



## **Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai *Intervening Variabel***

**(Studi Terhadap Aparatur Dinas Perhubungan Kota Tidore Provinsi Maluku Utara)**

**Marwan<sup>1,\*</sup>, Adnan Radjak<sup>1</sup>, Taufik<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Khairun Ternate

<sup>2</sup> Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan

\*Correspondent Email: marwan.jamaluddin@yahoo.co.id

### **Article History:**

Received: 05-11-2020; Received in Revised: 07-01-2021; Accepted: 11-01-2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v4i1.496>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan dengan knowledge sharing sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif deskriptif. Penelitian dilakukan di Dinas Perhubungan dan 3 UPTD di bawah Dinas Perhubungan. Jumlah populasi sebanyak 120 karyawan dan penentuan jumlah sampel menggunakan metode purposive sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 79 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan, motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan, berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji mediasi menunjukkan bahwa knowledge sharing tidak memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, dan sebaliknya knowledge sharing memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance at the Tidore Islands City Transportation Department with knowledge sharing as an intervening variable. This research uses a descriptive-verification approach. The study was conducted at the Transportation Office and 3 UPTDs under the Transportation Office. The total population is 120 employees and the determination of the number of samples using a purposive sampling method to obtain a sample of 79 respondents. The analysis tool used is the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results of hypothesis testing indicate that intrinsic motivation has a significant effect on employee performance, extrinsic motivation has no significant effect on employee performance, intrinsic motivation has no significant effect on knowledge sharing, extrinsic motivation has a significant effect on knowledge sharing, knowledge sharing has a significant effect on employee performance. The mediation test shows that knowledge sharing does not mediate the effect of intrinsic

*motivation on employee performance, and on the other hand, knowledge sharing mediates the effect of extrinsic motivation on employee performance.*

*Keywords:* Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Knowledge Sharing, Employee Performance.

## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi pada bidangnya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat vital bagi kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Namun demikian, SDM yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan organisasi tersebut terbatas, sementara organisasi yang membutuhkannya terus tumbuh. Oleh sebab organisasi harus dapat memenuhi berbagai kebutuhan para pegawai sehingga dapat bertahan di dalam sebuah organisasi

Menurut Rivai (2005) kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Sementara itu menurut Robbins et al., (1999) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan merupakan salah satu instansi yang berada pada Pemerintah yang tugasnya membantu melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perhubungan. Selain itu juga Dinas Perhubungan merupakan sebuah instansi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) bagi Pemerintah Kota Tidore Kepulauan dari sektor retribusi daerah. Data menunjukkan bahwa di dalam 2 tahun terakhir, yakni tahun 2017 dan 2018 realisasi capaian selalu berada di bawah target yang telah diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan terjadi mengalami penurunan.

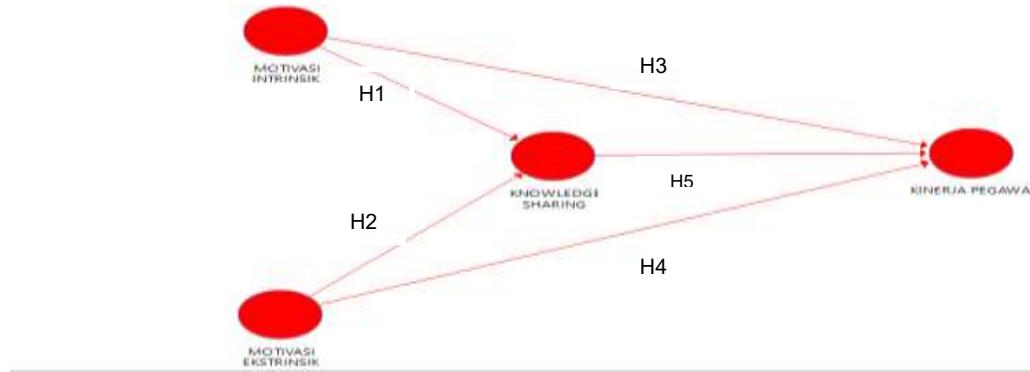
Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya oleh Edirisooriya (2014) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Gyamfi (2015) juga menemukan hal yang sama bahwa motivasi intrinsic berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu pada penelitian yang dilakukan oleh Mihrez dan Armanu (2014), menemukan hasil yang berbeda. Yaitu bahwa motivasi intrinsik memiliki efek negatif pada kinerja karyawan.

Motivasi ekstrinsik juga dapat meningkatkan *knowledge sharing* yang diungkapkan oleh Law et al., (2017) bahwa motivasi ekstrinsik yang berbasis perilaku terutama memiliki fungsi ekonomi untuk mengubah persepsi keuntungan dan kerugian dalam melakukan *knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian hadiah secara ekonomi, pengembangan karir dan pengakuan, akan mendorong karyawan untuk melakukan *knowledge sharing*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Razmerita et al., (2016) motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* untuk mengukur pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai dapat menggunakan indikator di atas.

Wening et al., (2016) menyatakan bahwa aktifitas *knowledge sharing* mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, dengan karyawan selalu berusaha mempelajari pengetahuan dan berbagi pengetahuan kepada rekan kerja dalam satu organisasi, hal ini dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut dan juga kinerja dari instansi dimana dia berada. Hal ini sesuai dengan penelitian Kuzua dan Özilhan (2014) tentang berbagi pengetahuan memiliki hubungan

positif tingkat menengah dengan kinerja karyawan, penelitian Indah *et al.*, (2017) tentang berbagi pengetahuan dan transfer pelatihan bersama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Susanty *et al.*, (2014) hasil motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi berbagi pengetahuan masing 21,2% dan 29%, berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja sebesar 10%. Sesuai dengan hasil perhitungan adanya pengaruh tidak langsung secara signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui *knowledge sharing*. Adapun tujuan dari pebelitian ini yaitu untuk mengetahui ada pengaruh motivasi terhadap knowledge sharing dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digunakan kerangka konsep penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

## 2. Metodologi

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang berada di Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan dan Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Terminal Soasio. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang terdiri dari 50 pegawai negeri sipil (PNS) dan 30 pegawai honorer.

Dari jumlah populasi di atas pegawai yang berada dikantor Dinas Perhubungan 25 orang pegawai PNS dan 8 orang pegawai honorer, yang berada di UPTD Terminal Soasio sebanyak 8 orang pegawai PNS dan 8 orang pegawai honorer, pegawai UPTD Terminal Rum sebanyak 6 orang pegawai PNS dan 7 orang pegawai honorer dan UPTD Terminal Sofifi 8 orang pegawai PNS dan pegawai Honorer 7 orang. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel untuk dijadikan responden penelitian ini dengan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh (Irwan & Haryono, 2015).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu (1) Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner tertutup dengan menggunakan skala pengukuran interval atau *likert*. Dimana jawaban yang disajikan dalam kuisioner dengan alternatif pilihan yang sudah di sediakan dengan memberikan tanda (✓). Pertanyaan yang di sajikan dalam kuisioner berhubungan dengan motivasi, kinerja pegawai dan *knowledgesharing*. (2) Model Analisis SEM-PLS. Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*eksogen*) dan terikat (*endogen*) yakni pengaruh motivasi dan *knowledge sharing* terhadap terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan, maka model analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (*SEM*) dengan menggunakan

*Partial Least Square (PLS)* sebagai alat uji statistik. PLS adalah suatu metode statistik SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi linear berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas (Byrne, 2012).

Nilai koefisien path dan inner menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengajuan hipotesis. Skor koefisien path dan inner model yang ditunjukan oleh nilai T-statistic, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) untuk pengajuan hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80%. Uji  $t_h$  (uji t hitung) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (keprabadian dan kepuasan kerja) secara parsial (individu) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji  $t_h$  dilakukan dengan membanding nilai  $t_h$  dengan nilai yang ada pada t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  di tolak.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

##### Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran (*outer model*) dimaksudkan untuk melihat gambaran hubungan antara variabel laten dengan variabel indikator. Adapun kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi model pengukuran (*outer model*), yaitu *convergen validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

##### *Convergen Validity*

*Convergen validity* dapat dinilai berdasarkan pada korelasi antar skor indikator dengan skor variabelnya. Sebuah indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading*  $> 0.65$ . Selain itu, *convergen validity* juga dapat dinilai dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergen validity* akan dikatakan baik jika nilai AVE masing-masing variabel adalah  $\geq 0.5$ . Adapun hasil evaluasi *convergen validity* dapat dilihat pada tabel *Outer Loading* dibawah ini.

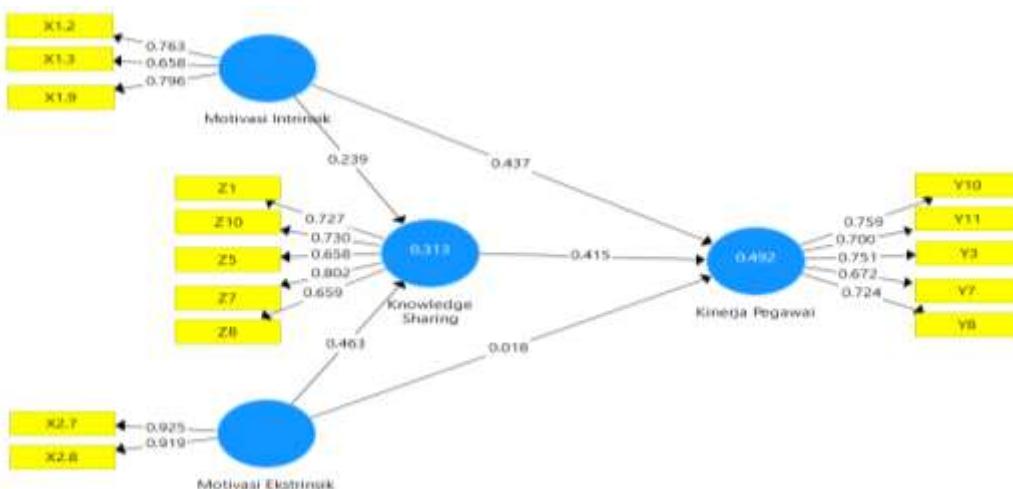
Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Item	Kinerja Pegawai	Knowledge Sharing	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik
X1.1				0.561
X1.10				0.455
X1.2				0.718
X1.3				0.654
X1.4				0.496
X1.5				0.409
X1.6				0.400
X1.7				0.454
X1.8				0.596
X1.9				0.634
X2.1			0.398	
X2.2			0.324	
X2.3			0.531	
X2.4			0.352	
X2.5			0.436	
X2.6			0.434	
X2.7			0.800	
X2.8			0.851	

Y1	0.601
Y10	0.745
Y11	0.643
Y12	0.650
Y2	0.621
Y3	0.612
Y4	0.592
Y5	0.509
Y6	0.649
Y7	0.670
Y8	0.630
Y9	0.594
Z1	0.664
Z10	0.692
Z2	0.534
Z3	0.421
Z4	0.696
Z5	0.603
Z6	0.468
Z7	0.703
Z8	0.657
Z9	0.571

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan pada table 1, dapat dilihat bahwa terdapat 26 item yang memiliki nilai *outer loading* dibawah 0.65. Item tersebut adalah tujuh item variabel motivasi intrinsik, yakni X1.1, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, dan X1.10, enam item variabel motivasi ekstrinsik, yakni X2.1, X1.2, X2.3, X2.4, X2.5, dan X2.6, lima item variabel *knowledge sharing*, yakni Z2, Z3, Z4 Z6, dan Z9, dan tujuh item variabel kinerja pegawai, yakni Y1,Y2, Y4, Y5, Y6 Y9 dan Y12. Oleh karena 26 item tersebut memiliki nilai *outerloading* yang tidak sesuai dengan kriteria, maka model pengukuran harus dimodifikasi dengan cara indikator dengan nilai *outer loading*<0,65 tersebut dieliminasi atau dibuang dan kemudian dilakukan pengujian kembali. Adapun model pengukuran setelah dimodifikasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Nilai *Outer Loading* Setelah Modifikasi Ketiga

Berdasarkan pada gambar 2, dapat dilihat bahwa setelah model dimodifikasi, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* diatas 0.65 sehingga seluruh indikator telah memenuhi syarat *convergen validity*.

Kriteria kedua adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Adapun nilai AVE dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Setelah Modifikasi Ketiga

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.521
<i>Knowledge Sharing</i>	0.515
Motivasi Ekstrinsik	0.850
Motivasi Intrinsik	0.549

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan pada Tabel 2, di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.5 yang artinya, seluruh indikator yang ditetapkan telah memenuhi syarat *convergen validity*.

### **Discriminant Validity**

*Discriminant validity* dapat dinilai berdasarkan pada nilai *cross loading* dari setiap indikator terhadap masing-masing variabel laten. Apabila korelasi antar konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada korelasi dengan variabel laten lainnya, maka konstruk laten tersebut memprediksi variabel laten lebih baik dari pada variabel laten lainnya. Metode lain yang digunakan untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan *fornell-larcker* yakni membandingkan akar *Average Variance Extracted* (AVE) yang terdapat untuk setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Adapun nilai *cross loading* dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Item	Kinerja Pegawai	<i>Knowledge Sharing</i>	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik
X1.2	0.418	0.174	0.125	0.763
X1.3	0.370	0.133	0.136	0.658
X1.9	0.480	0.366	0.151	0.796
X2.7	0.334	0.451	0.925	0.177
X2.8	0.235	0.486	0.919	0.165
Y10	0.759	0.545	0.387	0.391
Y11	0.700	0.328	0.125	0.519
Y3	0.751	0.420	0.187	0.279
Y7	0.672	0.329	0.155	0.462
Y8	0.724	0.403	0.233	0.406
Z1	0.454	0.727	0.498	0.211
Z10	0.314	0.730	0.334	0.177
Z5	0.486	0.658	0.162	0.316
Z7	0.359	0.802	0.406	0.153
Z8	0.388	0.659	0.373	0.298

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel 3, dapat dilihat bahwa korelasi masing-masing indikator dengan konstruknya lebih besar dibandingkan dengan konstruk yang lain. Hal ini memiliki arti bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada bloknya sendiri lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Kriteria kedua adalah dengan *fornell-larcker* yakni membandingkan akar *Average Variance Extracted* (AVE) yang terdapat untuk setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Adapun nilai *fornell-larcker* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kinerja Pegawai	Knowledge Sharing	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik
Kinerja Pegawai	<b>0.722</b>			
Knowledge Sharing	0.566	<b>0.717</b>		
Motivasi Ekstrinsik	0.309	0.507	<b>0.922</b>	
Motivasi Intrinsik	0.575	0.325	0.186	<b>0.741</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel 4, dapat dilihat bahwa akar *Average Variance Extracted* (AVE) yang terdapat untuk setiap variabel lebih besar dari variabel lainnya dimana akar AVE variabel kinerja pegawai sebesar 0,722, variabel *knowledge sharing* sebesar 0,717, variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,922, dan untuk variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 0,741. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa syarat *discriminant validity* telah terpenuhi.

#### Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

*Composite reliability* dan *cronbach's alpha* dimaksudkan untuk melihat reliabilitas atau derajad konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.70 untuk dapat dikatakan suatu indikator tersebut realibel. Penilaian lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Suatu indikator akan dikatakan realibel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60. Adapun nilai *Composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

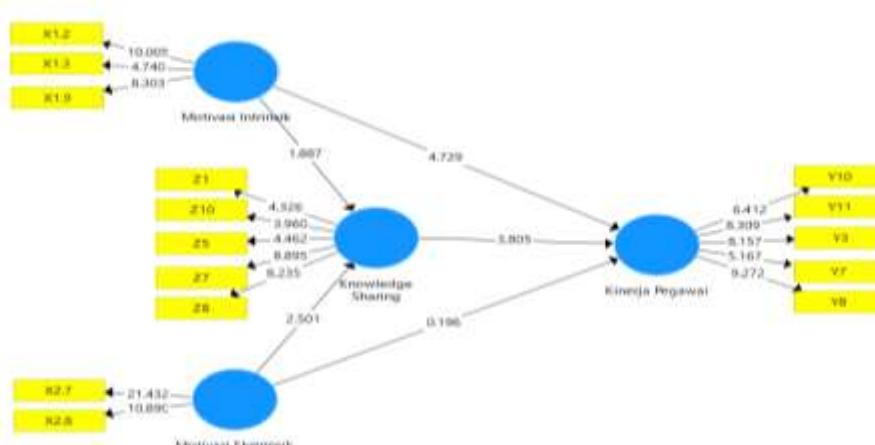
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Pegawai	0.770	0.845
Knowledge Sharing	0.763	0.841
Motivasi Ekstrinsik	0.823	0.919
Motivasi Intrinsik	0.598	0.784

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel 5, dapat dilihat bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai *Composite reliability* diatas 0.70 dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam model yang diestimasi memiliki reliabilitas yang baik.

#### Evaluasi Model Struktural

Untuk mengevaluasi model struktural dalam penelitian ini, dengan melihat nilai *R Square* untuk konstruk dependen. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan metode *resampling bootstrap*. Adapun hasil analisis model struktural dengan aplikasi *SmartPLS* yaitu



Gambar 3. Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model struktural, pertama adalah dengan melihat nilai *R Square* untuk setiap variabel laten endogen. Apabila nilai *R Square* semakin besar (mendekati angka 1), maka dapat dikatakan bahwa model yang digunakan dapat menerangkan pengaruh variabel laten eksogen yang diteliti terhadap variabel laten endogen. Sebaliknya, apabila nilai *R Square* semakin kecil (mendekati angka 0), ini berarti bahwa model tidak dapat menerangkan pengaruh variabel laten eksogen yang diteliti terhadap variabel laten endogen secara substantif. Adapun nilai *R Square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Adapun nilai *R Square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Nilai *R Square*

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai	0.492
Knowledge Sharing	0.313

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel 6, diperoleh nilai *R Square* untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.492 dan untuk variabel *knowledge sharing* sebesar 0.313. Hal ini memiliki arti bahwa sebesar 49,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan *knowledge sharing*. Sedangkan sisanya sebesar 50,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Disisi lain sebesar 31,3% variabel *knowledge sharing* dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan sisanya sebesar 68,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, untuk pengujian hipotesis antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan melihat *output path coefficient* dari hasil *resampling bootstrapping*, sedangkan pengaruh tidak langsung dilihat pada *output specific indirect effects*.

Tabel 7. *Output Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
MI -> KP	0.437	0.435	0.092	4.729	0.000
ME -> KP	0.018	0.029	0.089	0.196	0.845
MI -> KS	0.239	0.257	0.127	1.887	0.060
ME -> KS	0.463	0.444	0.185	2.501	0.013
KS -> KP	0.415	0.414	0.109	3.805	0.000
MI -> KS -> KP	0.099	0.112	0.066	1.499	0.134
ME -> KS -> KP	0.192	0.180	0.086	2.231	0.026

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasi pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan dengan *t-statistik* sebesar 4.729 dan *P-value* sebesar 0.000, dengan arah positif signifikan. Yang artinya semakin besar motivasi intrinsik seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang terjadi di Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan, dengan volume kerja yang besar yang diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) maupun pegawai honorer untuk mencapai target pendapatan asli daerah (PAD) yang telah diberikan oleh

Pemerintah Daerah kepada Dinas Perhubungan sebagai pengelola PAD dan penyelengara pemerintahan pada sektor perhubungan. Sehingga pegawai mampu menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Perhubungan untuk mencapai target pendapatan asli daerah (PAD). Dengan menerapkan kuantitas kerja yang tinggi, datang kerja tepat waktu ditempat tugas, kualitas personal, kooperatif dan rasa tanggungjawab yang tinggi sehingga pegawai termotivasi secara intrinsik dalam melaksanakan bekerja dengan baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Herzberg dalam Robbins dan Judge (2015) yang menjelaskan faktor motivator (faktor intrinsik) merupakan memotivasi atas pekerjaan mereka, atau hasil yang secara langsung dapat diperoleh dari pekerjaan seperti kesempatan kenaikan pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian. Sedangkan Ryan dan Deci (2000) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai aktivitas melakukan suatu kegiatan yang melekat pada kepuasan daripada konsekuensi yang terpisah. Ketika seseorang termotivasi secara intrinsik tergerak untuk bertindak demi kesenangan atau tantangan yang terjadi daripada kerena tekanan eksternal atau imbalan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Makki dan Abid (2017) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja tuga pegawai. Sedangkan Mensah et al., (2016) ada hubungan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Begitu juga yang di kemukakan oleh Gyamfi (2015) dan Erwina (2018) motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan tidak adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pagawai Dinas Perhubungan dengan  $t_{statistik}$  sebesar 0.196 dan  $P-value$  sebesar 0.845, dengan arah positif signifikan Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang di berikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil di atas sesuai dengan keadaan sekarang pada Dinas Perhubungan dengan volume kerja yang besar untuk mencapai target retribusi yang di berikan setiap hari kepada baik pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer, datang di tempat penugasan retribusi tepat pada waktunya dan di berikan tanggungjawab kepada setiap pegawai Dinas Perhubungan kepada baik pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer untuk mencapai target pendapatan asli daerah (PAD) dalam satu tahun. Hal ini tidak di dukung dengan pemberian motivasi secara ekstrinsik seperti pemberian tunjang penghasilan sesuai dengan tanggungjawab besar, belum maksimalnya pemberian bonus ketika target pendapatan asli daerah (PAD) tercapai dan pemberian gaji pegawai honorer yang belum sesuai dengan upah minimum daerah. Hal berdampak pada penurunan kinerja pegawai Dinas Perhubungan.

Hasil yang sama juga terdapat pada hasil perhitungan *deskriptif* sebaran kuesioner pada item pertanyaan masa kerja yang tergambar pada tabel 4.5 dimana semakin lama masa kerja pegawai negeri sipil (PNS) dengan masa kerja 3-10 tahun sampai 21-30 tahun mengalami penurunan motivasi ekstrinsik sehingga berakibat pada penurunan kinerja pegawai hal ini terjadi karena belum maksimalnya pemberian tunjangan penghasilan berdasarkan beban kerja, bonus dan promosi jabatan. Selain itu hal yang sama terjadi pada pegawai honorer semakin lama bekerja motivasi ekstrinsik juga mengalami penurunan yang berakibat pada penurunan kinerja pegawai, salah satu masalah selain gaji, pengalihan status dari pegawai honoren menjadi pegawai negeri sipil (PNS) juga menjadi masalah sekarang ini.

Herzberg dalam Robbins dan Judge (2015) faktor *hygiene* (motivasi ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain dan keamanan pekerjaan. Begitu juga pegawai yang tidak puas dengan instansi atau rekan kerja dalam satu instansi maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jannah dkk, (2017) motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Dirianzani dkk, (2014) motivasi ektrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Knowledge Sharing***

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan tidak adanya pengaruh motivasi intrinsik terhadap *knowledge sharing* pada Dinas perhubungan Kota Tidore Kepulauan dengan  $t_{statistik}$  sebesar 1.887 dan  $P-value$  sebesar 0.06, dengan arah positif signifikan yang artinya pegawai tidak termotivasi secara intrinsik untuk melakukan *knowledge sharing* dilingkup Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan. Dari hasil di atas sesuai dengan apa yang terjadi sekarang ini pada Dinas Perhubungan kota Tidore Kepulauan, banyak pegawai yang belum termotivasi secara intrinsik belajar secara mandiri dan belum maksimal melakukan budaya *knowledge sharing*, yang pada akhirnya ketergantungan Dinas Perhubungan pada beberapa pegawai sangat besar. Seperti satu pegawai di berikan beban kerja yang cukup besar untuk mengelola 8 aplikasi sistem informasi, ada pekerjaan yang hanya bisa dilakukan oleh satu pegawai itu saja, dan tidak berani mengambil tantangan jika di berikan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan yang baru.

Tobing (2007) menjelaskan salah satu faktor penghambat *knowledge sharing* para pegawai adalah tidak memiliki motivasi secara intrinsik dan daya yang memadai untuk belajar mandiri, walaupun pengetahuan sudah tersimpan pada *memory* perusahan. Selain itu *knowledge sharing* tidak dapat berjalan dengan baik karena tidak adanya kemauan untuk melakukan. Dari uraian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustina (2016) motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *knowledge sharing*. Ini menunjukkan pegawai termotivasi secara intrinsik untuk melakukan perilaku *knowledge sharing* belum tentu pegawai tersebut mempunyai niat untuk melakukannya.

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap *Knowledge Sharing***

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap *knowledge sharing* dengan  $t_{statistik}$  sebesar 2.501 dan  $P-value$  sebesar 0.013, dengan arah positif signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan termotivasi secara ekstrinsik untuk melakukan perilaku *knowledge sharing*. Hasil di atas sesuai dengan kondisi yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan. Dengan memberikan motivasi ektrinsik dalam bentuk tunjangan penghasilan berdasarkan beban kerja kepada pegawai ketika diberi tugas tambahan yang memerlukan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut dan memelukan pengetahuan baru sehingga pegawai tersebut berusaha untuk belajar secara mandiri dan melakukan *knowledge sharing* dari rekan kerja di luar Dinas Perhubungan.

Dari uraian di atas diambil kesimpulan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Penelitian ini dukung oleh penelitian yang dilakukan Mohammad dkk, (2018) motivasi ektrinsik memiliki pengaruh positif terhadap niat dan sikap berbagi pengetahuan. Sementara Assegaff dkk, (2016) motivasi ektrinsik berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*.

### **Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan dengan  $t_{statistik}$  sebesar 3.805 dan  $P-value$  sebesar 0.05, dengan arah positif signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan. Dikarenakan *knowledge sharing* merupakan faktor yang kuat untuk mendorong kinerja pegawai karena pegawai terus mengalami pengetahuan baru tentang pekerjaan yang dilakukan maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan. Selain itu dua indikator *knowledge sharing*

antara lain *knowledge collection* dan *knowledge donating*. Ini menunjukan pegawai Dinas Perhubungan selalu menerapkan perilaku berbagi pengetahuan dan menerima pengetahuan yang baru. Untuk meningkatkan pengetahuan setiap pegawai dalam Dinas Perhubungan dikirim untuk mengikuti diklat dan pelatihan yang selenggarakan oleh Pemerintah Kota Tidore maupun yang dilaksanakan oleh Kementerian Perhubungan RI. Selain itu untuk mempermudah mendapatkan pengetahuan yang baru Dinas Perhubungan memberikan fasilitasi internet yang dapat diakses oleh setiap pegawai. Hal ini berdampak pada pegawai Dinas Perhubungan dapat belajar secara mandiri yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Aksoy dkk (2016) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan memberikan peluang efektivitas untuk meningkatkan produktivitas dan membantu menjaga modal intelektual. Yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, peningkatan kinerja ini terus berlanjut bahkan jika individu keluar dari organisasi. Dengan demikian tidak salah untuk menyatakan bahwa berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara Kang dkk (2008) menjelaskan *knowledge sharing* mempengaruhi kinerja pegawai tergantung pada rasa saling percaya antara individu yang terlibat dalam membagi pengetahuan dan penerapan pengetahuan baru. Secara khusus berbagi pengetahuan membutuhkan tingkat kepercayaan yang tinggi antara individu, karena mereka cenderung salah paham dan mengambil keuntungan dari kekurangan penjelasan pengetahuan. Dengan demikian, rasa saling percaya antara pegawai yang terlibat *knowledge sharing* sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari uraian hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Safitri dkk (2018) adanya pengaruh signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dikemukakan oleh Saputro dkk, (2018) bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Knowledge Sharing* Sebagai Pemediasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *knowledge sharing* tidak signifikan sebagai mediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai dengan  $t_{statistik}$  sebesar 1.499 dan  $P-value$  sebesar 0.06, dengan arah positif signifikan. Artinya *knowledge sharing* bukan variable mediasi antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kota Tidore kepulauan. Hal ini sesuai dengan kondisi yang ada pada dinas Perhubungan dimana perilaku *knowledge sharing* diantara pegawai Dinas Perhubungan belum dilaksanakan dengan baik dan *knowledge sharing* belum di jadikan budaya dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan. Walaupun sebagian pegawai memiliki motivasi intrinsik untuk melalukan *knowledge sharing* kepada rekan kerja baik sesama bidang kerja maupun diluar bidang kerja, ketika rekan tidak menerima pengetahuan tersebut maka *knowledge sharing* tidak berjalan maksimal dengan alas an pengetahuan yang didapat dapat menambah beban kerja kepadanya. Sehingga Pengetahuan yang dimilikin oleh setiap pegawai dalam Dinas Perhubungan tertuh nmpuk pada pegawai yang mempunyai pengetahuan. Yang mengakibatkan pegawai yang mempunyai pengetahuan kinerjanya akan naik. Selain itu pegawai yang mempunyai pengetahuan tidak memberika dampak terhadap peningkatan kinerja rekan kerjanya melalui perilaku *knowledge sharing*.

Hasil di atas tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cruz dkk (2009) mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan kinerja. Dengan pegawai mempunyai kinerja yang baik ia akan bertahan pada organisasi pada waktu yang lama untuk melakukan perilaku *knowledge sharin* kepada rekan kerjanya. Uraian di atas sesuai dengan penelitian Lin (2007) yang menyatakan imbalan organisasi tidak signifikan atas perilaku *knowledge sharing*. Mengakibatkan pegawai tidak termotivasi secara intrinsik dalam melakukan perilaku *knowledge sharing* yang pada akhirnya pengetahuan akan bertumpuk pada satu pegawai dan pengetahuan tersebut tidak berdampak pada kinerja rekan kerja dalam satu instansi.

## **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Knowledge Sharing* Sebagai Pemediasi**

Hasil pengolahan data menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing*, dengan  $t_{statistik}$  sebesar 2,231 dan  $P-values$  sebesar 0,02. Yang artinya *knowledge sharing* mempu memediasi motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan. Hasil ini juga didukung oleh karakteristik responden dengan status pekerjaan pegawai honorer dengan jumlah responden 32 pegawai atau 45,07% dimana *knowledge sharing* mampu memediasidengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,94, dibandingkan dengan motivasi ektrinsik nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,24 dan masa kerja pegawai honorer antara 3-10 tahun jumlah responden sebanyak 23 atau 32,39% dengan nilai *knowledge sharing* rata-rata sebesar 3,93 dibandingkan dengan motivasi ektrinsik sebesar 3,34.

Tobin (2007) menjelaskan untuk meningkatkan motivasi dan membangkitkan partisipasi dalam melakukan *knowledge sharing* memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia salah satunya dengan pemberian *reward* yang merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam menentukan keberhasilan implementasi *knowledge sharing*. Dari uraian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanty *et al.*, (2014) menyatakan bahwa ada hubungan tidak langsung antara motivasi ektrinsik terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing*. Sesuai dengan perhitungan sebesar 29% yang artinya dengan pemberian motivasi secara ektrinsik pegawai akan termotivasi untuk melakukan *knowledge sharing* yang pada akhirnya melahirkan inovasi dan kreatifitas yang menghasilkan produk baru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisa dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pada Perhubungan Kota Tidore Kepulauan dengan  $t_{statistik}$  motivasi intrinsik = 4,729 yang artinya semakin tinggi motivasi intrinsik seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. (2) Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan dengan  $t_{statistik}$  motivasi ektrinsik sebesar = 0,196 yang artinya motivasi ektrinsik yang di berikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. (3) Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauant<sub>statistik</sub> sebesar 1.887 dan  $P-value$  sebesar 0.06, dengan arah positif signifikan yang artinya pegawai tidak termotivasi secara intrinsik untuk melakukan *knowledge sharing* dilingkup Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan. (4) Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauandengan  $t_{statistik}$  sebesar 2.501 dan  $P-value$  sebesar 0.013, dengan arah positif signifikan. Hasil ini menunjukan bahwa pegawai Dinas Perhubungan termotivasi secara ekstrinsik untuk melakukan perilaku *knowledge sharing*.

(5) *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauandengan  $t_{statistik}$  sebesar 3.805 dan  $P-value$  sebesar 0.05, dengan arah positif signifikan. Hasil ini menunjukan bahwa perilaku *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan. (6) *Knowledge sharing* tidak signifikan memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauandengan  $t_{statistik}$  sebesar 1.499 dan  $P-value$  sebesar 0.06, dengan arah positif signifikan. Artinya *knowledge sharing* bukan variable mediasi antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kota Tidore kepulauan. (7) *Knowledge sharing* signifikan memediasi motivasi ektrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauandengant<sub>statistik</sub> sebesar 2,231 dan  $P-values$  sebesar

0,02. Yang artinya *knowledge sharing* mempu memediasi motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu (1) diharapkan kepada Kepala Dinas Perhubungan Kota Tidore kepulauan menjadikan *knowledge sharing* sebagai budaya dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, dapat memberikan motivasi ekstrinsik seperti pemberian tunjangan penghasilan berdasarkan beban kerja, dan bonus sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. (2) Kepada pimpinan Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan pegawai yang mengikuti diklat dan pelatihan harus dievaluasi dengan mempresentasikan kembali materi yang didapat pada saat kegiatan tersebut dan membuat program-program yang dapat menaikan motivasi intrinsik dalam melakukan *knowledge sharing*. (3) Disarankan untuk penelitian selanjutnya dengan menguji kembali pengaruh motivasi intrinsik terhadap *knowledge sharing* dengan indikator yang berbeda dan menambahkan variable moderasi seperti inovasi atau kreativitas pada variable *knowledge sharing*.

## 5. Daftar Pustaka

- Aksoy, Y., Ayrancı, E., & Gozukara, E. (2016). A Research on the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Performance: The Moderating Role of Unethical Behaviors in Organizational Level. *European Scientific Journal*, 12(4).
- Assegaff, S., Kurniabudi, & Fernando, E. (2016). Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Knowledge Sharing in Virtual Communities of Practices. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 1(3), pp : 619-626.
- Byrne, B. M. (2012). Choosing structural equation modeling computer software: Snapshots of LISREL, EQS, AMOS, and Mplus.
- Cruz, N.M, Perez, V.M., & Cantero, C.T. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), pp : 478-490.
- Dirianzani, L., Sugiono, dan Hardiningtyas, D. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Kasus: Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang). *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*, 2(5), pp : 1124 - 1135.
- Edirisooriya, W.A. (2014). Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo. *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*, pp. 311-318.
- Erwina, E. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Luwu Utara. *JEMMA| Journal of Economic, Management and Accounting*, 1(2), 50-56.
- Gyamfi, G.D. (2015). Assessment Of The Relationship Between Employee Motivation And Employee Performance At A Bank In Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(3).
- Indah, Y., & Chamariyah. (2017).The Effect of Knowledge Sharing and Transfer of Training on The Performance of Employees. *Journal of Research in Business and Management*, 4(12), pp: 63-72
- Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Bandung: Alfabeta.
- Jannah, N. Wakhidah, L. Ul, dan Endratno, H.. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Media Ekonomi*, 17(1), pp : 42 -54.

- Kang, Y.J., Kim, S.E., dan Chang, G.W. (2008). The Impact of Knowledge Sharing on Work Performance: An Empirical Analysis of the Public Employees' Perceptions in South Korea. *International Journal of Public Administration*, 31(14), 1548–1568.
- Kuzua, Ömür Hakan, dan Özilhan, Derya. (2014). The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees' Performance: An Empirical Research on Service Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Published by Elsevier 109(8), pp : 1370 - 1374.
- Law, K.K., Chan, A., dan Ozer, M. (2017). Towards an integrated framework of intrinsic motivators, extrinsic motivators and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 21(6), 1486-1502. doi:10.1108/JKM-03-2016-0119
- Lin, H.F. (2007). Effects Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Knowledge Sharing Intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), pp : 135 -149.
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38-43.
- Mensah, E.B.K, Tawiah, dan Amponsah, K. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), pp : 255-309.
- Mihrez, A., Alaziz, H. E., & Armanu. (2014). The Importance of Leadership Behavior and Motivation In Creating Employee Performance: (A Study at the Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya). *Asia-Pacific Management and Business Application*, 3(2), pp : 86 -105.
- Mohammad, M.T.F., Alajmi, S.A., & Ahmed, E.A. (2018). Motivation Factors Toward Knowledge Sharing Intentions and Attitudes. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 10-126.
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). "What Factors Influence Knowledge Sharing in Organizations? : A Social Dilemma Perspective of Social Media Communication". *Journal Of Knowledge Management*, 20(6).
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*: Salemba Empat.
- Ryan, R. M., & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54 - 67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Safitri, C. L., Setyanti, S., Wahyu, L.H., & Sudarsih (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 79-90.
- Saputro, N.S., dan Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(3), 7-13.
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge Management*: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wening, N., Haryono, T., dan Harsono, M. (2016). Relationship Between Knowledge Sharing To Individual Performance : The Role Of Organizational Culture And Relationship Quality As Moderator In Family Business. *International Journal of Research in Business Management*, 4(1), pp : 67-78.
- Yustina, T. (2016). Keterkaitan Antara Motivasi, Kepercayaan, Norma Subyektif, Sikap Terhadap Niat Untuk Berbagi Pengetahuan. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18(1), PP : 52-63.