

Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelanggan (UP3) Manado

**Christy Mikha Langkai,
Wehelmina Rumawas,
Aneke Yolly Punuindoong,**

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
E-mail :

ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of knowledge sharing and motivation on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 Manado. The research method applied is quantitative, with the population taken in this study the population is all employees of PT PLN UP3 MANADO totaling 50 permanent employees. Determination of the number of samples taken using the saturated sampling method is a sampling technique in which all members of the population are used as samples. Data analysis will use Smart PLS 3.

Based on the statistical test results, the T Statistic value shows high significance for the effect of Knowledge Sharing on Job Satisfaction (5.152), as well as the effect of Knowledge Sharing on Motivation (4.430), which exceeds the critical threshold of 1.96. This indicates strong statistical significance. Similarly, the effect of Motivation on Job Satisfaction (T Statistic: 3.668) also shows a fairly high level of significance. Also seen from the p-values of 0.00 smaller than 0.05. The R² value shows that Knowledge Sharing affects Motivation by 25.3%, the category is moderate. The remaining 74.7% is explained by other variables. However, Knowledge Sharing and Motivation significantly affect Job Satisfaction by 69.4%, the category is strong. About 30.6% is likely to be influenced by other variables, highlighting the complexity of factors affecting job satisfaction. The results of this study indicate that Knowledge Sharing and Motivation have a strong influence on Job Satisfaction. Therefore, companies that want to increase employee job satisfaction should consider strategies that encourage knowledge sharing and increase motivation, as these two factors are proven to make a significant contribution."

Keyword: Knowledge Sharing, Motivation, Job Satisfaction, PT PLN Customer Implementation Unit (UP3) Manado.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak knowledge sharing dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif, dengan populasi yang diambil dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. PLN UP3 MANADO yang berjumlah 50 karyawan tetap. Penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan metode sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data akan menggunakan Smart PLS 3.

Berdasarkan hasil uji statistik, nilai T Statistik menunjukkan signifikansi yang tinggi untuk pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja (5.152), serta pengaruh Knowledge Sharing terhadap Motivasi (4.430), yang melebihi ambang batas kritis 1.96. Ini mengindikasikan signifikansi statistik yang kuat. Begitu pula, pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (T Statistik: 3.668) juga menunjukkan tingkat signifikansi yang cukup tinggi. Dilihat juga dari nilai p-values sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. Nilai R² menunjukkan bahwa Knowledge Sharing mempengaruhi Motivasi sebesar 25,3%, kategorinya moderat. Sisanya, 74,7%, dijelaskan oleh variabel lain. Namun, Knowledge Sharing dan Motivasi secara signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 69,4%, kategorinya kuat. Sekitar 30,6% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain, menyiratkan kompleksitas faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing dan Motivasi memiliki

pengaruh yang kuat terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus mempertimbangkan strategi-strategi yang mendorong berbagi pengetahuan dan meningkatkan motivasi, karena kedua faktor ini terbukti memberikan kontribusi yang signifikan."

Kata kunci: *Knowledge Sharing*, *Motivasi*, *Kepuasan Kerja*, *PT. PLN Unit Pelaksana Pelanggan (UP3) Manado*.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu fokus utama perusahaan, terutama di sektor industri energi dan listrik seperti PT. PLN (Persero). Pengelolaan SDM tidaklah semudah mengelola sumber daya lainnya karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan, dan tujuan yang berbeda-beda. Sebagaimana disampaikan oleh Rumawas Wehelmina (2018), keberhasilan atau kegagalan dalam manajemen SDM akan memiliki dampak yang sangat luas bagi perusahaan.

Pengelolaan SDM juga merupakan tantangan yang kompleks karena melibatkan aspek-aspek psikologis, sosial, dan budaya. Setiap individu memiliki kebutuhan, harapan, dan potensi yang berbeda, sehingga memerlukan pendekatan yang sangat sensitif dan adaptif dari manajemen. Upaya untuk memenuhi kebutuhan dan mengoptimalkan potensi setiap karyawan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berdaya saing, dan berkelanjutan.

Motivasi merupakan suatu keadaan internal yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dalam upaya mencapai tujuannya. Ini melibatkan berbagai faktor psikologis, seperti kebutuhan, nilai-nilai, harapan, dan pengalaman individu, yang secara bersama-sama membentuk dorongan atau keinginan untuk bergerak maju dan meraih prestasi. Knowledge sharing juga dapat dipandang sebagai salah satu metode atau langkah dalam manajemen pengetahuan. Ini menciptakan kesempatan bagi anggota organisasi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide-ide yang mereka miliki dengan anggota lainnya. Melalui knowledge sharing, organisasi dapat meningkatkan kapabilitas kolektifnya, mempercepat inovasi, dan mengurangi redundansi dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Salah satu faktor yang memiliki potensi besar untuk memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah knowledge sharing dan motivasi. Ketika karyawan merasa didukung untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide mereka dengan sesama rekan kerja, hal ini tidak hanya meningkatkan kolaborasi dan inovasi di dalam organisasi, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang lebih inklusif dan mendukung. Selain itu, motivasi yang tinggi juga berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN), yang secara resmi dikenal sebagai PT PLN (Persero), merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertanggung jawab atas pengelolaan semua aspek kelistrikan di Indonesia. Dalam menyediakan pelayanan pendistribusian kelistrikan, PLN membagi fungsi-fungsi inti berdasarkan pada sistem tenaga listrik, yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi.

Dengan luasnya cakupan wilayah kerja PLN di seluruh Indonesia, perusahaan ini menjalankan operasinya melalui unit-unit yang tersebar di berbagai wilayah. Setiap unit ini memiliki fungsi dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan unit induknya, yang membantu PLN dalam menyediakan layanan kelistrikan yang handal dan berkualitas kepada masyarakat di seluruh negeri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi sebagai salah satu faktor meningkatnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan (UP3) Manado. Berdasarkan latar

belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN UP3 Manado ?
2. Bagaimana Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Motivasi di PT. PLN UP3 Manado ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN UP3 Manado ?

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Knowledge Sharing terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN UP3 Manado.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Knowledge Sharing terhadap Motivasi di PT. PLN UP3 Manado.
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN UP3 Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

KNOWLEDGE SHARING

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) adalah metode atau kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Knowledge sharing merupakan bagian dari knowledge management agar bisa menciptakan ide-ide serta inovasi yang akan berkontribusi keberlangsungan suatu organisasi.

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KNOWLEDGE SHARING

Faktor-faktor yang memengaruhi keputusan orang untuk terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan dikelompokkan menjadi tiga sub kelompok, yaitu faktor organisasi, faktor individu dan faktor teknologi.

1. Faktor organisasi merupakan faktor yang tidak berasal dari individu pribadi.
2. Faktor pribadi merupakan faktor yang berasal dari pertimbangan individually-driven
3. Faktor teknologi berkaitan dengan teknologi manajemen pengetahuan

MANFAAT KNOWLEDGE SHARING

Sharing knowledge atau berbagi pengetahuan sangat penting dalam bahasa Indonesia karena memiliki beberapa manfaat yang dapat membantu memajukan individu maupun masyarakat secara keseluruhan, di antaranya:

1. Meningkatkan Produktivitas
2. Meningkatkan Kolaborasi
3. Meningkatkan Pemecahan Masalah
4. Meningkatkan Inovasi
5. Meningkatkan Pertumbuhan Karir

MANFAAT KNOWLEDGE SHARING

Menurut Matzler dkk (2008), indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan knowledge sharing adalah sebagai berikut:

1. Embrained Knowledge
2. Embodied Knowlegde
3. Encultured knowledge

4. Embedded knowledge.
5. Encoded knowledge

MOTIVASI

Sutrisno (2016:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi merupakan sesuatu yang mampu menggerakkan diri untuk melaksanakan tujuan dalam memperoleh hasil dari sesuatu yang diharapkan.

FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung Jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

INDIKATOR MOTIVASI KERJA

Menurut Werther dan Devis (2012) mengemukakan bahwa motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator taitu sebagai berikut :

1. Motivasi Internal yakni pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang menarik dan pekerjaan yang menantang
2. Motivasi Eksternal yakni pemberian Upah/gaji, kondisi kerja yang baik, supervise yang baik,

KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pengertian Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, Taufik Noor Hidayat (104263213).

INDIKATOR KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Inilah beberapa indikator yang dapat membantu mengukur Kepuasan Kerja Karyawan:

1. Kesesuaian Pekerjaan
2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja
3. Upah dan Promosi
4. Sikap dan Hubungan Sosial yang Terjalin
5. Benefit Karyawan
6. Pengawasan
7. Rekan Kerja

8. Ketidakhadiran Karyawan
9. Keinginan untuk pindah tempat kerja, dll

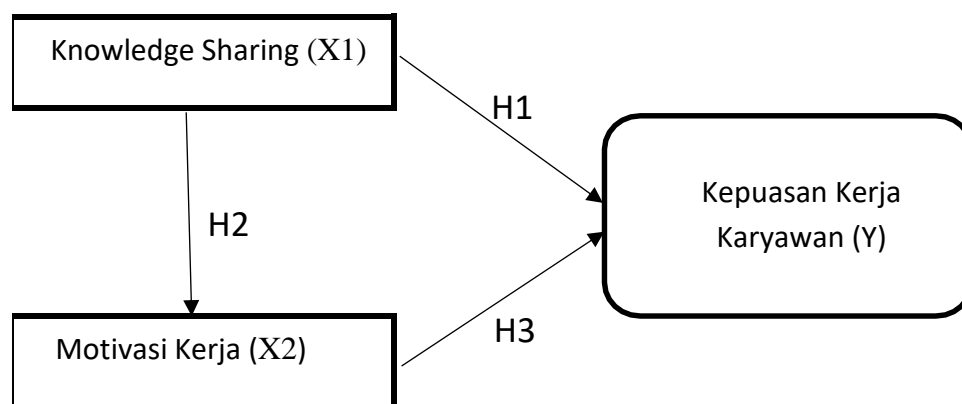
PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang berfungsi sebagai bentuk perbandingan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sebelumnya sudah pernah ada. Penelitian terdahulu yang diambil oleh peneliti haruslah relevan dengan judul atau topik penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

No.	Nama Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Simanjuntak.T & Siltio (2021)	Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Karyawan	Knowledge Sharing, Employee Engagement, Kepuasan Kerja	knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Ni Kadek Sari Jayanti Dhani, Ida Bagus Ketut Surya, (2021)	Pengaruh Motivasi, kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan	Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	<i>Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan</i>
3	Sisie Thalia, Posumah Frendy A.O, Pelleng, Wehelmina Rumawas (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rumindo Citra Perkasa Manado	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4	Reuny Findy EndekaWehelmina RumawasTinneke Tumbel (2020)	Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu	Worklife balance, kompensasi dan kepuasan kerja	Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Worklife balance terhadap Kepuasan kerja. Juga penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif atau Higly significant antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Worklife Balance terhadap Kompensasi.

KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir adalah suatu dasar penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Oleh karena itu, kerangka berpikir dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep penelitian, karena itu untuk mempermudah serta memperjelas pemahaman, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian ini adalah:

H1 : Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2 : Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Motivasi

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi Penelitian ini diadakan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelanggan (Up3) Manado. Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelanggan (UP3) Manado. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. PLN UP3 MANADO yang berjumlah 50 karyawan tetap. Penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan metode sampling jenuh beralaskan ketentuan yang disampaikan Sugiyono (2016 : 61), yang mengemukakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini melalui tiga tahap yaitu: Studi kepustakaan dan studi lapangan yakni wawancara, kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan skala pengukuran likert. Teknik Analisis data yakni Uji Validitas, Convergent Validity, Average Variance Extracted, Discriminant Validity, Heteroitemonotrait Ratio (HTMT). Uji Reliabilitas yakni Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Uji Hipotesis dan Analisa Inner Model (Model Struktural) yakni Uji Path Coefficient, Analisa Inner Model (Model Struktural) yaitu R-Square, F-Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

PLN dibentuk pada 27 Oktober 1945 sesuai dengan Undang-Undang Darurat No. 2 Tahun 1945 tentang Pengambilalihan dan Penyelamatan Usaha Listrik dan Peralatan Listrik demi mendukung Proklamasi Kemerdekaan Indonesia. Pada tahun 1961, pemerintah mengesahkan UU No. 14 tahun 1961 tentang Pokok-Pokok Keistimewaan Istimewa Perusahaan Listrik Negara. Antara tahun 1966 hingga 1995, PLN mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam mengembangkan infrastruktur kelistrikan di Indonesia. Pada tahun 1972, terjadi perluasan PLN dengan pembentukan Unit PLN Wilayah Jawa Bagian Barat dan Jawa Bagian Timur.

Pada tahun 1996, status PLN diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum) dengan nama PT PLN (Persero). Sejak itu, PLN terus berusaha meningkatkan layanan dan mencapai target-target strategis dalam penyediaan listrik untuk mendukung pembangunan nasional. Sejak awal berdirinya, PLN telah memberikan kontribusi yang besar dalam penyediaan listrik bagi masyarakat Indonesia. Dengan terus meningkatkan teknologi dan infrastruktur, PLN berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Indonesia dengan lebih baik. Selama bertahun-tahun, PT PLN (Persero) telah menjadi salah satu penopang utama pembangunan infrastruktur energi di Indonesia. Melalui investasi yang berkelanjutan dalam teknologi dan infrastruktur, PLN telah berhasil memperluas jaringan listriknya ke daerah-daerah terpencil sekalipun, meningkatkan akses listrik bagi jutaan rumah tangga dan usaha di seluruh negeri.

PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 32 Sario, Manado, Sulawesi Utara, adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa,

menyediakan pelayanan kepada pelanggan di seluruh wilayah kota Manado.



Gambar 2. Logo Perusahaan

Karakteristik Responden

Berikut ini merupakan data mengenai karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Lama masa kerja, Pendidikan terakhir dan Jabatan.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	50%
2	Perempuan	25	50%
	Jumlah	50	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 25 sehingga totalnya adalah 50 responden.

Usia Responden

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	25-35 Tahun	20	40%
2	35-45 Tahun	15	30%
3	> 45 Tahun	15	30%
	Jumlah	50	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan usia 25-35 tahun berjumlah 20 orang, untuk responden berusia 35-45 tahun berjumlah 15 dan responden yang berusia lebih dari 45 tahun berjumlah 15. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 25-35 tahun lebih mendominasi.

Lama Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	2 – 5 Tahun	10	20%
2	6-10 Tahun	25	50%
3	Lainnya	15	30%
	Jumlah	50	100%

Dari tabel dapat dilihat bahwa responden dengan lama masa kerja 2-5 tahun berjumlah 10, responden dengan lama masa kerja 6-10 tahun berjumlah 25 responden dan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun atau lainnya berjumlah 15.

Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	0	0%

2	S1/S2/S3	50	100%
	Jumlah	50	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan Pendidikan terakhir S1/S2/S3 Berjumlah 50 responden.

Jabatan Responden

No	Jabatan/ Posisi	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Pimpinan	20	40%
2	Officer	30	60%
	Jumlah	50	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 20 responden memiliki jabatan sebagai pimpinan dan 30 responden adalah sebagai officer di PT PLN UP3 Manado.

HASIL UJI ANALISIS PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Seperti yang telah dituliskan di atas bahwa Outer model adalah untuk melihat apakah item tentang yang dipergunakan dalam penelitian valid dan reliabel atau tidak.

Convergent Validity

Indikator	Nilai <i>Loading Factors</i>	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.713	>0.70	Valid
X1.2	0.832	>0.70	Valid
X1.3	0.841	>0.70	Valid
X1.4	0.865	>0.70	Valid
X1.5	0.886	>0.70	Valid
X1.6	0.824	>0.70	Valid
X1.7	0.778	>0.70	Valid
X1.8	0.730	>0.70	Valid
X1.9	0.869	>0.70	Valid
X2.1	0.840	>0.70	Valid
X2.2	0.773	>0.70	Valid
X2.3	0.716	>0.70	Valid
X2.4	0.721	>0.70	Valid
X2.5	0.728	>0.70	Valid
X2.6	0.757	>0.70	Valid
X2.7	0.741	>0.70	Valid
X2.8	0.793	>0.70	Valid
X2.9	0.779	>0.70	Valid
Y.1	0.772	>0.70	Valid
Y.2	0.740	>0.70	Valid
Y.3	0.834	>0.70	Valid
Y.4	0.793	>0.70	Valid
Y.5	0.749	>0.70	Valid
Y.6	0.812	>0.70	Valid
Y.7	0.714	>0.70	Valid
Y.8	0.748	>0.70	Valid
Y.9	0.738	>0.70	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa setiap indikator pada variabel *Knowledge Sharing* (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki loading factor yang melebihi 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dianggap valid dan memenuhi persyaratan yang diminta.

AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	0.668	>0.5
Motivasi (X2)	0.580	>0.5
Kepuasan Kerja (Y)	0.589	>0.5

Berdasarkan data dalam tabel diatas, menunjukan hasil dari setiap variabel yaitu: *Knowledge Sharing* sebesar 0,668, Motivasi 0,580, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,589. Ketiganya memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang artinya setiap nilai sudah valid dan memenuhi kriteria nilai AVE

Discriminant Validity

	<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	Motivasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
X1			
X2	0.515		
Y	0.727	0.788	

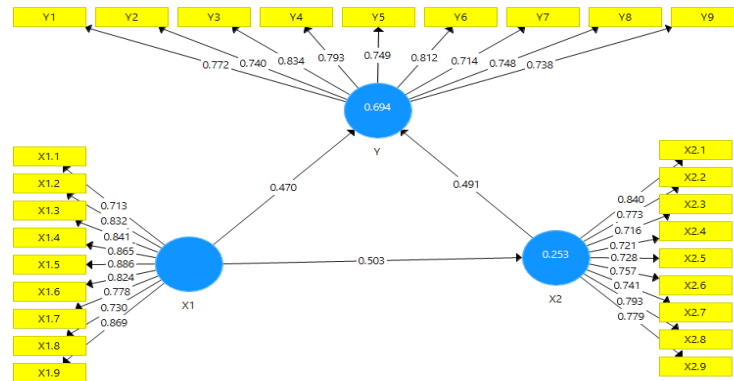
Dari hasil pengujian di atas, terlihat bahwa nilai korelasi antara *Knowledge Sharing* dan Motivasi adalah 0,515, antara *Knowledge Sharing* dan Kepuasan Kerja adalah 0,727, dan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja adalah 0,788. Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi karena nilai-nilai tersebut berada di bawah 0,9, sesuai dengan kriteria discriminant validity.

Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	0.937	0.947	>0.70	Reliable
Motivasi (X2)	0.910	0.925	>0.70	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0.913	0.928	>0.70	Reliable

Dari tabel yang disajikan di atas, terlihat bahwa nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk setiap variabel melebihi kriteria yang ditetapkan, yaitu lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut memenuhi standar yang ditetapkan untuk Cronbach's alpha dan composite reliability.

Evaluation of Structural Model



Gambar 4 Evaluation of Structural Model (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan menggunakan R-Square dan T-statistik untuk menguji hipotesis. Berikut adalah hasil dari pengujian pengaruh langsung dalam Inner Model. Hasil Inner Model Pengujian Pengaruh Masing-masing Variabel Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel yang dipengaruhi yaitu variabel Motivasi (X2) memiliki nilai sebesar 0.253 dan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0.694.

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi (X2)	0.253	0.238
Kepuasan Kerja (Y)	0.694	0.681

R² untuk Motivasi = 0,253 → 25,3%

R² untuk Kepuasan Kerja = 0,694 → 69,4%

Nilai R² untuk variabel Motivasi adalah sebesar 25,3% dan untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 69,4%. Artinya adalah bahwa kemampuan dari variabel *Knowledge Sharing* dalam memengaruhi Motivasi adalah sebesar 25,3% dan termasuk dalam kategori moderat, sedangkan sisanya 74,7% (100% - 25,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *Knowledge Sharing* dan Motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja sebesar 69,4%, dengan kategori pengaruh yang kuat. Sisanya, sebesar 30,6% (100% - 69,4%) kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, menyoroiti kompleksitas dari faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

F Square

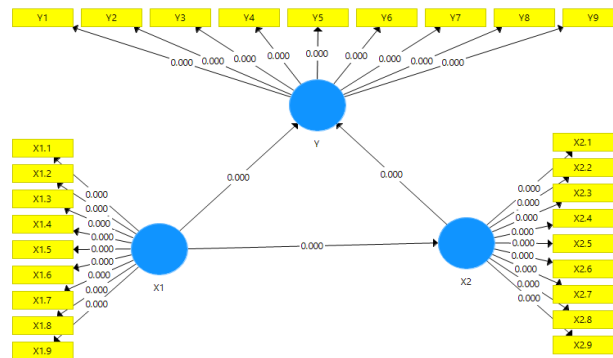
	<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	Motivasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
X1		0.339	0.538
X2			0.589
Y			

Berdasarkan tabel hasil uji diatas maka, nilai masing-masing variabel mempengaruhi variabel lainnya dinyatakan sedang berdasarkan kriteria jika $f\text{-square} > 0,35$ maka dinyatakan signifikan. Dari hasil output di atas, diketahui bahwa kemampuan *Knowledge Sharing* (X1) dalam mempengaruhi Motivasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.339. Nilai ini tergolong sedang dan mendekati 0.35, yang merupakan batas minimal untuk efek yang besar. Meskipun demikian, nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Motivasi (X2) masih dapat dianggap cukup signifikan.

F-Square untuk pengaruh *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.538, menandakan efek yang besar karena melebihi nilai 0.35. Dengan demikian, *Knowledge Sharing* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Untuk nilai F-Square dari Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.589, Nilai ini juga menunjukkan efek yang besar karena melebihi nilai 0.35, Ini menandakan bahwa X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Uji Hipotesis

Uji Path Coefficient



Gambar 5 Uji Patch Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
<i>Knowledge Sharing =>Motivasi</i>	0.503	4.430	0.000
<i>Knowledge Sharing =>Kepuasan Kerja</i>	0.470	5.152	0.000
Motivasi =>Kepuasan Kerja	0.491	3.668	0.000

1. Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai T Statistik untuk pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja adalah 5.152. Ini menunjukkan signifikansi karena melebihi ambang batas 1.96, menandakan pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja.
2. Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai T Statistik *Knowledge Sharing=> Motivasi* 4.430. Hal ini sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistik dikatakan signifikan apabila nilai $t > 1,96$. Artinya berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis diatas menunjukan bahwa variabel *Knowledge Sharing => Motivasi* memiliki nilai signifikasi yaitu sebesar 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.5. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel *Knowledge Sharing* terhadap Motivasi.
3. Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai T Statistik Motivasi=> Kepuasan Kerja, yaitu 3.668 Hal ini sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistik dikatakan signifikan apabila nilai $t >$

1,96. Artinya berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis diatas menunjukan bahwa variabel Motivasi => Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.5. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja karyawan. Pengujian statistik mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin banyak informasi dan pengetahuan yang dibagikan di antara karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka.

Analisis data memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja berada di bawah tingkat kritis yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol, yang menyatakan tidak adanya pengaruh, dapat ditolak, dan hipotesis alternatif, yang menyatakan adanya pengaruh, dapat diterima. Dengan kata lain, hasil ini mengkonfirmasi bahwa berbagi pengetahuan di tempat kerja berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini memiliki implikasi penting bagi manajemen organisasi. Dengan mempromosikan lingkungan kerja yang mendorong berbagi pengetahuan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini dapat dicapai melalui berbagai inisiatif, seperti pelatihan, pembentukan tim kolaboratif, atau penggunaan platform digital yang memudahkan pertukaran informasi. Karyawan yang merasa lebih puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, loyal, dan berkontribusi positif terhadap budaya kerja yang sehat.

Kesimpulannya, temuan ini menekankan pentingnya berbagi pengetahuan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja, dan manajer harus mempertimbangkan strategi-strategi yang mendukung aktivitas ini untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara berbagi pengetahuan dan motivasi karyawan. Pengujian statistik mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan secara signifikan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan, menunjukkan bahwa semakin banyak informasi dan pengetahuan yang dibagikan di antara karyawan, semakin tinggi tingkat motivasi mereka.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen organisasi. Dengan mempromosikan lingkungan kerja yang mendorong berbagi pengetahuan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Peningkatan motivasi karyawan dapat dicapai melalui berbagai inisiatif, seperti pelatihan, pembentukan tim kolaboratif, atau penggunaan platform digital yang memudahkan pertukaran informasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, lebih produktif, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya berbagi pengetahuan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi karyawan. Manajer perlu mempertimbangkan strategi-strategi yang mendukung aktivitas berbagi pengetahuan untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian statistik mengindikasikan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak yang kuat terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi

karyawan, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja berada di bawah tingkat kritis yang telah ditetapkan. Menunjukkan bahwa hipotesis nol, yang menyatakan tidak adanya pengaruh, dapat ditolak, dan hipotesis alternatif, yang menyatakan adanya pengaruh, dapat diterima. Dengan kata lain, hasil ini mengkonfirmasi bahwa motivasi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Temuan ini memiliki implikasi yang signifikan bagi manajemen organisasi. Dengan meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja mereka. Strategi-strategi seperti pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyoroti bahwa motivasi adalah faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Manajer harus mempertimbangkan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan guna mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini akan memberikan dampak positif pada kinerja dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan penting dapat diambil: Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Knowledge Sharing* terhadap Motivasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan: PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado sebaiknya meningkatkan program-program berbagi pengetahuan di internal perusahaan. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, workshop, dan seminar yang mendorong karyawan untuk berbagi informasi dan pengalaman. Platform digital untuk pertukaran pengetahuan juga dapat digunakan untuk mempermudah proses ini. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka sangat penting. Ini bisa termasuk menyediakan ruang kerja bersama, alat kolaboratif digital, dan waktu yang didedikasikan khusus untuk sesi berbagi pengetahuan. Memberikan insentif dan pengakuan kepada karyawan yang aktif dalam berbagi pengetahuan dapat meningkatkan motivasi mereka. Sistem penghargaan ini dapat berupa bonus, sertifikat, atau peluang pengembangan karir.

Karyawan disarankan untuk aktif berpartisipasi dalam program berbagi pengetahuan. Berbagi informasi, ide, dan pengalaman dengan rekan kerja tidak hanya meningkatkan pengetahuan kolektif tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan hendaknya mengambil inisiatif untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Mengikuti pelatihan, membaca literatur terkait, dan bergabung dengan komunitas profesional dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Membentuk kelompok belajar atau diskusi dengan rekan kerja dapat menjadi cara efektif untuk berbagi dan mengembangkan pengetahuan. Ini juga dapat memperkuat ikatan sosial dan kerjasama tim.

Peneliti selanjutnya sebaiknya mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja fisik. Peneliti bisa menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Wawancara mendalam atau studi kasus bisa memberikan wawasan yang lebih kaya. Melakukan penelitian serupa pada sektor industri lain atau di lokasi geografis yang berbeda dapat membantu memahami apakah temuan ini berlaku secara umum.

atau hanya spesifik pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado. Hal ini juga bisa memberikan perspektif yang lebih luas tentang dinamika motivasi dan kepuasan kerja di berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny. D, Wehelmina. R, & Welly. W. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. Vol.11 No. 2. 51-57
- Bima S. & Daniel S. 2023. Pengertian Kepuasan Kerja termasuk penyebab dan dampaknya, <https://smartpresence.id/blog/hr/pengertian-kepuasan-ja>
- Binus.Ac.Id., 2021. Memahami Uji Outer Model (Pengukuran Bagian Luar) Dalam Smart Pls, Diyah U, Semlinda J, B, & Iklima E. 2017. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Knowledge Sharing Pada Divisi Teknologi Informasi, Jurnal Ilmiah Multitek Indonesia, Vol. 11 No. 1. 47-55
- Harahap, L. K. 2020. Analisis Sem (Structural Equation Modelling) Dengan Smartpls (Partial Least Square)
- Herawati. 2022. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- Memah, L, R J. Pio & S. G. Kaparang. 2021. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Vol.11 No. 2. 54-61
- Muchlisin R. 2020. Knowledge Sharing (Pengertian, Dimensi, Pengelolaan, Indikator dan Faktor Pendorong). Motivasi Kerja Pegawai, DJKN. Vol.3 No. 2. 50 - 57
- Ni Kadek S. J. D. & Ida Bagus K. S. 2021. Pengaruh Motivasi, kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Vol. 12 No. 6. 63-68
- Nurhasanah, M. S, Rika F. 2012. Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) dengan Regresi Komponen Utama untuk Mengatasi Multikolinearitas , Vol. 12 No. 1. 57 - 64
- Populix. 2022. Populasi dan Sampel Penelitian: Definisi, **Teknik Pengambilan**, <https://info.populix.co/articles/populasi-dan-sampel-penelitian>
- Qotrun A., 2021. Memahami Variabel Penelitian: Jenis-jenis & Tips Untuk Merumuskannya.
- Raymas P. 2021. Sejarah PLN, BUMN Raksasa yang Jualan Listrik
- Resma A, A., 2021. Sharing Knowledge Mengenai Pelayanan Publik Yang Prima
- Reuny F. E. Wehelmina R. & Tinneke T. 2020. Worklife Balancedan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 5. 59 - 65
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Unsrat Press.
- Simanjuntak. T & Siltio. 2021. Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Sisie T. P. Frendy A. O. P. & Wehelmina R. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rumindo.