UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO

UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI

Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik dan Kerjasama Tim pada BUMDes Pengolahan Sampah di Mojokerto

Oleh:

Muhammad Nur Bimo Krisnoto

Rifdah Abadiyah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

Pendahuluan

- Akhir-akhir ini dinamika dalam suatu kerja di organisasi di seluruh dunia telah beralih dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (work teams) (Purba & Seniati, 2004). Akan tetapi tidak semua individu mampu bekerja dalam suatu tim, karena memerlukan kemampuan individu yang baik dalam berkomunikasi secara terbuka, jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim (Purba & Seniati, 2004).

Pendahuluan

- Fenomena pada salah satu BUMDes di Mojokerto saat ini masih belum maksimal dalam pengembanganya walaupun sudah memiliki lahan yang cukup luas, namun belum dapat dimaksimalkan penggunaannya karena masalah faktor Sumber Daya Manusia yang masih kurang memadai, selain itu masih kurangnnya motivasi yang timbul dari diri sendiri untuk sadar dalam meningkatkan organisasi agar organisasi BUMDes dapat maju dengan baik.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Knowledge Sharing berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik?
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik?
6. Apakah Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik?
7. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik?

Metode

- Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif
- Populasi dalam penelitian ini adalah direksi dan karyawan pada BUMDes di Kabupaten Mojokerto. Keseluruhan populasi berjumlah 71 orang.
- Analisis data yang digunakan penulis adalah pendekatan Partial Least Squares (PLS) dengan software Smart PLS (versi 3.2.8). Selanjutnya Analisis Statistika Inferensial diukur menggunakan software SmartPLS mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis.

Hasil

Pengaruh Hipotesis Langsung

Koefisien Jalur	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Knowledge Sharing → Kinerja Karyawan	-0,197	2,483	0,013
Knowledge Sharing → Motivasi Intrinsik	0,410	1,918	0,056
Morivasi Intrinsik → Kinerja Karyawan	0,508	4,810	0,000
Kerjasama Tim → Kinerja Karyawan	0,685	6,861	0,000
Kerjasama Tim → Motivasi Intrinsik	0,492	2,220	0,027

Hasil

Pengaruh Hipotesis Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Knowledge Sharing → Motivasi Intrinsik → Kinerja Karyawan	0,208	1,393	0,164
Kerjasama Tim → Motivasi Intrinsik → Kinerja Karyawan	0,250	2,262	0,024

Pembahasan

- **Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan data yang terkumpul menegaskan bahwa knowledge sharing di BUMDes berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Produktivitas karyawan di bagian pengelolaan limbah BUMDes dapat diprediksi dengan mengukur seberapa terbuka pekerja untuk mempelajari informasi baru. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Shu-Mei dan Jiao-Sheng (2011) dan Aulia (2016) yang menemukan bahwa Knowledge Sharing memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Sementara Chao-Sen et al. (2012) melaporkan temuan yang bertentangan, kami tidak menemukan korelasi antara berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan.

Pembahasan

- **Knowledge Sharing terhadap Motivasi Intrinsik**

Hasil pengujian hipotesis kedua berdasarkan analisis data menunjukan bahwasanya Knowledge Sharing tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah. Jadi berdasarkan indikator kesediaan karyawan bumdes untuk menerima pengetahuan baru tidak menjadi penentu dari Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah. Hal ini bertentangan dengan temuan Erviana (2021) yang menemukan bahwa knowledge sharing memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap motivasi karyawan.

Pembahasan

- **Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga diuji melalui analisis data, dan temuan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan sampah BUMDes. Oleh karena itu, Motivasi Intrinsik dalam pengelolaan limbah BUMDes dapat ditentukan antara lain oleh keyakinan pimpinan terhadap bakat orang-orang di sekitarnya dan insentif khusus yang akan diberikan pimpinan kepada anggota yang terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Menurut penelitian sebelumnya (Annur, 2014; Bulo & Tumbuan, 2015; Dharmayati, 2015; Khan et al., 2013; Maulana et al., 2015; Widiantari & Santoso, 2019), hal ini benar adanya. Para peneliti telah menunjukkan bahwa ketika pekerja tertarik dengan pekerjaan mereka, mereka menjadi lebih produktif.

Pembahasan

- **Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat menunjukkan bahwa kolaborasi pengelolaan limbah di BUMDes dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya. Keberhasilan pegawai dalam pengelolaan limbah BUMDes ditentukan oleh sejauh mana kebutuhan peningkatan keuntungan diimbangi dengan kesejahteraan pekerja dan lingkungan sekitar. Sejalan dengan temuan penelitian Susanti, Widyani, dan Utami (2021) yang menemukan bahwa kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja

Pembahasan

- **Kerjasama Tim terhadap Motivasi Intrinsik**

Hasil pengujian hipotesis kelima berdasarkan analisis data membuktikan bahwasanya Kerjasama Tim dapat berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah. Jadi berdasarkan indikator peran dan tanggung jawab dapat menyeimbangkan tuntutan dari kebutuhan untuk meningkatkan laba dengan kesejahteraan karyawan dan lingkungan sekitar menjadi penentu dari Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gita Fitrianti (2020) Menyimpulkan bahwa motivasi didalam sebuah tim memiliki kekuatan tim lebih unggul dari indivual di dalam organisasi atau perusahaan.

Pembahasan

- **Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik**

Hipotesis keenam diuji melalui analisis data, dan temuan menunjukkan bahwa Berbagi Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam pengelolaan limbah BUMDes sebagai konsekuensi dari Motivasi Intrinsik. Oleh karena itu, ukuran keterbukaan pegawai BUMDes terhadap pembelajaran menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berperan dalam mendorong Kinerja Pegawai di organisasi pengelola sampah ini.

Berbagi pengetahuan adalah aktivitas sosial dalam organisasi yang memfasilitasi akses ke sumber daya penghasil pengetahuan termasuk data, dokumen, dan jejaring sosial (Dalkir, 2018). Seberapa banyak dan seberapa baik seseorang melakukan tugas yang diberikan diukur dari kinerjanya (Mangkunegara, 2011). Motivasi intrinsik adalah dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Puspitasari (2019).

Pembahasan

- **Knowledge Sharing terhadap Motivasi Intrinsik**

Hasil pengujian hipotesis kedua berdasarkan analisis data menunjukan bahwasanya Knowledge Sharing tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah. Jadi berdasarkan indikator kesediaan karyawan bumdes untuk menerima pengetahuan baru tidak menjadi penentu dari Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah. Hal ini bertentangan dengan temuan Erviana (2021) yang menemukan bahwa knowledge sharing memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap motivasi karyawan.

Temuan Penting Penelitian

- Knowledge Sharing berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai pada pengelolaan limbah BUMDes. Studi oleh Shu-Mei dan Jiao-Sheng (2011) dan Aulia (2016) mendukung temuan ini, namun studi oleh Chao-Sen et al. (2012) membantahnya.
- Berbagi pengetahuan dalam pengelolaan sampah BUMDes tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Penelitian ini bertentangan dengan temuan Erviana (2021).
- Pada BUMDes, motivasi intrinsik pegawai berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja mereka. Karya-karya berikut menjadi latar belakang penelitian ini: Annur (2014); Bulo & Tumbuan (2015); Dharmayati (2015); Khan dkk. (2013); Maulana dkk. (2015); Widiantari & Santoso (2019).
- Kerja tim pada pengelolaan limbah BUMDes memiliki manfaat dan dampak yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas individu pekerja. Susanti, Widyani, dan Utami (2021) memberikan landasan untuk penelitian ini. Dalam pengelolaan limbah BUMDes, kerja tim memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi intrinsik karyawan. Kajian Gita Fitrianti (2020) memberikan dukungan atas temuan tersebut.
- Berbagi pengetahuan pada pengelolaan limbah BUMDes memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi intrinsik. Di BUMDes, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kerja sama tim dan motivasi intrinsik individu

Manfaat Penelitian

- Untuk mengetahui hasil Knowledge iSharing iberpengaruh langsung iterhadap ikinerja ikaryawan pada BUMDes pengelola sampah di Mojokerto
- Untuk mengatahui hasil Knowledge Sharing iberpengaruh iterhadap Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah di Mojokerto
- Untuk mengetahui hasil Motivasi Intrinsik berpengaruh iterhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah di Mojokerto
- Untuk mengetahui hasil Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah di Mojokerto
- Untuk mengetahui hasil Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah di Mojokerto
- Untuk mengetahui hasil Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah di Mojokerto
- Untuk mengetahui hasil Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah di Mojokerto

Referensi

- Abadiyah, R., & Maufuzah, I. A. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, *1*(3), 281–294. https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5378
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Innovatif sebagai Variabel Intervening. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, *13*(1), 35–45. https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.115
- Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, *31*(3), 207–230. https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0096
- Anggita, A., & Kawedar, W. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal of Accounting*, *6*(3), 1–12. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *17*(2), 186–193. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA

Referensi

- Baharun, H., Hefniy, H., Silviani, S., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). Knowledge Sharing Management: Strategy for Improving the Quality of Human Resources. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(1), 129–139. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i1.1831
- Hendarawan, A., Sucahyowati, H., Rayendra, A., & Indriyani. (2020). Berbagi Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, *5*(2), 172–1863.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, *7*(1), 38–44. https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 316. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316

Referensi

- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). *THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Employees Survey at PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. 1–10. http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang
- Mardlillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja UMKM. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *46*(2), 28–36.
- 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
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, *6*(3), 181. https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702
- Oktavian, A., Prasetia, A., Masnun, M., & Widoro, W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *1*(1), 69–78. https://doi.org/10.37366/master.v1i1.132

Referensi

- Padang, I. S., & Sitorus, D. H. (2022). Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(2), 712. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.557
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsict Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, *9*(2), 387–394.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *14*(2), 133. https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020). 済無No Title No Title No Title. *Suparyanto Dan Rosad (2015*, *5*(3), 248–253.
- Wardianti, R. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dnas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Kuesioner Penelitian*.
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, *16*(2), 203. https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390
- Winahyu, P., & Samsuryaningrum, I. P. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *8*(1), 1–11. https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1.7203

Letter of Acceptance (LoA)

Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)
Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019
MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal
Online ISSN (2715-792X); Print ISSN (2715-7911)
Terakreditasi SINTA 4 berdasarkan SK 164/E/KPT/2021 Tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2021

No : **558/MSEJ/YRPI/2023**
Perihal : ***Letter of Acceptance*** **(LoA)**

Kepada Yth
Penulis : **Muhammad Nur Bimo Krisnoto[1], Rifdah Abadiyah [2*], Kumara Adji Kusuma[3]**
Judul Naskah : **PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN KERJASAMA TIM PADA BUMDES PENGOLAHAN SAMPAH DI MOJOKERTO**
Afiliasi : **Universitas Muhammadiyah Sidoarjo[1,2,3]**

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 5 No 2 Tahun 2024 (Maret 2024)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 24 Juni 2023
Chief Editor

Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc

UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI