

# Improving Employee Performance through Intrinsic Motivation and Teamwork at BUMDes Waste Management in Mojokerto

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

Muhammad Nur Bimo Krisnoto<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>\*2)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>3)</sup>, Dewi Andriani<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>3)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>4)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

**Abstract.** BUMDes is an economic institution whose management and capital are the responsibility of the village government and the community, where its existence has the aim of helping overcome poverty and increase Regional Original Income (PAD). This study aims to determine the effect of Knowledge Sharing and Teamwork on Employee Performance through Intrinsic Motivation at BUMDes in Mojokerto. The research respondents were all BUMDes employees in Mojokerto with a sample of 71 people. The independent variable is Knowledge Sharing and Teamwork. The dependent variable is Employee Performance. Intervening variables is Intrinsic Motivation. The result of the stated that Knowledge Sharing has a significant effect on Employee Performance, Knowledge Sharing has no significant effect on Intrinsic Motivation, Intrinsic Motivation has a significant effect on Employee Performance, Teamwork has a significant effect on Employee Performance, Teamwork has a significant effect on Intrinsic Motivation, Knowledge Sharing has no significant effect on Employee Performance through Intrinsic Motivation, Teamwork has a significant effect on Employee Performance through Intrinsic Motivation.

**Keywords** - Knowledge Sharing, Teamwork, Employee Performance, Intrinsic Motivation

**Abstrak.** BUMDes adalah lembaga ekonomi yang pengelolaan dan modalnya menjadi tanggung jawab pemerintah desa dan masyarakat, dimana keberadaannya memiliki tujuan untuk membantu mengatasi kemiskinan dan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik pada BUMDes di Mojokerto. Variabel independen yaitu Knowledge Sharing dan Kerjasama Tim. Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Variabel Intervening yaitu Motivasi Intrinsik. Responden penelitian adalah seluruh karyawan BUMDes di Mojokerto dengan sampel sebanyak 71 orang. Hasil penelitian menyatakan Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Knowledge Sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Intrinsik, Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Intrinsik, Knowledge Sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik, Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik.

**Kata Kunci** - Knowledge Sharing, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik

### I. PENDAHULUAN

Pembukaan UUD 1945 menyebutkan bahwa salah satu tujuan nasional negara Indonesia ialah menyelenggarakan pembangunan buat menaikkan kesejahteraan rakyatnya. Laporan Pemerintah Daerah tentang Pembangunan tanggal 32 tahun 2004 menyatakan bahwa desa memiliki peranan penting karena sebagian besar penduduk Indonesia tinggal di pedesaan. Hal ini mencerminkan arah dan tujuan pembangunan nasional. menentukan apakah itu diatur dengan andal (Kushartono, et al., 2016). Paradigma pembangunan yang selama ini sering naik turun ternyata gagal memberikan hasil program pembangunan yang diharapkan karena intervensi negara yang kuat. Berbagai program pembangunan telah dilaksanakan, namun kesenjangan antara pedesaan dan perkotaan masih besar. Oleh karena itu, diperlukan perubahan paradigma dari bawah ke atas untuk memberdayakan desa dalam mengelola perekonomiannya sendiri. Diyakini bahwa desa lebih mengetahui potensi ekonominya dan menggunakan kekuatan tersebut buat mendorong kreativitas serta penemuan warga pada pengelolaan sumber daya ekonominya (Budiono, 2015).

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) ramai dibicarakan sejak muncul Undang – Undang No.6 Tahun 2014 tentang desa (UU Desa). Undang – Undang Desa berlandaskan pada ketentuan Pasal 18 B ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 menyatakan Negara mengakui dan menghormati kesatuan – kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak – hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang di atur dalam undang – undang. Proyek yang dikembangkan oleh BUMDes ini diharapkan dapat meningkatkan dan mensejahterakan masyarakat melalui kinerja pegawai BUMDes itu sendiri dengan menaikkan taraf ekonomi warga masyarakat yang dilandasi semangat kerja yang tinggi. BUMDes merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang melakukan pembinaan ekonomi antara pemerintah dengan masyarakat desa, sehingga hal ini wajar tercipta karena keberadaan BUMDes nya untuk meningkatkan perekonomian desa, juga mempengaruhi iklim hubungan antara pemerintah desa dengan masyarakat desa. Terutama yang berkaitan dengan kepentingan anggota masyarakat. Didalam sebuah organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli serta berpengalaman dalam pengelolaannya. Kepegawaian adalah faktor penting dalam suatu kegiatan yang menjalankan organisasi BUMDes. Sejauh ini, masih terdapat berita-berita terkait sumber daya manusia yang terkait dengan administrasi BUMDes. Ini termasuk keterbatasan sumber daya manusia untuk mengelola BUMDes-nya dimana pengelola memiliki banyak jabatan dan sering terfokus pada tugas utama daripada mengelola BUMDes. 2.

Keberhasilan perusahaan dan instansi tergantung pada kinerja pegawainya (*work performance*). Pegawai bisa menjadi keunggulan kompetitif, namun mereka juga dapat menjadi kewajiban atau hambatan bagi instansi Anda. Kinerja pegawai (pengelola) BUMDes memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keadaan BUMDes. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara khusus, pelatihan dan motivasi, disiplin yang ketat, dan kepemimpinan yang baik. Faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah kecenderungan seseorang (karakteristik yang menentangnya) yang menghasilkan dukungan dan perilaku langsung. Karyawan membutuhkan motivasi intrinsik untuk melakukan yang terbaik.

Belakangan ini, kualitas kerja dalam lembaga di dunia saat ini telah berubah dari kerja individu menjadi kerja tim. (Purba & Seniati). Namun, tidak semua individu mampu bekerja dalam tim, berinteraksi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, berbagi informasi, mengidentifikasi perbedaan dan menyelesaikan masalah, (Purba & Seniati). Sebelum pengenalan tim kerja, lingkungan kerja di negara-negara Barat kompetitif dan dihargai untuk kinerja individu (Purba & Seniati). Sulitnya bekerja dalam tim dialami oleh banyak pekerja, terutama di negara-negara Barat. Karena budaya nasional mereka sangat individualistis, mereka lebih mementingkan pekerjaan individu. Ada banyak cara untuk menambah nilai lebih bagi perusahaan Anda. Karyawan diharapkan menjadi sumber daya manusia (SDM) yang dapat memecahkan masalah, mencari solusi, dan terlibat dalam proses kreatif suatu organisasi.

Fenomena pada BUMDes di Mojokerto yang sudah memiliki lahan cukup luas serta karyawan yang dulunya berprofesi sebagai petani saat ini kurang optimal dalam pengembangannya dan pemanfaatannya kurang dimaksimalkan karena masalah faktor manusia tersebut. Motivasi yang diprakarsai sendiri untuk secara sadar membenahi organisasi agar organisasi BUMDes dapat maju dengan baik. Fenomena saat ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Mittal & Dhar, 2015). Pemimpin masa sekarang menghadapi tantangan buat penyeimbang aspek - aspek krusial sesuai keperluan buat memotivasi karyawan serta mengembangkan kreativitas mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih konsisten dalam pekerjaan mereka, memberikan produktivitas kerja dan loyalitas organisasi yang jauh lebih tinggi (Mittal & Dhar, 2015).

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini termasuk dalam kategori SDGS ke 8 yaitu Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Penulis memiliki tujuan untuk membahas lebih luas tentang peningkatan knowledge sharing dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik pada BUMDes pengelola sampah di Mojokerto.

## II. LITERATURE REVIEW

Berbagi pengetahuan adalah suatu kegiatan yang paling utama dalam menjalankan suatu organisasi. Kepentingan strategis pengetahuan ditekankan dalam pandangan perusahaan berbasis pengetahuan (Nickerson dan Zenger). Namun, keberadaan sumber daya pengetahuan saja tidak menjamin kesuksesan (Hislop, Hussein et al., 2016). Untuk mengembangkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, karyawan organisasi harus berbagi pengetahuan dan menerapkannya dalam praktik (Cabrera and Cabrera, Dalkir, Nonaka). Penelitian sebelumnya telah menyoroti manfaat berbagi pengetahuan dalam hal pengurangan biaya, siklus pengembangan produk yang lebih singkat, kepuasan pelanggan yang meningkat, serta peningkatan inovasi dan kinerja (Ozer dan Vogel, Wang dan Noe).

Teamwork adalah suatu kegiatan dikelola dan dilaksanakan oleh sekelompok orang yang ikut serta dalam suatu organisasi. Kerja tim menunjang kolaborasi dan komunikasi di dalam serta di antara berbagai bagian organisasi. Kerja tim biasanya terdiri dari orang-orang dengan keahlian yang berbeda, sehingga digunakan sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sriyono dan Farida 2013).

Kinerja adalah prestasi kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut (Bintolo dan Darianto (2017)). Kinerja karyawan yang buruk menghasilkan sesuatu yang tidak mencukupi serta dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Keterikatan karyawan adalah suatu kondisi pikiran di mana karyawan peduli dengan perolehan organisasi mereka dan berusaha untuk mengembangkan kinerja mereka ke tahap yang melebihi persyaratan pekerjaan yang diminta oleh Mercer di Ramadan dan Senbiling (2014).

Motivasi adalah kecenderungan seseorang (karakteristik) yang menghasilkan dukungan dan mengarahkan tindakannya (Byars dan Rue). Karyawan membutuhkan motivasi intrinsik untuk melakukan yang terbaik. Benware dan Desi mengemukakan motivasi intrinsik dikaitkan dengan kesejahteraan, pembelajaran, dan pembelajaran. Karyawan yang termotivasi adalah seseorang yang dapat memastikan pekerjaan mereka memenuhi tujuan penting (Keith Davis dan Newstrom-nya). Motivasi Intrinsik merupakan suatu kegiatan yang didorong oleh keinginan batin untuk belajar atau mengungkapkan diri sendiri. Orang yang sudah memiliki motivasi secara intrinsik mengarah untuk terlibat dalam kegiatan untuk tantangan pekerjaan mereka.

### III. Metode

Menurut Hendrayani (2019), populasi adalah obyek penelitian/kajian dengan jumlah dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti, kemudian peneliti sampai pada suatu kesimpulan.. Sedangkan Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2012).

Populasi penelitian ni adalah direktur dan karyawan BUMDes di Provinsi Mojokerto. Total populasi adalah 71 orang. Dalam penelitian ni, peneliti menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sampel seluruh populasi pada BUMDes Provinsi Mojokerto untuk mengambil sampel dan menentukan jumlah penambahan pegawai yang bekerja di lapangan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument berupa Kuesioner dan Wawancara. Instrumen pengumpulan ini dilakukan dengan secara langsung.

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.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Karakteristik Responden

Diketahui usia responden di dominasi usia 41 – 50 tahun dengan persentase yang terbesar yaitu 53,5 persen atau 38 responden. Adapun kriteria jenis kelamin responden perempuan merupakan yang terbanyak yakni sebesar 52,1 persen atau 37 orang.

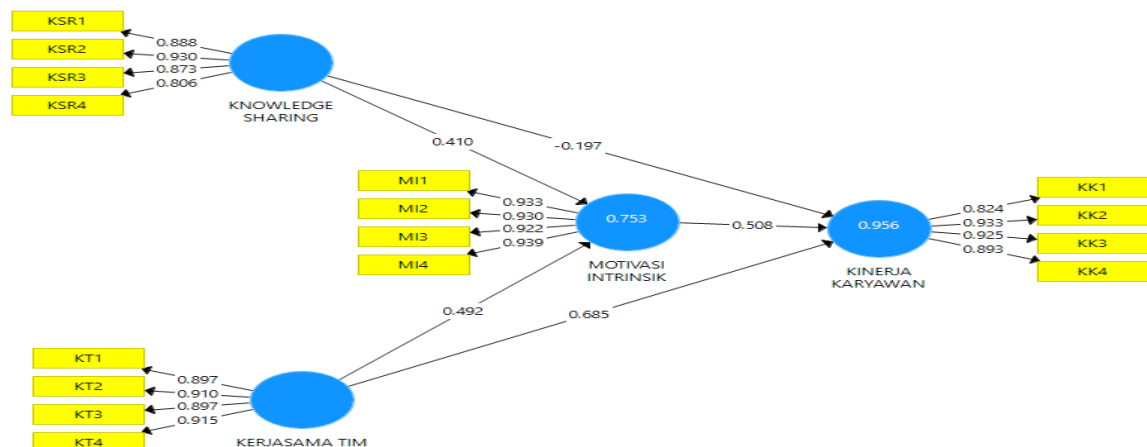
TABEL 1: Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		
25 – 30	0	0
31 – 35	3	4
36 – 40	30	42,2
41 - 50	38	53,5
Jenis Kelamin		
Laki – laki	34	47,8
Perempuan	37	52,1

### Uji Validitas (Convergent Validity)

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indicator di nilai berdasarkan korelasi antara skor item atau component score dengan skor variabel laten atau di sebut dengan nilai outer loading. Semakin tinggi outer loading, semakin erat hubungan antara suatu indikator dan variabel latennya. Nilai outer loading >0.7 dapat diterima (Hair et al., 2013).

GAMBAR 2. MODEL PLS



Sumber: Data Primer di olah SmartPLS, (2023)

#### Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Dari gambar diatas memiliki hasil perhitungan nilai akar kuadrat AVE untuk setiap variabel laten telah memiliki discriminant validity yang baik dimana ada beberapa variabel laten lainnya.

TABEL 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Variabel	KERJASAMA TIM	KINERJA KARYAWAN	KNOWLEDGE SHARING	MOTIVASI INTRINSIK
KERJASAMA TIM	<b>0,905</b>			
KINERJA KARYAWAN	0,944	<b>0,895</b>		
KNOWLEDGE SHARING	0,846	0,802	<b>0,875</b>	
MOTIVASI INTRINSIK	0,840	0,920	0,827	<b>0,931</b>

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS (2023)

#### Uji Reabilitas (Composite Reability)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengetahui reliabilitas konstruk. Hasil uji reabilitas didalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KERJASAMA TIM	<b>0,926</b>	<b>0,929</b>	<b>0,948</b>	<b>0,819</b>
KINERJA KARYAWAN	<b>0,916</b>	<b>0,919</b>	<b>0,941</b>	<b>0,801</b>
KNOWLEDGE SHARING	<b>0,897</b>	<b>0,900</b>	<b>0,929</b>	<b>0,766</b>
MOTIVASI INTRINSIK	<b>0,949</b>	<b>0,949</b>	<b>0,963</b>	<b>0,867</b>

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS (2023)

Nilai masing – masing konstruk dengan indikator sudah baik karena telah memenuhi persyaratan nilai AVE minimal yakni harus lebih besar dari 0,5.

Uji R-square ( $R^2$ )

TABEL 8. Hasil Uji R-square

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARYAWAN	0,956	0,954
MOTIVASI INTRINSIK	0,753	0,745

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan hasil estimasi nilai R-square dari variabel Kinerja Karyawan adalah 0,956. Hal ini berarti bahwa variabel Knowledge Sharing dan variabel Kerjasama Tim memiliki peran atau mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 95,6%. Sisa 4,4% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Uji Relevansi Prediksi ( $Q^2$ )

Analisis relevansi prediksi ( $Q^2$ ) digunakan untuk mengetahui pengaruh relative model struktur pada pengukuran observasi untuk variabel dependennya. Nilai R-square tiap -tiap variabel dependen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini :

Nilai relevansi prediksi diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - \text{Kinerja Karyawan}) (1 - \text{Motivasi Intrinsik})$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,753) (1 - 0,956)$$

$$Q^2 = 1 - (0,247) (0,044)$$

$$Q^2 = 0,99$$

Dari perhitungan ini nilai  $Q^2 = 0,99 > 0$ , yang berarti model memiliki predictive relevance, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.

## Pengujian Hipotesis

## Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil pengujian hipotesis didalam penelitian ini dilakukan dengan melihat T-Statistics dan nilai P-Values dan dikatakan diterima apabila memiliki nilai T-Statistics  $> 1,96$  dan P-Values  $< 0,05$ . Berikut ini hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung :

TABEL 9. Koefisien Jalur (Path Koefisien)

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
Motivasi 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

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS, (2023)

Hasil analisis koefisien jalur SmartPLS dan signifikan pengaruh antar variabel. Dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan jika nilai t statistic  $> 1,96$  atau nilai p-value  $< 0,05$ .

**1. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai koefisien variabel Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan adalah sejumlah -0,197 dan nilai T-statistik sejumlah 2,438  $>$  T-tabel (1,96) serta tingkat signifikan sejumlah 0,013  $<$  0,05. Hasil **hipotesis 1 diterima**.

**2. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Motivasi Intrinsik**

Nilai koefisien variabel Knowledge Sharing terhadap Motivasi Intrinsik adalah sejumlah 0,410 dan nilai T-statistik sejumlah 1,918  $<$  T-tabel (1,96) serta tingkat signifikan sejumlah 0,056  $>$  0,05. Hasil **hipotesis 2 ditolak**.

### 3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan adalah sejumlah 0,508 dan nilai T-statistik sejumlah 4,810 > T-tabel (1,96) serta tingkat signifikan sejumlah 0,000 < 0,05. Hasil **hipotesis 3 diterima**.

### 4. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan adalah sejumlah 0,685 dan nilai T-statistik sejumlah 6,681 > T-tabel (1,96) serta tingkat signifikan sejumlah 0,000 < 0,05. Hasil **hipotesis 4 diterima**.

### 5. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Motivasi Intrinsik

Nilai koefisien variabel Kerjasama Tim terhadap Motivasi Intrinsik adalah sejumlah 0,492 dan nilai T-statistik sejumlah 2,220 > T-tabel (1,96) serta tingkat signifikan sejumlah 0,027 < 0,05. Hasil **hipotesis 5 diterima**.

## Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

**TABEL 10. Pengaruh Tidak Langsung Spesifik**

	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

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS, (2023)

Dari hasil perhitungan dapat dijelaskan pengaruh efek mediasi (pengaruh tidak langsung) sebagai berikut:

### 6. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik

Nilai koefisien variabel Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik adalah sejumlah 0,208 dan nilai T-statistik sejumlah 1,393 < T-tabel (1,96) serta tingkat signifikan sejumlah 0,164 > 0,05. Hasil **hipotesis 6 ditolak**.

### 7. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik

Nilai koefisien variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik adalah sejumlah 0,250 dan nilai T-statistik sejumlah 2,262 > T-tabel (1,96) serta tingkat signifikan sejumlah 0,024 > 0,05. Hasil **hipotesis 7 diterima**.

## PEMBAHASAN

### 1. Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotes pertama berdasarkan analisis data menunjukkan bahwasanya Knowledge Sharing mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah. Jadi berdasarkan indikator kesediaan karyawan bumdes untuk menerima pengetahuan baru menjadi penentu dari Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah. Hal ini sejalan dengan penelitian mengemukakan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Shu-Mei dan Jiao-Sheng (2011) serta Aulia (2016). Sedangkan hasil berbeda yaitu tidak terdapat hubungan antara Knowledge Sharing dengan Kinerja Karyawan ditemukan oleh penelitian Chao-Sen dkk. (2012).

### 2. Knowledge Sharing terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil pengujian hipotesis kedua berdasarkan analisis data menunjukkan 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 tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erviana (2021) mengemukakan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

### 3. **Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ketiga berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah. Jadi berdasarkan pimpinan mempunyai kepercayaan pada kemampuan orang lain disekitarnya dan anggota yang melakukan aktivitas berbagi pengetahuan akan diberikan hadiah khusus oleh pimpinan menjadi penentu dari Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah. Hal ini sejalan dengan penelitian empiris sebelumnya (Annur, 2014; Bulu & Tumbuan, 2015; Dharmayati, 2015; Khan dkk., 2013; Maulana dkk., 2015; Widiyanti & Santoso, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 4. **Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis keempat berdasarkan analisis data membuktikan bahwasanya Kerjasama Tim dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 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 Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti, Widyani, dan Utami (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5. **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 individual di dalam organisasi atau perusahaan.

### 6. **Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik**

Hasil pengujian hipotesis keenam berdasarkan analisis data membuktikan bahwasanya Knowledge Sharing tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah. Jadi berdasarkan indikator kesediaan karyawan bumdes untuk menerima pengetahuan baru tidak menjadi penentu dari Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah.

Berbagi pengetahuan adalah aktifitas sosial di suatu organisasi yang memungkinkan akses ke data, dokumen, dan jejaring sosial yang menghasilkan pengetahuan (Dalkir, 2018). Kinerja adalah nilai hasil kerja dalam bentuk kuantitas dan kualitas yang didapatkan seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan (Mangkunegara, 2011). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang kuat bagi seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang bermanfaat untuk menggapai sesuatu yang diharapkan. (Puspitasari, 2019).

### 7. **Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik**

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

Menurut Andrew Carnegie (2017) kerjasama tim merupakan kemampuan bekerjasama dalam mencapai visi dan misi bersama serta mengarahkan perolehan individual kepada tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang sesuai kualitas dan kuantitas pada perolehan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan posisi dan tanggung jawabnya. Suwatno (2011:175) Motivasi intrinsik adalah motivasi untuk belajar atau bekerja tanpa dukungan eksternal karena setiap orang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu.

## V. Simpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan yang telah dilakukan dan analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, antara lain : Terdapat pengaruh signifikan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah. Penelitian ini didukung oleh Shu-Mei dan Jiao-Sheng (2011) serta Aulia (2016) dan bertentangan dengan penelitian Chao-Sen dkk. (2012). Tidak terdapat pengaruh signifikan Knowledge Sharing terhadap Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah. Penelitian ini bertentangan dengan Erviana (2021). Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah. Penelitian ini didukung oleh Annur, 2014; Bulo & Tumbuan, 2015; Dharmayati, 2015; Khan dkk., 2013; Maulana dkk., 2015; Widiyanti & Santoso, 2019. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah. Penelitian didukung oleh Susanti, Widyani, dan Utami (2021). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama Tim terhadap Motivasi Intrinsik pada BUMDes pengelola sampah. Penelitian ini didukung Gita Fitrianti (2020). Motivasi Intrinsik tidak mampu memediasi Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah. Motivasi Intrinsik mampu memediasi Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes pengelola sampah.

Dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah Pimpinan BUMDes di Mojokerto diharapkan sering memberikan pengetahuannya kepada karyawannya. Hal ini disebabkan variabel Knowledge Sharing mempunyai rata – rata terendah pada item pertanyaan “Pimpinan saya dengan senang hati berbagi pengetahuan dengan anggotanya”. Lalu pada variabel Kerjasama Tim memiliki rata – rata terendah pada item pertanyaan “Tim kami secara bersama – sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja”, hal ini membuktikan kedepannya pimpinan dapat membimbing anggotanya agar bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan mempunyai rata – rata terendah pada item pertanyaan “ Saya selalu dapat menghasilkan produk sesuai dengan standar yang ditentukan dan Saya mengerjakan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memahami visi dan misi organisasi agar mengerti target dan tujuan dari BUMDes sehingga dapat meningkatkan BUMDes pengolahan sampah di Mojokerto.

## REFERENSI

- [1] R. Abadiyah and I. A. Maufuzah, “Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 281–294, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i3.5378.
- [2] S. Idris, “PRAKTIK SCM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DIMEDIASI COMPETITIVE ADVANTAGE MITRA PT . BUP KOTA BANDA ACEH,” vol. 8, no. 2, pp. 455–478, 2023.
- [3] R. Wardianti, “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dnas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung,” *Kuesioner Penelit.*, 2017.
- [4] P. G. Kepemimpinan, K. T. I. M. Dan, Y. Dwi, S. Yulius, and W. Setiadi, “KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT . BSP CABANG AIR MURING,” vol. 4, no. 1, pp. 269–279, 2023.
- [5] U. B. Nusantara and T. Patsean, “Lampiran 1 kuesioner penelitian,” no. X, pp. 139–158.
- [6] A. Oktavian, A. Prasetya, M. Masnun, and W. Widodo, “Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen,” *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 69–78, 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.132.
- [7] A. Hendarawan, H. Sucahyowati, A. Rayendra, and Indriyani, “Berbagi Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Komun. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 172–186, 2020.
- [8] J. Potu, V. P. K. Lengkong, and I. Trang, “The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsic Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado,” *387 J. EMBA*, vol. 9, no. 2, pp. 387–394, 2021.
- [9] I. S. Padang and D. H. Sitorus, “Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera,” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 712, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.557.
- [10] A. T. Adriyanto and A. Prasetyo, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening,” *Permana J. Perpajakan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 13, no. 1, pp. 35–45, 2021, doi: 10.24905/permana.v13i1.115.
- [11] B. P. Farmasi and G. P. Methadone, “Lampiran a,” pp. 70–141, 2010.
- [12] A. Anggita and W. Kawedar, “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja



- Pegawai,” *Diponegoro J. Account.*, vol. 6, no. 3, pp. 1–12, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>.
- [13] M. Marwan, A. Radjak, and T. Taufik, “Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Intervening Variabel,” *JEMMA (Journal Econ. Manag. Accounting)*, vol. 4, no. 1, p. 10, 2021, doi: 10.35914/jemma.v4i1.496.
- [14] R. Mahardhika, D. Hamid, and I. Ruhana, “THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Employees Survey at PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang),” pp. 1–10, 2013, [Online]. Available: <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>.
- [15] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo,” *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [16] Suparyanto dan Rosad (2015, “濟無No Title No Title No Title,” *Suparyanto dan Rosad (2015)*, vol. 5, no. 3, pp. 248–253, 2020.
- [17] F. Waruwu, “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),” *J. Manaj. Maranatha*, vol. 16, no. 2, p. 203, 2017, doi: 10.28932/jmm.v16i2.390.
- [18] A. I. Mardillah and K. Rahardjo, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja UMKM,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 46, no. 2, pp. 28–36, 2017.
- [19] N. T. Nainggolan, D. Lie, and L. E. Nainggolan, “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*, vol. 6, no. 3, p. 181, 2020, doi: 10.21111/tijarah.v6i3.5702.
- [20] V. Hitalessy, H. Roni, and I. Iswandi, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Image J. Rts. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 38–44, 2018, doi: 10.17509/image.v7i1.23137.
- [21] V. R. Letsoin and S. L. Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, pp. 17–34, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2316.
- [22] A. Arifin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,” *KinerjaJurnal Ekon. dan Manaj.*, vol. 17, no. 2, pp. 186–193, 2020, [Online]. Available: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- [23] J. Setyawan, E. Rusdianti, and H. Widhiastuti, “Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan,” *J. Rts. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, p. 133, 2021, doi: 10.26623/jreb.v14i2.4229.
- [24] P. Winahyu and I. P. Samsuryaningrum, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember,” *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: 10.32528/jmbi.v8i1.7203.
- [25] F. Ahmad and M. Karim, “Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research,” *J. Work. Learn.*, vol. 31, no. 3, pp. 207–230, 2019, doi: 10.1108/JWL-07-2018-0096.
- [26] H. Baharun, H. Hefniy, S. Silviani, M. A. Maarif, and A. Wibowo, “Knowledge Sharing Management: Strategy for Improving the Quality of Human Resources,” *AL-TANZIM J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 1, pp. 129–139, 2021, doi: 10.33650/al-tanzim.v5i1.1831.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest*