge sharing* ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Robbins (2016) menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *knowledge sharing* yaitu: kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan.

Survei tentang motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh Gallup terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia. Hasil yang didapatkan dari survei ini adalah 13% yang termotivasi dalam bekerja, sedangkan sisanya 87%

tidak merasa termotivasi dalam bekerja (Antariksa, 2015, para.1). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Penelitian lainya Yuli (2017) yang mengemukakan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Risky (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat juga research gap penelitian ditunjukkan dari temuan penelitian yang dilakukan oleh Andra(2018), Muizu (2018), Erwina (2019) dan Hanapi (2020) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita, dkk (2020) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Fenomena dan research gap yang telah dipaparkan diatas maka permasalahan penelitian ini adalah **bagaimana meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja dan *knowledge sharing* yang dimediasi oleh *knowledge sharing***

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari permasalahan diatas maka pernyataan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD dr Gondo Suwarno
2. Bagaimanakah pengaruh *Knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di RSUD dr Gondo Suwarno
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap kepuasan karyawan di RSUD dr Gondo Suwarno
4. Bagaimanakah pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *knowledge sharing* di RSUD dr Gondo Suwarno
5. Bagaimanakah pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja di RSUD dr Gondo Suwarno
6. Bagaimanakah pengaruh Motivasi, *Knowledge sharing*, *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan kepuasan karyawan

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *knowledge sharing* karyawan di
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap *knowledge sharing* karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, *knowledge sharing* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini memberi manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Menambah dan memberikan informasi, pengalaman empiris yang dapat digunakan sebagai referensi untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja yang di mediasi *knowledge sharing*
- b. Memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja

2. Bagi Akademisi untuk /penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Praktisi / lapangan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Perusahaan/organisasi dan praktisi untuk lebih mengenal dan mempelajari Pengaruh motivasi kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Sumber Daya Manusia disingkat (SDM) memiliki posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan dan menempatkan fungsinya sebagai human resource pembangunan sehingga harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas SDM diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan dan tuntutan masyarakat.² Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem pengembangan yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral.

Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi, atau seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang professional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum professional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pengembangan sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat, kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi pengembangan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat berfungsi dan berjalan. Peranan sumber daya manusia sangat penting sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melau

berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam organisasi, sebagai pelaksana peran manajemen yaitu pengelolaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan. Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga yang dimiliki organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Melihat hal tersebut maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengatur tugas serta mengatasi masalah yang terjadi pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang sangat potensial karena memiliki intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal dan kognitif. Sumber daya manusia (SDM) sebagai pilar utama dari keunggulan kompetitif organisasi, menjadi sangat penting bagi organisasi dalam mengoptimalkan biaya dan meningkatkan produktivitas dan kualitas (Sima & Langgeng Ratnasari, 2022). Manajemen SDM (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Mengelola sumber daya manusia harus direncanakan dan komprehensif. Sumber data yang tepat digunakan untuk meramalkan pasokan tenaga kerja masa depan dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan melalui perencanaan sumber daya manusia yang strategis dan sistematis. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (T. Utami et al., 2020). Pendekatan baru menekankan bahwa kapabilitas SDM merupakan hal yang mendasar bagi peningkatan dan keberlanjutan organisasi (Husaini, 2017).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena akan menentukan efektifitas dari organisasi, dan mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat tercapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya apabila kinerja para pegawai tidak efektif, serta tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Produktivitas karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui berbagai unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Evita et al., 2019)

Karyawan lebih mungkin untuk berkontribusi pada organisasi ketika manajemen sumber daya manusia yang baik digunakan. Keberlanjutan organisasi mengacu pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan secara langsung maupun tidak langsung memperhatikan kebutuhan pemangku kepentingan di masa depan. Keberlanjutan memainkan peran penting dalam menentukan hubungan sumber daya manusia secara teoritis dan pragmatis serta mengembangkan perspektif baru melalui aspek ekologi, ekonomi, dan sosial (Triana et al., 2021). Manajemen sumber daya berkelanjutan bertujuan untuk memperjelas hubungan antara organisasi dan lingkungan dan mengusulkan pendekatan untuk menghadapi kelangkaan sumber daya. Sistem kerja menyoroti aspek sosial dari keberlanjutan dan bermaksud untuk memperluas persepsi tentang mekanisme yang menghasilkan implementasi dan peningkatan sumber daya manusia. Akhirnya, keberlanjutan dianggap sebagai keuntungan bersama bagi para pemangku kepentingan yang mengarah pada keberlanjutan ekonomi yang berkelanjutan. Bahwa tidak bijaksana untuk mengabaikan MSDM sebagai aspek sosial dari keberlanjutan. Keberlanjutan MSDM sangat penting bagi organisasi karena meningkatnya masalah kesehatan kerja, kekurangan sumber daya manusia, dan populasi yang menua. Keberlanjutan MSDM berorientasi pada efisiensi, terikat pada konteks, dan berorientasi pada substansi (Syahputri & Rahmawati, 2023). Tujuan penelitian adalah untuk mengemukakan peranan manajemen sumberdaya manusia berlanjut dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rau et al., 2013).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (T. Utami et al., 2020).

Dari pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai RSUD dr Gondo Suwarno Kabupaten Semarang merupakan bagian penting dari kinerja perusahaan secara keseluruhan, selain itu peningkatan kinerja dari pegawainya ditujukan agar perusahaan dapat menjalankan dan mencapai visi misinya. Menurut (Ghonyah dan masurip,2011;124) : Kinerja diukur melalui

- a. Kualitas kerja
Mampu bekerja dengan sedikit kesalahan
- b. Kuantitas Kerja
Mampu bekerja dengan hasil yang banyak
- c. Kontribusi pada organisasi
Mampu mengeluarkan pikiran dan ide kreatif demi kwmajuan organisasi

2.1.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

- a. Motivasi
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010), Karam (2011), Nazaruddin (2012), Mahesa, Deewar, 2010, membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. *Knowledge sharing*

Penelitian yang dilakukan Wa Ode Zusnita; Andhita Titisari; Ernie T Sule (2018), Diki Furkon Hanapi1 , Sukomo2 , Toto3 (2020) menjelaskan bahwa *Knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Knowledge sharing

Ada pengaruh positif knowledge sharing terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan melalui sejumlah penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa Knowledge sharing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Achmad Dwi Anang Fanani, Martaleni , Rini Astuti (2022), Ivancevich, dkk. (2006: 91), Purnami (2014) Vandy Fahrizal , I Wayan Bagia , Gede Agus Jana Susila (2020)

2.2 MOTIVASI

Menurut Robins dan Mary, 2013:213 Motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan definisi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif (Pengetahuan & Padmantlyo, 2024).

Menurut McShane dan Von Glinow (2010) “motivasi merupakan kekuatan individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku secara sukarela”. Sedangkan menurut Lusri & Siagian (2017) motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Motivasi karyawan dapat meningkatkan performa kerja dan daya saing kerja. Selain itu, penelitian menyebutkan adanya hubungan antara motivasi dan peforma kerja. Hal ini berarti semakin tinggi atau semakin termotivasinya seorang karyawan maka performa kerjanya pun akan meningkat (Putra & Wikansari, 2017).

McShane dan Von Glinow (2010) juga disebutkan bahwa motivasi muncul karena adanya kebutuhan. Kebutuhan manusia menurut Maslow terdiri dari lima hal, yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan terhadap love and belongingness, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Terdapat tiga tipe individu berdasarkan kebutuhannya. Pertama, individu dengan kebutuhan untuk mencapai

suatu tujuan. Kedua, individu dengan kebutuhan untuk mendapatkan penerimaan dari orang lain. Ketiga, individu dengan kebutuhan untuk mendapatkan kekuasaan.

Motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012, p.312). Menurut Torang (2013, p.57) Motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut George & Jones (2005), indikator motivasi kerja karyawan adalah: (1) perilaku karyawan, (2) usaha karyawan, dan (3) kegigihan karyawan.

Wijayanto (2012 : 148) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang memengaruhi, menyalurkan dan memelihara perilaku individu. Motivasi sebagai suatu kekuatan dari dalam individu yang memengaruhi tingkatan, arahan dan persistensi dalam menunjukkan upaya pekerjaan. Dengan belajar teori motivasi, kita akan mendapat gambaran mengenai sifat karakteristik kepada karyawan yang tepat, pihak manajemen akan mendapatkan benefit, yaitu karyawan akan berusaha menunjukkan kinerja yang optimal.

Menurut Koontz (2010 : 115) ³Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner-state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan.

Menurut Sardiman (2011:73) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

Robbins (2010:55) mengatakan melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dijelaskan pula kebutuhan (needs), diartikan suatu kekurangan secara fisik atau psikologi yang membuat keluaran

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi diukur melalui (Suwardi dan Utomp,2011:78) :

a. Usaha

Keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik karena ingin menyelesaikannya

b. Tujuan Organisasi

Target yang akan dicapai oleh organisasi akan dilaksanakan melalui kerja karyawan

c. Kebutuhan

Suatu keadaan didalam diri seseorang yang menyebabkan melakukan sesuatu untuk mendapatkan karena kebutuhan

2.3 KNOWLEDGE SHARING

Pengertian knowledge sharing Menurut Tobing dalam Ismail Nawawi (2012:168) adalah, “Knowledge Sharing merupakan inti dari manajemen pengetahuan, karena melalui knowledge sharing terjadi peningkatan value dari knowledge yang dimiliki perusahaan”. Sedangkan pengertian knowledge sharing menurut Bartol dan Srivastava dalam Sri Raharso (2016:250) adalah, “Knowledge Sharing merupakan berbagi informasi, saran-saran, dan keahlian yang relevan, yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dengan individu yang lain”. Pengertian knowledge sharing menurut Kuo dalam Sri Raharso (2016:125) adalah, “Knowledge Sharing merupakan sebuah mekanisme dimana pengetahuan ditransmisikan dari satu pihak ke pihak yang lain”. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing merupakan salah satu kunci suksesnya dalam suatu organisasi dan membuktikan bahwa knowledge sharing memberikan manfaat yang terciptanya keunggulan kompetitif organisasi yang langgeng. Oleh karena itu, manajemen perlu secara cermat mengidentifikasi faktor-

faktor yang bisa menjadi pendorong tumbuhnya aktivitas knowledge sharing diantara para karyawan.

Knowledge sharing merupakan salah satu pengetahuan manajemen untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang dimiliki kepada anggota lain (Petrick et al., 2023). *Knowledge sharing* merupakan sesuatu proses yang sangat penting dalam manajemen pengetahuan (Marwan et al., 2021)

Knowledge sharing meliputi enam tahap, yaitu: membuat, merebut, menangkap, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan pengetahuan, termasuk di dalamnya adalah keinginan dari masing-masing anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan (H. F. Utami et al., 2022)

Berdasarkan penelitian Shabrina dan Silvianita (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yang *Knowledge sharing* kesempatan berbagi, komunikasi, teknologi, budaya kerja, sikap karyawan dan motivasi berbagi.

Menurut Hogel et al Indikator Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) :

1. Pengetahuan baru tentang pekerjaan.
2. Informasi baru tentang pekerjaan.
3. Perhatian kepada pekerja.
4. Pengalaman baru tentang pekerjaan.

2.4 Knowledge sharing

Knowledge sharing adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Knowledge sharing mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sedarmayanti, 2007)

Menurut Priansa (2016), knowledge sharing ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Robbins (2016) menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan.

Sedangkan menurut Luthans (2007) Knowledge sharing karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya

berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Indikator knowledge sharing menurut Luthans (2007) yaitu:

1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah,
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,
3. Kepuasan terhadap rekan kerja,
4. Kepuasan terhadap promosi,
5. Kepuasan terhadap pengawasan kerja

Knowledge sharing karyawan merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Munandar, 2012). Adapun faktor-faktor penentu knowledge sharing karyawan antara lain; (1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan, (2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil, (3) Penyeliaan, (4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang, (5) Kondisi kerja yang menunjang. Knowledge sharing merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja. Para ahli memberi definisi atau konsep mengenai knowledge sharing dengan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung dari definisi yang mereka ungkapkan pada umumnya sama, yaitu bahwa knowledge sharing adalah sikap dan perasaan umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Robbins, 2012). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Sudarmanto (2014) komponen-komponen kompetensi terdiri dari; (1) M Motive (dorongan); perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu. (2) Traits (ciri, sifat, pembawaan); merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian. (3) Self image (citra diri); merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. (4) Social role (peran social) merupakan prsipi orang terhadap seperangkat norma social perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok social atau organisasi yang memilikinya. (5) Skills (ketrampilan); merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

Skills juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan. Komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut; (1) Motives adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif mengerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain. (2) Traits adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. (3) Self concept adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang. (4) Knowledge adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu. (5) Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing sangat berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi. namun dalam pelaksanaannya terkadang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kurang dapat perhatian dari pihak organisasi atau pemimpin.

Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi seluruh karyawan dan staff yang berkerja dalam suatu organisasi tersebut. Seorang pemimpin dapat memberikan peranan penting dalam perubahan dalam pelaksanaan suatu organisasi.

Knowledge sharing karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal.

Pengukuran knowledge sharing menurut Winardi (2009) menggunakan Indeks Deskriptif Jabatan (Job Descriptive Index). Ada 6 (enam) dimensi knowledge sharing yaitu:

1. Pekerjaan;
2. Rekan kerja;
3. Gaji/upah;
4. Promosi;
5. Kondisi kerja; dan
6. Pengakuan.

Winardi (2009) mengatakan ada beberapa indikator knowledge sharing pegawai yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang dan menarik
2. Rekan kerja yang ramah, cerdas, ambisius, dan bertanggungjawab
3. Pembayaran gaji yang adil dan tepat waktu
4. Tersedianya kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat (golongan), dan pengembangan karir
5. Jam kerja yang sesuai, jam istirahat yang cukup, dan kenyamanan lingkungan kerja

Adapun menurut Robbin (2009), aspek yang dapat mempengaruhi knowledge sharing seorang pegawai adalah: Kerja yang secara mental menantang; Ganjaran yang pantas; Kondisi kerja yang mendukung; Rekan kerja yang mendukung; dan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Motivasi dan Kinerja

Dari penelitian sebelumnya hasil pengujian parsial antara motivasi terhadap kinerja perawat memiliki pengaruh positif tidak signifikan. Dilihat dari gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang sudah disepakati serta waktu penerimaan gaji yang berubah-ubah membuat setiap perawat bekerja tidak maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuli (2017) yang mengemukakan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Risky (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan pemimpin dalam hal ini adalah pemberian gaji/upah yang diterima oleh setiap perawat agar dapat meningkatkan kinerja perawat yang bekerja. Permasalahan yang muncul adalah terjadinya keterlambatan pemberian gaji/upah setiap bulannya yang membuat kinerja perawat dapat menurun, untuk itu gaji yang diberikan harus tepat waktu sesuai dengan kebijakan rumah sakit. Dari beberapa hal yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.5.2 Knowledge sharing dan Kinerja

Aktivitas berbagi pengetahuan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, yang akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari

berbagi pengetahuan tersebut, individu akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan. Novian dan Yuniadi (2018) mengatakan bahwa “apabila budaya knowledge sharing ditingkatkan, maka akan memudahkan karyawan untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya, sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi serta meningkatkan kinerja karyawan”. “Semakin baiknya pelaksanaan *knowledge sharing* pada organisasi bisnis maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik pula” (Resti dan Hamidah, 2018). Seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh (Deny Bagus Aristanto, 2017) dalam penelitiannya pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian Erwina dan Mira (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa penerapan knowledge sharing sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika penerapan knowledge sharing yang dilakukan buruk maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan knowledge sharing baik maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dari beberapa hal yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.3 Knowledge sharing dan Motivasi

Knowledge sharing merupakan salah satu komponen yang dapat mendukung wirausaha dalam meningkatkan kinerja bisnis. Menurut Alliyah et al., (2019); Andra, (2018) knowledge sharing berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja pengusaha muda. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurchayati (2020); Astitiani & Sintaasih (2019), knowledge sharing memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja pengusaha muda. Dengan demikian, knowledge sharing merupakan salah satu elemen penting dalam mendorong pengetahuan pengusaha muda karena secara kontinyu dibekali pengetahuan yang up to date sehingga ia dapat mengembangkan usahanya. Dengan demikian, dapat diajukan rumusan hipotesis berikut:

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan

2.5.4 Knowledge sharing terhadap kepuasan kerja

Knowledge management yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka, salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja ini. Karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki sehingga secara otomatis karyawan tidak dapat focus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul .

Dengan demikian, dapat diajukan rumusan hipotesis berikut:

H4 : *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.5.5 Kepuasan dan Kinerja

Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai.

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H 5: Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja

2.5.6 Motivasi, kinerja dan kepuasan kerja

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi. namun dalam pelaksanaannya terkadang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kurang dapat perhatian dari pihak organisasi atau pemimpin. Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi seluruh karyawan dan staff yang berkerja daalm suatu organisasi tersebut. Seorang pemimpin dapat

memberikan peranan penting dalam perubahan dalam pelaksanaan suatu organisasi. Motivasi merupakan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Motivasi dapat mengubah tugas biasa menjadi proyek yang menyenangkan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, seperti beradaptasi dengan perubahan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mempertahankan sikap positif

Motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dan dapat memberikan dampak positif pada individu dan organisasi

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H 6 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja

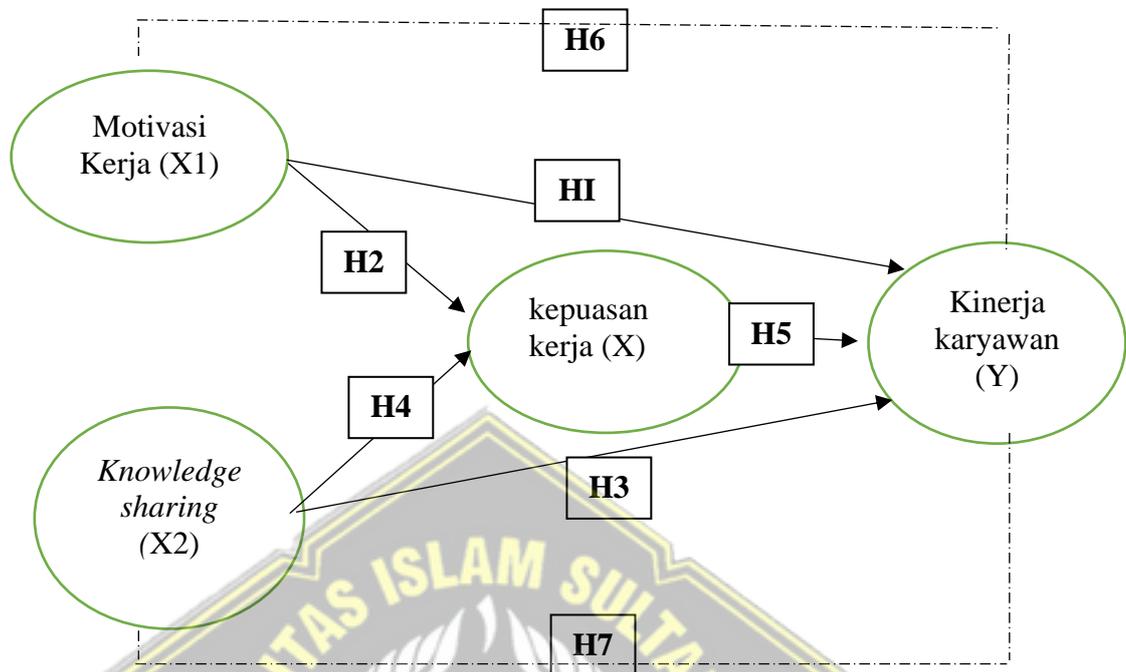
2.5.7 Knowledge sharing, kinerja dan kepuasan kerja

Kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dihasilkan karyawan akan berdampak pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya, selain knowledge management yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka, salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja ini. Karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki sehingga secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan serta mampu memperlancar pencapaian tujuan Perusahaan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H7 : ***Knowledge sharing***, berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi **kepuasan kerja**

1. Kerangka Pemikiran



Kerangka berpikir adalah menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi, secara teori perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian (Sugiyono, 2013).

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian dan selanjutnya melakukan analisis data dengan prosedur statistik. objek dalam penelitian ini adalah, Motivasi Kerja, knowledge sharing dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, Perawat di RSUD dr. Gondo Suwarno Kab. Semarang Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Ferdinand, 2006).

Sampel adalah kumpulan objek psikologis yang merupakan bagian dari sebuah populasi yang dikumpulkan melalui sebuah proses sampling tertentu (Sugiyono, 2013). Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel yang sesuai dengan kriteria.

Perhitungan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan sistem pengambilan sampel dengan rumus sampel-sampel tertentu sesuai yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang sederhana dan mudah menghitung. Penentuan jumlah sampel pada rumus Slovin ini dikembangkan oleh Husein Umar (2013:78) yaitu:

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times (e)^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error (5%)

Adapun populasi perawat dan bidan RSUD dr. Gondo Suwarno adalah 249. Untuk menemukan ukuran sampel yang dapat ditentukan dengan rumus Slovin dan dalam penelitian ini penulis menggunakan persentase kelonggaran 5% (0,05).

$$\begin{aligned}
 &= \frac{N}{1 + (N \times (e)^2)} \\
 &= \frac{249}{1 + (249 \times (0,05)^2)} \\
 &= \frac{246}{1 + (0,6225)} \\
 &= \frac{249}{1,6225} \\
 &= 153,467 \\
 n &= 153
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka jumlah sampel minimal yang akan dijadikan dalam sampel dalam penelitian ini adalah 153 karyawan yang diambil. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yang artinya anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel dengan menggunakan metode *Stratified random sampling* (sampling acak stratifikasi), dikarenakan pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memandang strata.

3.3. Sumber dan Jenis Data

Untuk memperoleh data yang diinginkan, seorang peneliti harus berpedoman pada beberapa pokok pikiran, yakni data yang dibutuhkan. Jenis data yang dipakai pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan data sekunder. Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Priyatno, 2009). Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dan hanya berupa informasi saja, diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada, peneliti sebagai tangan kedua berupa buku-buku referensi, majalah ilmiah, catatan-catatan, dokumen-dokumen resmi, makalah, laporan/jurnal yang relevan dengan objek kajian, sumber berita lain di berbagai media, dan sumber internet (Rianto, 2005).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Kuisoner

Kuesioner (Questionnaire) adalah salah satu alat ukur dalam penelitian untuk melihat fenomena yang ada. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menyajikan kepada responden dengan cara memberi pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijawab (Sugiyono, 2011:142). Dalam mengambil data, baik melalui telepon, surat, atau bertatap muka menggunakan kuesioner yang berisi semua pertanyaan dan pernyataan yang akan digunakan (Ferdinand, 2006:28).

Di dalam penelitian ini, dengan menyebarkan kuesioner melalui online atau google form. Metode pengumpulan data memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut itu berisi pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden kemudian diharapkan setiap masing-masing responden dapat mengisi dengan memberikan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket *online* yang menggunakan *google form*, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden menggunakan bantuan *google form* dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Di dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup atau responden yang sudah ditetapkan tersebut. Pengukuran variabel menggunakan skala interval, yaitu alat pengukur yang dapat menghasilkan data yang memiliki rentang nilai yang mempunyai makna dan mampu menghasilkan *measurement* yang memungkinkan rata-rata, deviasi standar, uji statistik parameter, korelasi dan sebagainya (Ferdinand, 2006).

3.5. Metode pengumpulan data

Metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan mengajukan beberapa pertanyaan sudah disiapkan secara tertulis dan menyebar angket yang disertai dengan alternatif pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Selain dari kuesioner, data penelitian juga diperoleh melalui penelitian perpustakaan dimana data diperoleh menggunakan beberapa literatur seperti buku, catatan maupun laporan hasil penelitian terdahulu. Selain itu, juga diperoleh data dari hasil mengakses situs internet (website).

Jawaban	Kode	Bobot skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang setuju	KS	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STN	1

3.6. Variabel dan Indikator

Variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep akan menjadi lebih jelas (Sugiyono, 2008). Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Mustafidah & Giarto, 2021). Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel terikat (*Dependent Variable*), variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel kontrol.

3.6.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Kondisi atau karakteristik yang berubah atau muncul ketika penelitian mengintroduksi, pengubah atau mengganti variabel bebas. Menurut fungsinya variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain, karenanya juga sering disebut variabel yang dipengaruhi atau variabel terpengaruhi (Narbuko & Achmadi, 2012).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dengan kata lain, tinggi rendahnya nilai pada variabel terikat dapat tergantung dari tinggi rendahnya nilai variabel bebas (Ferdinand, 2006)

2. Variabel Kontrol

Dalam desain eksperimental, observasional dan analisis data, istilah variabel kontrol atau variabel yang dikendalikan atau variabel konstan mengacu pada variabel penelitian yang bukan merupakan variabel utama (variabel bebas dan variabel terikat) dan dengan demikian merupakan faktor asing atau faktor ketiga yang pengaruhnya dikendalikan atau dihilangkan.

Variabel kontrol dapat didefinisikan sebagai variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti (Sugiyono, 2014)

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing* dan variabel dependennya adalah kinerja.

a. Variabel independent

X₁ : Motivasi

Menurut George & Jones (2005),:

1. Perilaku karyawan
2. Usaha karyawan
3. Kegigihan karyawan.

X₂ : Knowledge sharing

Menurut Hogel et al Indikator Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing):

1. Pengetahuan baru tentang pekerjaan.
2. Informasi baru tentang pekerjaan.
3. Perhatian kepada pekerja.
4. Pengalaman baru tentang pekerjaan.

b. Variabel dependen (Y) : kinerja karyawan

Indicator (Putri dan Soedarsono (2017) :

1. Kualitas Kerja,
2. Kuantitas Kerja,
3. Ketepatan waktu,
4. Kemandirian,
5. Kemampuan Kerjasama, dan
6. Komitmen pada organisasi

c. Variabel moderasi (Z) : Knowledge sharing

Indikator knowledge sharing menurut Luthans (2007) yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah,
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,

- c. Kepuasan terhadap rekan kerja,
- d. Kepuasan terhadap promosi,
- e. Kepuasan terhadap pengawasan kerja

3.7. Teknik Analisis

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk mengetahui gambaran umum dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan cara melihat tabel statistik deskriptif yang menunjukkan hasil pengukuran mean, nilai minimal dan maksimal, serta standar deviasi semua variabel tersebut. Metode deskriptif dimana prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dilakukan dengan menjabarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Sugiyono, 2008).

3.7.2 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik berupa SEM PLS 3.0. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan Smart PLS 3.0. Alasan penggunaan *Structural Equation Modelling* (SEM) karena tujuan penelitian ini adalah mengembangkan teori atau mengkonfirmasi teori yang sudah ada. Selain itu, penggunaan variabel yang tidak bisa diukur secara langsung (variabel laten) juga menjadi alasan penggunaan *Structural Equation Model* (SEM).

Menurut Ghozali & Latan (2014), Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). (Ghozali & Latan, 2014) juga menyatakan bahwa PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance kausalitas atau teori, sedangkan PLS lebih bersifat prediktif model. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Walaupun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif dan hal ini tidak mungkin dijalankan pada *Structural Equation Model* (SEM) karena akan terjadi unidentified model (Ghozali & Latan, 2014).

Menurut (Ghozali & Latan, 2014), *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat digunakan untuk membangun model penelitian dengan banyak variabel dan indikator, dapat menggambarkan model dalam bentuk graphical, bersifat *distribution-free* dan keunggulan lainnya antara lain : (1) PLS tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal, dapat digunakan semua jenis skala pengukuran (interval, nominal, ordinal, dan rasio) dan dapat digunakan pada sampel yang kecil; (2) PLS dapat mengestimasi model casual-predictive dengan kompleksitas tinggi, akan tetapi dengan permintaan asumsi yang rendah; (3) PLS akan memberikan hasil estimasi yang akurat walaupun jumlah konstruk dalam model banyak dengan rendahnya dukungan teori.

Langkah-langkah yang harus dilakukan pada pengujian *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan PLS terdiri dari tiga bagian yaitu model pengukuran (*outer model*) dan uji model struktural (*inner model*) serta pengujian hipotesis.

3.7.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada model pengukuran (*outer model*) menjelaskan korelasi masing-masing indikator dengan variabel laten. Langkah-langkah model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dilakukan sebagai berikut :

1. Uji *Convergent Validity*

Uji *Convergent validity* dilihat dari korelasi *item score/component score* dengan *construct score* pada hasil *output* PLS. Nilai *convergent validity* disebut baik apabila nilai korelasi lebih dari 0.70. Namun, nilai 0.5 sampai dengan 0.6 dianggap sudah cukup dalam pengembangan skala awal.

2. Uji *Discriminant Validity*

Uji *Discriminant Validity* bertujuan untuk menguji item atau indikator dari dua konstruk yang seharusnya tidak berkorelasi tinggi. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstrukt lainnya maka dapat diartikan

memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0.50. *Discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai *cross loading* (Ghozali & Latan, 2014).

3. Uji *Composite Reliability*

Uji *composite reliability* dimaksudkan untuk menguji apakah item/indikator dari instrument dapat digunakan untuk melakukan pengukuran lebih dari dua kali (dari waktu ke waktu) dengan hasil yang akurat. Umumnya, tipe reliabilitas yang sering digunakan adalah *internal consistency reliability* yaitu dengan merata-ratakan korelasi antar item di dalam pengujian.

Composite reliability didasarkan pada hasil output PLS yaitu dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Indikator bisa disebut reliabel apabila *cronbach alpha* lebih dari 0.7 ($\alpha > 0.7$).

3.7.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dengan melihat seberapa besar variance yang dapat dijelaskan dan untuk mengetahui signifikansi dari *p-value* dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R-Square*) untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada OLS regresi. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variable laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. *R-Square* 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

3.7.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mengenai hubungan yang dikembangkan dalam model ini menggunakan besaran nilai *t-statistics* dan *p-value* menjadi dasar dari signifikansi hubungan antara variable laten eksogen dan endogen. Nilai *t-statistics* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$ dikatakan signifikan pada *alpha* 5% yang berarti hipotesis diterima pada *alpha* 5%. Sedangkan nilai *t-statistics* $< 1,96$ dan *p-value* $> 0,05$ dikatakan tidak signifikan pada *alpha* 5% yang berarti hipotesis signifikansi hubungan antara variable laten eksogen dan endogen. Nilai *t-statistics* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$ dikatakan signifikan pada *alpha* 5% yang berarti hipotesis diterima pada *alpha*

5%. Sedangkan nilai *t-statistics* < 1,96 dan *p-value* > 0,05 dikatakan tidak signifikan pada *alpha* 5% yang berarti hipotesis ditolak pada *alpha* 5% (Ghozali & Latan, 2014).



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Kajian ini berorientasi pada obyek responden, yaitu perawat dan bidan RSUD dr Gondo Suwarno Ungaran berjumlah 153 responden dengan karakteristik sebagai berikut:

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	33	22%
2	Perempuan	120	78%
Jumlah		153	100%

Tabel 3 di atas menunjukkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan yang mencapai sebanyak 78% dan yang berjenis kelamin laki-laki 22%, sehingga responden penelitian ini didominasi yang berjenis kelamin perempuan mendominasi sebanyak 78%. Untuk profesi keperawatan dan bidan secara umum didominasi oleh perempuan, dimungkinkan perempuan lebih telaten dan sabar dalam menjalankan tugas layanan perawatan .

b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase
1	< 20 tahun	2	1%
2	20 - 30 tahun	21	14%
3	31 - 40 tahun	66	43%
4	41 - 50 tahun	54	35%
5	> 50 tahun	10	7%
Jumlah		153	100%

Tabel 4 di atas menunjukkan jumlah responden dari sisi usia paling banyak pada rentang 31 – 40 tahun sebanyak 43%, disusul dengan rentang usia 41 - 50 tahun sebanyak 35%. Maka penelitian ini didominasi oleh responden rentang usia 31 – 40 un sebanyak 43%. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa responden berada pada fase karir yang relative matang, diman

mereka memiliki lebih banyak pemahaman yang lebih baik terhadap pelayanan Kesehatan yang diberikan.

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SLTA	0	0%
2	Diploma	50	33%
3	Sarjana	79	52%
4	Profesi	22	14%
5	Pasca Sarjana	2	1%
Jumlah		153	100%

Tabel 5 di atas, terlihat bahwa pendidikan terakhir responden paling banyak adalah sarjana dengan jumlah 79% disusul tingkat pendidikan diploma sebanyak 50%, sehingga responden penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan terakhir sarjana sebanyak 79%. Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dalam memberikan pelayanan, lulusan sarjana biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam bidang akademik dan professional, yang dapat berkontribusi pada kinerja di layanan Kesehatan.

d. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	< 5 tahun	31	20%
2	6 - 10 tahun	25	16%
3	11 - 15 tahun	47	31%
4	16 - 20 tahun	11	7%
5	> 20 tahun	39	25%
Jumlah		153	100%

Berdasarkan pada tabel 6 di atas bahwa masa kerja yang paling banyak 11 - 15 tahun sebanyak dengan jumlah 47%, disusul > 20 tahun sebanyak 39 %, sehingga responden penelitian didominasi oleh perawat dan bidan yang masa kerja 11-15 tahun sebanyak 31%. Masa kerja 11-15 tahun mencerminkan pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan stabil, seringkali memiliki pemahaman mendalam tentang

organisasi dan dapat berkontribusi secara efektif dalam pengambilan keputusan.

4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden, jawaban telah direkapitulasi dan dianalisis untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai masing-masing variabel yang diteliti. Proses analisis ini bertujuan untuk memahami persepsi dan penilaian responden terhadap variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian.

- **Kriteria Penilaian**

Penilaian responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima poin, di mana skor penilaian terendah adalah 1 dan skor penilaian tertinggi adalah 5. Dengan demikian, rentang skor yang ada adalah sebagai berikut:

- **Rentang Skor:** $5 - 1 = 4$

Untuk menghitung standar deviasi (SD) dari skor penilaian, digunakan rumus:

- **SD:** $4 / 6 = 0.67$

Selanjutnya, rata-rata (mean) dari skor penilaian dihitung dengan cara:

- **Rata-rata (Mean):** $(1 + 5) / 2 = 3$

- **Kategori Jawaban Responden**

Berdasarkan perhitungan di atas, kategori jawaban responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. **Kategori Sedang:**

- Mean = ± 1 SD
- Batas atas: $3 + 0.67 = 3.67$
- Batas bawah: $3 - 0.67 = 2.33$

2. **Kategori Rendah:**

- Skor < 2.33

3. **Kategori Tinggi:**

- Skor > 3.67

Dengan kriteria tersebut, responden yang memberikan penilaian dengan skor di bawah 2.33 dapat dikategorikan dalam kategori rendah, sementara responden yang memberikan penilaian dengan skor di atas 3.67 termasuk dalam kategori tinggi. Penilaian yang berada dalam rentang antara 2.33 hingga 3.67 dianggap berada pada kategori sedang

a. Deskriptif Variabel Motivasi

Tabel 5 Deskriptif Variabel Motivasi

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
M1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja	3.680	Tinggi
M2	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	3.608	Tinggi
M3	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	3.686	Tinggi
Rata-rata total		3.658	Tinggi

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden rata-rata tinggi terhadap motivasi . Tanggapan tertinggi diberikan petugas menyukai perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir, responden sangat menghargai perusahaan yang memberikan kesempatan untuk kenaikan jenjang karir bagi karyawannya yang berkemampuan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya mencari stabilitas, tetapi juga pengembangan karir, yang dapat menjadi factor motivasi .

b. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 6 Deskriptif Kepuasan Kerja

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
KK1	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan	3.641	Tinggi
KK2	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	3.575	Tinggi
KK3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	3.680	Tinggi
Rata-rata total		3.632	Tinggi

Tabel 8 di atas menunjukkan jawaban responden rata-rata tinggi pada gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakan, hal ini berarti gaji yang mereka terima seimbang dengan tugas yang dikerjakan setiap bulannya, nilai ini mencerminkan kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, yang sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan loyalitas karyawan.

c. Deskriptif Variabel Knowledge sharing

Tabel 7 Deskriptif Knowledge sharing

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
KS1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya menyampaikan hal tersebut kepada rekan rekan saya	3.673	Tinggi
KS2	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu	3.706	Tinggi
KS3	Ketika seorang rekan saya ahli dalam bekerja, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya	3.654	Tinggi
Rata-rata total		3.678	Tinggi

Tabel 9 di atas menunjukkan jawaban responden rata-rata pada kemampuan untuk belajar tinggi, hal ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengetahuan serta pengalaman yang dapat memperkuat hubungan kerja.

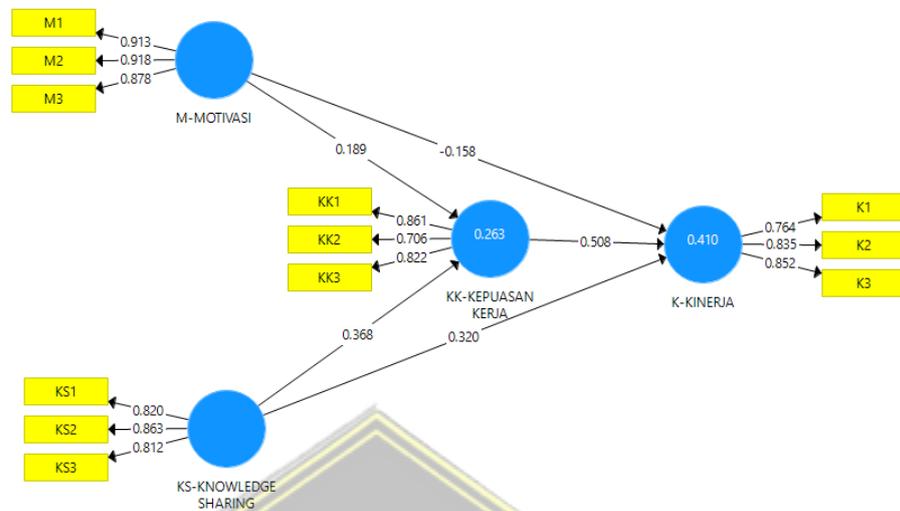
d. Deskriptif Variabel Kinerja

Tabel 8 Deskriptif Variabel Kinerja

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
K1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Perusahaan dan Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	3.660	Tinggi
K2	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	3.549	Tinggi
K3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	3.673	Tinggi
Rata-rata total		3.627	Tinggi

Tabel 10 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban rata-rata tinggi pada item variabel kinerja. Jawaban dengan skor tertinggi pada perawat semaksimal mungkin memenuhi target pekerjaannya

4.3 Uji Kelayakan Model (*Outer Model*)



Gambar 1 Outer Model

a. Validitas Instrumen

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE

Tabel 9 Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE

Variabel	Item Butir	Outer Loading	Nilai AVE
Motivasi	M1	0.913	0.668
	M2	0.918	
	M3	0.878	
Kepuasan Kerja	KK1	0.861	0.638
	KK2	0.706	
	KK3	0.822	
Knowledge sharing	KS1	0.820	0.692
	KS2	0.863	
	KS3	0.812	
Kinerja	K1	0.764	0.816
	K2	0.835	
	K3	0.852	

Tabel 11 di atas nilai AVE dan nilai *outer loading* dari variabel motivasi kerja, Knowledge sharing, kepuasan kerja, knowledge sharing dan

kinerja di atas nilai 0,5 dan 0,7. Sehingga motivasi kerja, Knowledge sharing , kepuasan kerja, , knowledge sharing dan kinerja dinyatakan valid secara konvergen.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Variabel dikatakan valid secara diskriminan yakni dengan membandingkan nilai AVE dengan nilai FL (Fornell-Larcker Criterion). Nilai FL harus lebih besar dari nilai AVE.

Tabel 10 Fornell-Larcker Criterion

No	Variabel	Nilai FL	Nilai AVE
1	Motivasi	0.903	0.816
2	Kepuasan Kerja	0.799	0.638
3	Knowledge sharing	0.832	0.692
4	Kinerja	0.818	0.668

Dari tabel 12 di atas menunjukkan nilai FL dari motivasi kerja, Knowledge sharing , kepuasan kerja, , knowledge sharing dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan nilai AVE nya. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja, Knowledge sharing , kepuasan kerja, knowledge sharing dan kinerja valid secara diskriminan.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *Cornbach's Alpha* dan *Composite reliability* suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki *Cornbach's Alpha* nilainya $\geq 0,7$ dan *Composite reliability* $\geq 0,8$

Tabel 11 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

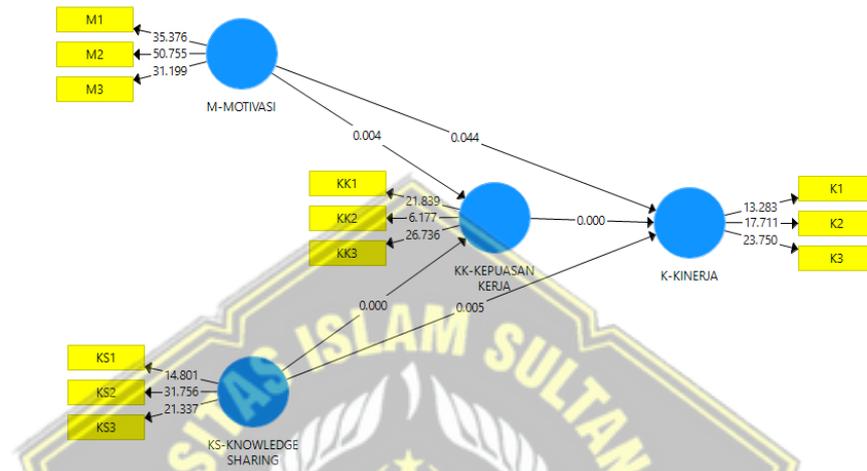
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Ket
1	Motivasi	0.858	0.858	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.840	0.840	Reliabel
3	Knowledge sharing	0.692	0.871	Reliabel
4	Kinerja	0.816	0.930	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 13 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja, Knowledge sharing , kepuasan kerja, , knowledge sharing dan kinerja

dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 dan *Composite Reliability* nilainya di atas 0,8 maka bisa dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja, Knowledge sharing , kepuasan kerja, , knowledge sharing dan kinerja reliabel.

4.4 Analisis Inner Model



Gambar 2 Inner Model

a. Uji Fit Model

Hasil analisis diperoleh :

Tabel 12 Model Fit

Item	Model jenuh (saturated)	Perkiraan model	Keterangan
SRMR	0.086	0.086	Model Fit
NFI	0.689	0.686	Model Fit

Diperoleh nilai SRMR sebesar 0,093 berarti nilainya di bawah 0,1 Sedangkan nilai NFI diperoleh 0,629 nilai nya mendekati 0,9. Sehingga model dinyatakan fit.

b. Koefisien Determinasi

Fungsi dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya nilai penjelas dari variabel dependen. Nilai determinasi dapat ditunjukkan

melalui nilai *R Square* dan nilai *Adjusted R Square*. Nilai determinasi adalah :

Tabel 13 Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	Adjusted R-square
Kinerja	0.410	0.398
Kepuasan Kerja	0.263	0.254

Sumber: Nilai Koefisien Determinasi

Dari hasil pada tabel 15 di atas menunjukkan bahwa nilai *R square* Kinerja memiliki nilai *R square* sebesar 0,410 atau 41%, artinya kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan knowledge sharing sebesar 41% selebihnya 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti disini. Sementara Kepuasan Kerja memiliki nilai *R square* sebesar 0,263 atau 26.3%. Artinya Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh motivasi dan knowledge sebesar 26.3% selebihnya dipengaruhi variable lain sebesar 74 % dipengaruhi oleh variable lain.

4.5 Analisis Hipotesis Pengaruh Langsung

Dalam metode *bootstraping* pada penelitian ini, hipotesis diterima nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya. Hasil analisis adalah:

Tabel 14 Analisis Pengaruh Langsung

Hipt	Hubungan Antar Variabel	Sampel asli	Nilai P	Keterangan
H1	Motivasi -> Kinerja	-0.158	0.044	Ditolak
H2	Motivasi -> Kepuasan kerja	0.189	0.004	Diterima
H3	Knowledge sharing -> Kinerja	0.320	0.005	Diterima
H4	Knowledge sharing -> Kepuasan kerja	0.368	0.000	Diterima
H5	Kepuasan kerja -> Kinerja	0.508	0.000	Diterima

Sumber: *Output Inner Model*

Berdasarkan data pada tabel 16 di atas, maka status hipotesisnya sebagai berikut:

H1. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja memiliki nilai sampel asli sebesar - 0158 (nilai negatif) dan nilai probabilitas (*p Value*) sebesar

0,044 < 0,05 (hipotesis ditolak). Hal ini bermakna tidak terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja

- H2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0,189 (nilai positif) dan nilai probabilitas (*p Value*) sebesar 0,004 < 0,05 (hipotesis diterima). Hal ini bermakna terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja.
- H3. Pengaruh Knowledge sharing terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sampel asli sebesar 0.320 (nilai positif) dan nilai probabilitas (*p Value*) sebesar 0,005 < 0,05 (hipotesis diterima). Hal ini bermakna terdapat pengaruh positif signifikan Knowledge sharing terhadap Kinerja
- H4. Pengaruh Knowledge sharing terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.368 (nilai positif) dan nilai probabilitas (*p Value*) sebesar 0,000 < 0,05 (hipotesis diterima). Hal ini bermakna terdapat pengaruh positif signifikan Knowledge sharing terhadap Kepuasan kerja
- H5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.508 (nilai positif) dan nilai probabilitas (*p Value*) sebesar 0,000 < 0,05 (hipotesis diterima). Hal ini bermakna terdapat pengaruh positif signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja.

4.6 Uji Hipotesis Mediasi

Hasil analisis mediasi adalah sebagai berikut :

Tabel 15 Uji Mediasi

Hipt	Hubungan Antara Variabel	Sampel asli	Nilai P	Keterangan
H6	Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.096	0.016	Diterima
H7	Knowledge sharing -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.187	0.000	Diterima

H6. Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja sebesar 0.096 dan signifikan p-value 0.016 < 0.05 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja signifikan berperan sebagai variable yang memediasi motivasi terhadap kinerja, karena kepuasan kerja signifikan ($p < 0.05$) terhadap motivasi maka kepuasan termasuk partial mediation.

H7. Pengaruh Knowledge sharing terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja sebesar 0.187 dan signifikan p-value $0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja signifikan berperan sebagai variable yang memediasi Knowledge sharing terhadap kinerja, karena kepuasan kerja signifikan ($p < 0.05$) terhadap Knowledge sharing maka kepuasan termasuk partial mediation.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan beberapa temuan menarik terkait pengaruh variabel Motivasi(X1), *Knowledge sharing* (X2), Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun pembahasan hasil penelitian secara rinci adalah sebagai berikut:

4.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis statistik telah menemukan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pekerjaan. Nilai koefisien regresi (β) untuk variabel motivasi kerja adalah -0.158, sedangkan nilai probabilitas (p-value) berada pada 0.044. Karena p-value tersebut lebih kecil daripada taraf kesalahan baku ($\alpha = 0.05$), maka hipotesis penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang tidak signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pekerjaan. Faktor-faktor lain yang potensial menyebabkan hal ini termasuk beban kerja yang tinggi serta kurangnya dukungan manajerial. Beberapa teori psikologi organisasi juga mendukung ide bahwa ketika beban kerja meningkat, motivasi kerja akan cenderung menurun karena stres dan kelelahan menjadi dominan di atas dorongan intrinsik maupun ekstrinsik. Selain itu, kurangnya dukungan manajerial dapat membuat karyawan merasa tidak didukung secara emosional dan profesional, sehingga mereka tidak lagi efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Orang-orang dengan motivasi tinggi masih memerlukan beberapa hal untuk meningkatkan kinerjanya dan terus menerus diperbarui dan dukungan system lingkungan kerja yang baik (Prabowo & Lesmana, 2023) serta kepemimpinan yang baik (Hibatul Wafi, 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari (Bella & Widjaja, 2018) menyatakan bahwa motivasi tidak signifikan positif mempengaruhi kinerja. Walaupun employee engagement secara umum dianggap penting untuk kinerja karyawan, ada situasi di mana employee engagement mungkin tampak tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kinerja karyawan yang baik

membutuhkan employee engagement yang kuat untuk menciptakan loyalitas karyawan yang tinggi, namun employee engagement tidak dapat berdiri sendiri atau dengan kata lain dibutuhkan dukungan yang lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya yaitu kepuasan kerja

Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini memberi sinyal penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi ulang strategi motivasi kerjanya. Perlu dipertimbangkan bagaimana cara meningkatkan dukungan manajerial dan mengoptimalkan distribusi beban kerja agar karyawan tetap motivated dan produktif. Ini bisa dilakukan melalui program-program pelatihan, sistem reward yang lebih komprehensif, hingga implementasi teknologi yang membantu mengatur waktu dan prioritas kerja dengan lebih baik.

Dengan demikian, temuan ini bukan hanya sebagai konfirmasi teoritis namun juga sebagai rekomendasi operasional yang berguna dalam meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan.

4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi (β) untuk variabel motivasi kerja adalah 0.189, dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0.004. Karena p-value ini lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis yang diajukan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa lebih terlibat dan berkontribusi dalam lingkungan kerja.

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung menjadi sangat jelas dari hasil penelitian ini. Beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan motivasi kerja dan, pada gilirannya, kepuasan kerja antara lain:

1. **Pengembangan Program Motivasi:** Perusahaan perlu merancang program-program yang dapat meningkatkan motivasi, seperti penghargaan atas pencapaian karyawan, pengakuan atas kontribusi individu, serta penyediaan kesempatan untuk pengembangan diri.
2. **Meningkatkan Komunikasi Internal:** Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan terhadap pekerjaan, sehingga memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.
3. **Fasilitas dan Lingkungan Kerja:** Menciptakan lingkungan fisik yang nyaman dan mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Hal ini mencakup ruang kerja yang ergonomis, fasilitas yang memadai, serta suasana kerja yang positif.

4. **Pelatihan dan Pengembangan:** Menyediakan pelatihan berkala untuk karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan profesional mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Ardillah, 2020) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Dan motivasi berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja (Prabowo & Lesmana, 2023). Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berhubungan positif dan sangat berkaitan erat, sehingga kinerja karyawan yang optimal akan tercapai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus berfokus pada peningkatan motivasi karyawan sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, tidak hanya kinerja individu yang akan meningkat, tetapi juga produktivitas organisasi secara keseluruhan.

4.3 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja

. Hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara knowledge sharing (berbagi pengetahuan) dan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (β) untuk variabel knowledge sharing adalah 0.320, dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0.005. Karena p-value ini lebih kecil dari 0.05, hipotesis yang diajukan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Knowledge sharing memungkinkan karyawan untuk saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan yang dapat memperkaya pemahaman mereka tentang tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dengan demikian, kolaborasi dan komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa langkah strategis dapat diambil oleh perusahaan untuk mendorong praktik knowledge sharing di antara karyawan:

1. **Membangun Budaya Berbagi Pengetahuan:** Perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya kolaborasi dan pertukaran informasi.
2. **Fasilitasi Platform Berbagi:** Mengembangkan platform atau sistem manajemen pengetahuan yang memudahkan karyawan untuk berbagi informasi dan sumber daya. Misalnya, penggunaan intranet, forum diskusi, atau aplikasi kolaboratif yang memungkinkan akses mudah terhadap pengetahuan.
3. **Penghargaan dan Pengakuan:** Memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif dalam berbagi pengetahuan dapat memotivasi orang lain untuk melakukan hal yang sama. Pengakuan atas kontribusi individu dalam meningkatkan pengetahuan tim dapat memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab.
4. **Pelatihan dan Workshop:** Mengadakan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan berbagi pengetahuan di antara karyawan. Ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga memperkuat hubungan antar tim.

Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi masih memerlukan beberapa hal untuk meningkatkan kinerjanya, antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi yang kuat dan terus menerus diperbarui (Garcia, 2002), serta knowledge sharing dan keterlibatan karyawan (Idrus et al., 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari (Hibatul Wafi, 2023) menyatakan bahwa *knowledge sharing* signifikan positif mempengaruhi kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan praktik berbagi pengetahuan dalam organisasi, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan performa individu tetapi juga menciptakan sinergi tim yang lebih baik. Oleh karena itu, investasi dalam strategi knowledge sharing harus menjadi prioritas bagi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

4.4 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis untuk hipotesis keempat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dan kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi (β) untuk variabel *knowledge sharing* adalah 0.368, dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0.000. Karena *p-value* ini jauh di bawah 0.05, hipotesis yang diajukan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan dalam praktik berbagi pengetahuan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan aktif dalam berbagi informasi dan pengalaman, mereka tidak hanya memperluas pengetahuan mereka tetapi juga memperkuat hubungan sosial di tempat kerja. Hal ini dapat menciptakan rasa komunitas dan dukungan yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa langkah strategis dapat diambil oleh perusahaan untuk mendorong *knowledge sharing* dan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan:

1. **Mendorong Kolaborasi Tim:** Perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi antar tim. Kegiatan seperti *brainstorming*, diskusi kelompok, atau proyek kolaboratif dapat memfasilitasi berbagi pengetahuan secara alami.
2. **Menyediakan Pelatihan:** Memberikan pelatihan tentang teknik berbagi pengetahuan dan komunikasi efektif dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dalam berbagi informasi. Karyawan yang terampil dalam berbagi pengetahuan akan lebih mungkin untuk melakukannya.
3. **Menggunakan Teknologi:** Memanfaatkan teknologi informasi untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan, seperti platform manajemen pengetahuan, forum online, atau aplikasi kolaboratif, dapat membuat proses ini lebih mudah dan efisien.
4. **Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif:** Lingkungan kerja yang positif dan inklusif akan mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan lebih bebas. Hal ini termasuk menciptakan budaya saling menghargai dan mendukung di antara rekan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Yudi Supiyanto, 2019) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya semakin tinggi *knowledge sharing* maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. *Knowledge sharing* dan Kepuasan kerja berhubungan positif dan sangat berkaitan erat, sehingga kinerja karyawan yang optimal akan tercapai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa knowledge sharing memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatkan praktik berbagi pengetahuan dalam organisasi, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja individu tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang lebih harmonis dan produktif. Oleh karena itu, investasi dalam strategi knowledge sharing harus menjadi prioritas bagi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis untuk hipotesis kelima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (β) untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.508, dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0.000. Karena p-value ini jauh di bawah 0.05, hipotesis yang diajukan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Hal ini konsisten dengan banyak penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas individu di tempat kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai cara untuk mendorong peningkatan kinerja:

1. **Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung:** Lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ini mencakup pengakuan atas kontribusi individu dan penyediaan fasilitas yang memadai.
2. **Program Pengembangan Karir:** Menawarkan peluang untuk pengembangan karir dan pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk belajar cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.
3. **Fleksibilitas Kerja:** Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau opsi kerja dari rumah dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan biasanya lebih puas dan produktif.
4. **Mendengarkan Suara Karyawan:** Melakukan survei kepuasan kerja secara berkala dan mendengarkan umpan balik dari karyawan dapat membantu manajemen memahami kebutuhan dan harapan mereka.

Tindakan nyata berdasarkan umpan balik ini dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Maulana & Syukri, 2023). Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui berbagai strategi manajerial, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efektif. Oleh karena itu, fokus pada peningkatan kepuasan kerja harus menjadi prioritas bagi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

4.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil analisis untuk hipotesis yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja menunjukkan nilai mediasi sebesar 0.096 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0.016. Karena p-value ini lebih kecil dari 0.05, hipotesis tersebut diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat efek positif dari motivasi kerja terhadap kinerja. Dalam konteks ini, motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berdampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Artinya, ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung mengalami peningkatan kepuasan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa implikasi praktis yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja:

1. **Strategi Motivasi yang Efektif:** Organisasi harus merancang program motivasi yang tidak hanya berfokus pada insentif finansial tetapi juga pada pengembangan profesional dan pengakuan atas prestasi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.
2. **Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi perlu menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
3. **Pelatihan dan Pengembangan:** Menawarkan pelatihan yang relevan dan kesempatan untuk pengembangan diri dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
4. **Mendengarkan Umpan Balik Karyawan:** Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan mendengarkan umpan balik mereka

tentang motivasi dan kepuasan kerja dapat membantu manajemen memahami kebutuhan dan harapan mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu memperhatikan bagaimana motivasi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, kepuasan kerja termasuk dalam kategori partial mediation, di mana ia berkontribusi pada hubungan antara motivasi dan kinerja, tetapi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal.

4.7 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil analisis untuk hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari knowledge sharing terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Nilai mediasi yang diperoleh adalah 0.187 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0.000, yang jauh di bawah 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ini diterima, menandakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara knowledge sharing dan kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan terlibat dalam praktik berbagi pengetahuan, hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja mereka secara langsung tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang aktif dalam berbagi pengetahuan cenderung merasa lebih terlibat dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi dan produktif, sehingga memberikan kontribusi yang lebih baik kepada organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi praktis yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi untuk mendorong knowledge sharing dan meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja:

1. **Mendorong Praktik Berbagi Pengetahuan:** Organisasi harus menciptakan lingkungan yang mendukung praktik berbagi pengetahuan. Ini dapat dilakukan dengan menyediakan platform atau alat yang memudahkan karyawan untuk berbagi informasi dan pengalaman.
2. **Pelatihan dan Pengembangan:** Memberikan pelatihan tentang pentingnya knowledge sharing dan cara-cara efektif untuk melakukannya dapat membantu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam praktik ini. Pelatihan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam berbagi pengetahuan.
3. **Penghargaan dan Pengakuan:** Mengimplementasikan sistem penghargaan bagi karyawan yang aktif dalam berbagi pengetahuan dapat memotivasi lebih banyak individu untuk terlibat dalam praktik ini. Pengakuan atas kontribusi mereka akan memperkuat kepuasan kerja.

4. **Menciptakan Budaya Kolaboratif:** Membangun budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka antara karyawan akan memperkuat hubungan antara knowledge sharing, kepuasan kerja, dan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara knowledge sharing dan kinerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu memperhatikan bagaimana praktik berbagi pengetahuan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja termasuk dalam kategori partial mediation, di mana ia memperkuat hubungan antara knowledge sharing dan kinerja tetapi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.



5. Kesimpulan dan Implikasi

Penelitian ini telah menguji berbagai hipotesis yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi kerja, knowledge sharing, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

Pengaruh Motivasi Kerja: Terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti beban kerja dan kurangnya dukungan manajerial dapat mempengaruhi efektivitas motivasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Knowledge Sharing: Knowledge sharing berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang aktif dalam berbagi pengetahuan tidak hanya meningkatkan kinerja mereka tetapi juga merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, serta antara knowledge sharing dan kinerja. Dalam kedua konteks tersebut, kepuasan kerja termasuk dalam kategori partial mediation, memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut namun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi.

Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa implikasi praktis bagi organisasi:

Strategi Peningkatan Motivasi: Organisasi perlu merancang program motivasi yang komprehensif, mencakup penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan pengembangan karir untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Membangun Budaya Berbagi Pengetahuan: Mendorong praktik knowledge sharing melalui penyediaan platform yang memadai dan pelatihan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam berbagi informasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja yang Positif: Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan saling menghargai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Pendekatan Holistik dalam Manajemen SDM: Manajemen sumber daya manusia harus mengadopsi pendekatan holistik yang mempertimbangkan interaksi antara motivasi, knowledge sharing, kepuasan kerja, dan kinerja untuk mencapai hasil yang optimal bagi organisasi.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang lebih harmonis dan produktif, mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan

6.1 Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Meskipun terdapat pengaruh negatif dari motivasi kerja terhadap kinerja, hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja serta antara knowledge sharing dan kedua variabel tersebut memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam merancang strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Rekomendasi untuk organisasi adalah untuk fokus pada peningkatan motivasi dan praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan sambil memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung kepuasan mereka, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi dan knowledge sharing terhadap kinerja. Dengan kata lain, untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal, organisasi harus fokus pada strategi yang meningkatkan motivasi dan

mendorong praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan sambil memastikan bahwa kepuasan kerja tetap menjadi prioritas. Rekomendasi bagi manajemen adalah untuk merancang program-program yang tidak hanya meningkatkan motivasi dan knowledge sharing tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat tercipta budaya organisasi yang produktif dan berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, M. (2010). Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan. *Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan*, 35–55. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/136208-T28106-Analisis-pengaruh-Pendahuluan.pdf>
- Crystallography, X. D. (2016). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Quality Work of Life Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Driver Pt. Gojek Bandung)*. 1–23.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Ferdinand, R. (2006). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*.
- Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 105–118.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pers.
- Marwan, M., Radjak, A., & Taufik, T. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Intervening Variabel. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.35914/jemma.v4i1.496>
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 104. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i1.29060>
- Mustafidah, H., & Giarto, W. G. P. (2021). Aplikasi Berbasis Web untuk Analisis Data Menggunakan Korelasi Bivariat Pearson. *Sainteks*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.30595/sainteks.v18i1.10564>
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2012). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Olivia, T. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Pengetahuan, P. M., & Padmantlyo, S. (2024). *Pembelajaran Organisasi , dan Pengambilan Risiko terhadap Kinerja Organisasi : Positif Hasil Inovasi*

sebagai Variabel Intervening.

- Petrick, O. :, Sasauw, I., Tewal, B., & Trang, I. (2023). Analysis of the Relationship of Leadership Style, Motivation and Communication To Nurse Performance At Tobelo Regional General Hospital. *P.I.Sasauw., B. Tewal., I. Trang.* 271 *Jurnal EMBA, 11(1), 271–280.*
- Priyatno. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.
- Rau, M. J., Napirah, M. R., & Rukaya. (2013). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu. *Universitas Tadulako, 36–47.* palu:UniversitasTadulako jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Preventif/article/view/5751%0A
- Rianto, A. (2005). *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Graniti.
- Sima, M., & Langgeng Ratnasari, S. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jmob, 2(1), 96–103.* <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Syahputri, E., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif, 3(2), 176–184.*
- Triana, H., Sutomo, U., Kerja, K., & Karyawan, K. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Omnitech Global Indonesia. 1(2), 113–124.*
- Utami, H. F., Ukkas, I., Hamid, R. S., & Goso. (2022). Peran Knowledge Sharing dan Digital Competence dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pengusaha Muda. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 5(1), 167–184.* <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i1.576>
- Utami, T., Romiko, R., & Yulia, S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhamadiyah Tahun 2019. *Healthcare Nursing Journal, 2(2), 30–35.* <https://doi.org/10.35568/healthcare.v2i2.844>
- Agnes, M. (2010). Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan. *Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan, 35–55.* [http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/136208-T28106-Analisis pengaruh-Pendahuluan.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/136208-T28106-Analisis%20pengaruh-Pendahuluan.pdf)
- Crystallography, X. D. (2016). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Quality Work of Life Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Driver Pt. Gojek*

Bandung). 1–23.

Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.

Ferdinand, R. (2006). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*.

Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 105–118.

Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pers.

Marwan, M., Radjak, A., & Taufik, T. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Intervening Variabel. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.35914/jemma.v4i1.496>

Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 104. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i1.29060>

Mustafidah, H., & Giarto, W. G. P. (2021). Aplikasi Berbasis Web untuk Analisis Data Menggunakan Korelasi Bivariat Pearson. *Sainteks*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.30595/sainteks.v18i1.10564>

Narbuko, C., & Achmadi, A. (2012). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.

Olivia, T. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.

Pengetahuan, P. M., & Padmantyo, S. (2024). *Pembelajaran Organisasi, dan Pengambilan Risiko terhadap Kinerja Organisasi: Positif Hasil Inovasi sebagai Variabel Intervening*.

Petrick, O. :, Sasauw, I., Tewal, B., & Trang, I. (2023). Analysis of the Relationship of Leadership Style, Motivation and Communication To Nurse Performance At Tobelo Regional General Hospital. *P.I.Sasauw., B. Tewal., I. Trang. 271 Jurnal EMBA*, 11(1), 271–280.

Priyatno. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.

- Rau, M. J., Napirah, M. R., & Rukaya. (2013). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu. *Universitas Tadulako*, 36–47. palu:UniversitasTadulako jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Preventif/article/view/5751%0A
- Rianto, A. (2005). *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Graniti.
- Sima, M., & Langgeng Ratnasari, S. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jmob*, 2(1), 96–103. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Syahputri, E., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 176–184.
- Triana, H., Sutomo, U., Kerja, K., & Karyawan, K. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Omnitech Global Indonesia*. 1(2), 113–124.
- Utami, H. F., Ukkas, I., Hamid, R. S., & Goso. (2022). Peran Knowledge Sharing dan Digital Competence dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pengusaha Muda. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(1), 167–184. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i1.576>
- Utami, T., Romiko, R., & Yulia, S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Tahun 2019. *Healthcare Nursing Journal*, 2(2), 30–35. <https://doi.org/10.35568/healthcare.v2i2.844>