

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN PEMBERDAYAAN  
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN DANAU  
KERINCI BARAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**Fitrina Afrianti<sup>1)</sup>, Adrul Hapis<sup>2)</sup> Ferry Siswadhi<sup>3)</sup> Anggia Ayu Lestari<sup>4)</sup>**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci**

Email : <sup>1</sup>fitrifia58@gmail.com, <sup>2</sup>adrulhapis@gmail.com, <sup>3</sup>fsiswadhi@gmail.com,  
<sup>4</sup>anggialestari66@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research aims to find out: 1) To what extent is the influence of knowledge sharing on the satisfaction of village officials in West Lake Kerinci sub- district?, 2) To what extent is the influence of empowerment on job satisfaction of village officials in West Lake Kerinci sub-district? the performance of village officials in West Lake Kerinci sub-district directly or indirectly? 4) To what extent does empowerment influence the performance of village officials in West Lake Kerinci sub-district, both directly and indirectly? 5) To what extent does job satisfaction influence the performance of village officials in West Lake Kerinci sub- district. The population in this study was the entire village apparatus in West Lake Kerinci sub-district, 140 people. Furthermore, by using the Slovin formula, a sample size of 42 respondents was obtained using the Proportional Random Sampling sampling technique. The data analysis tool used is path analysis at an alpha level of 0.05. Based on the research results, it shows that: Knowledge sharing has a negative and significant effect on job satisfaction, empowerment has a positive and significant effect on job satisfaction. Both directly and indirectly, knowledge sharing has a negative and significant effect on performance. Both directly and indirectly, empowerment has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction has a negative and significant effect on performance.*

**Keywords : Knowledge Sharing, Empowerment, Performance, Job Satisfaction**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Sejauh mana Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat?, 2) Sejauh mana Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat?, 3) Sejauh Mana Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja

Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat secara langsung maupun tidak langsung? 4) Sejauh mana Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat baik secara langsung maupun tidak langsung?, 5) Sejauh mana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat 140 orang. Selanjutnya dengan menggunakan rumus Slovin, maka didapatkan ukuran sampel sebanyak 42 responden dengan teknik pengambilan sampel *Proporsional Random Sampling*. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis jalur pada tingkat alpha 0,05. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : *Knowledge Sharing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Baik secara langsung maupun tidak langsung *Knowledge Sharing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Baik secara langsung maupun tidak langsung pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja.

**Kata Kunci : *Knowledge Sharing*, Pemberdayaan, Kinerja, Kepuasan Kerja**

## PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena manusia adalah penggerak yang ada untuk menjalankan aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Potensi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal serta terwujudnya suatu keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* utama yang memegang peranan penting dan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Dalam aktivitasnya seorang pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Untuk itu dibutuhkan kebijakan pemimpin dalam usahanya mengajak dan mengarahkan pegawai agar mau bekerja lebih baik sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dan beradaptasi dengan berbagai perubahan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan antara pimpinan dan para pegawai bawahan. keberhasilan kinerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia sebaliknya kegagalan, pemborosan dalam berbagai bentuk juga disebabkan oleh manusia.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Rahadi (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fenomena Kinerja Perangkat Desa yang terjadi saat ini yaitu kualitas hasil kinerja perangkat desa dengan menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat kurang memuaskan karena masih banyaknya masyarakat yang protes pada kantor desa karena dianggap kurang merespon permintaan masyarakat. Menurut Davis dalam Karyantoro (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor pegawai (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang

pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapaitujuan organisasi.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Fenomena lain yang ada pada perangkat desa Kecamatan Danau Kerinci Barat adalah mengenai kepuasan kerja, seperti berdasarkan apa yang ada di lapangan sebenarnya perangkat desa sudah secara keseluruhan mereka memiliki kinerja yang cukup baik dan sudah sesuai apa arahan atasannya. Namun ada perangkat desa yang merasa kinerja yang diberikan atas tugas dan tanggung jawabnya kurang sebanding dengan balasan, seperti dalam gaji yang diterima perangkat desa setiap bulanya. Perangkat desa merasa kurang puas atas gaji yang di dapat belum sebanding atas pekerjaannya yang mengabdikan dalam jangka waktu yang lama di masyarakat.

Menurut Lumbantobing (2016) mendefinisikan *Knowledge Sharing* adalah sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Fenomena dari *Knowledge Sharing* perangkat desa maka diharapkan partisipasi masyarakat akan meningkat. *Knowledge Sharing* memiliki efek beragam pada organisasi salah satunya kreativitas dari perangkat desa yang memberikan dampak meningkatkan kinerja perangkat desa . Sumber daya pengetahuan telah menghadapi usaha serius. Banyak peneliti dan cendekiawan percaya bahwa sumber pengetahuan harus diperhatikan dan dikelola dengan mengubah tacit knowledge menjadi explicit knowledge . *Knowledge Sharing* adalah sebuah proses dimana *explicit knowledge* atau tacit dikomunikasikan kepada individu lainnya , *Knowledge Sharing* tercipta dan terjadi jika ada kemauan dari orang lain untuk saling berbagi ilmu, mampu dan memiliki keinginan untuk membantu orang lain, serta belajar dari orang lain . *Knowledge sharing* merupakan interaksi antara individu dan kelompok; di dalam, di antara, dan di seluruh kelompok dan dari kelompok ke organisasi Sehingga untuk mengelola desa dibutuhkan *Knowledge Sharing* antara perangkat desa dan keseluruhan elemen di Desa untuk menunjang terjadinya pembangunan desa yang adil dan merata. Adapun indikator dari *Knowledge Sharing* yang terdiri dari teknologi, organisasi, individu, penyampaian layanan, kinerja organisasi dan kualitas *Knowledge Sharing*. Untuk pemerintah khususnya level desa, manfaat mempertimbangkan kontribusi masyarakat sipil adalah penting dan termasuk penyediaan pengetahuan . Partisipasi dalam kehidupan sipil umumnya mengacu pada berbagai cara individu berinteraksi dengan komunitas yang lebih luas dan konteks sosial di mana dia tinggal . Partisipasi masyarakat dapat meningkatkan pengambilan keputusan lingkungan, dengan indikator dari partisipasi masyarakat adalah : Partisipasi, fasilitas, konteks, karakteristik peserta, dan keanekaragaman peserta . Dengan adanya saling berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) perangkat desa, baik itu dengan sesama perangkat desa dengan masyarakat desa maka pembangunan di tahap dan level Desa akan tercapai, semua perencanaan desa akan tercapai sesuai dengan Musrenbang Desa yang telah direncanakan di awal tahun dan tentunya partisipasi masyarakat desa terjadi peningkatan dan kemajuan.

Menurut Huntsman, et al. (2021) menunjukkan bahwa Pemberdayaan praktik meningkatkan kinerja adaptif dengan membantu petugas pemadam kebakaran menanggapi aspek tak terduga dari pekerjaan mereka. Selain itu, keseimbangan tempo memoderasi peluang

pengembangan karir, otonomi kerja, dan kinerja adaptif, khususnya. Pemberdayaan ini akan terjadi apabila terjalin hubungan kebersamaan antara atasan dan bawahan, dimana atasan memberikan kepercayaan lebih besar kepada bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dimana hal tersebut untuk mencapai tujuan Desa yang lebih baik. Adanya rasa kepercayaan yang diberikan atasan kepada bawahan membuat bawahan menjadi lebih termotivasi, karena dengan diikuti sertakan mereka dalam pengambilan keputusan maka ia akan merasa bahwa dirinya dihargai sehingga timbul dorongan untuk menjalankan tugas dan keputusan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian bawahan akan bekerja dengan lebih giat dan menjadi pendorong yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan desa.

Judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Intervening Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai KPP Pratama Semarang Candisari), Publikasi di <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika> E- Jurnal Ekonomika, Vol. 6, No. 2, 2022:pp 262- 279, p-ISSN : 2088-9003 dan e- ISSN:2685-6891. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing*, pemberdayaan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan KPP Pratama Semarang Candisari. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 110 responden dengan metode kuantitatif analisis regresi berganda. Hasil studi penelitian ini mengusung tujuh hipotesis, dimana hasil demonstrasi penelitian seluruhnya menunjukkan dampak pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, begitupula dengan pengujian dengan menggunakan demonstrasi variabel intervening. Secara manajerial Variabel pemberdayaan mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai dilihat dari koefisien regresinya; Variabel *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh terendah terhadap kinerja pegawai; Variabel kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari koefisien regresinya dan mengintervening *Knowledge sharing* dan Pemberdayaan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang diungkapkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang : “Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Menurut Dessler dalam Primasari (2013) kinerja (*performance*) merupakan prestasi kerja dari perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan dengan lebih memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Prawirosentono dan Primasari (2017) menuturkan, kinerja yakni suatu perolehan kerja yang dilakukan individu ataupun sekelompok individu pada sebuah organisasi sejalan pada tanggung jawab serta kewenangan masing-masing, untuk tercapainya tujuan organisasi dan sejalan pada etika serta moral, tidak melanggar hukum. Halfert dalam Rivai (2015) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dri kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja,
2. Kuantitas hasil kerja,
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Vecchio dalam hamali (2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan seseorang terhadap pekerjaan. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Mas'ud, 2014). Kepuasan tidak hanya secara negatif terkait dengan absen dan pengunduran diri, namun menurut mereka, organisasi dibebani tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menentang secara intrinsik memberikan penghargaan pada pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Menurut Ivancevich et al dalam Edison et al., (2016) dimensi kepuasan kerja adalah imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan sekerja, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi serta kondisi kerja. Dengan demikian, tidak dapat dilihat akan tetapi hanya bisa disimpulkan. Menurut Luthans, (2006) indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji yang sesuai
3. Promosi sesuai dengan sendiri prestasi kerja
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

### **Knowledge Sharing**

Menurut Subagyo (2007) dalam Wahyuni dan Kistyanto (2013) *Knowledge Sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Menurut Wening dalam Saputro dan Mayoman (2018) menyatakan bahwa aktifitas *Knowledge Sharing* mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Adanya *Knowledge Sharing*, diharapkan para karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pelaksanaan *Knowledge Sharing* yang efektif telah mampu mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) yang mereka miliki kepada individu atau kelompok organisasi, Akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan aset yang sangat penting, melalui pengetahuan, organisasi dapat menjalankan fungsinya secara lebih baik, setiap individu memiliki pengetahuan dari hasil pengalaman kerjanya, semakin lama seseorang bekerja maka pengetahuan dan wawasannya akan pekerjaan semakin bertambah, pengetahuan yang dimiliki individu akan menjadi aset bagi dirinya sendiri, tidak secara langsung jadi miliknya organisasi. Indikator dalam *Knowledge Sharing* menggunakan teori dari Hooff & Ridder, (2004) dalam Harwaty, dkk, (

2019) meliputi:

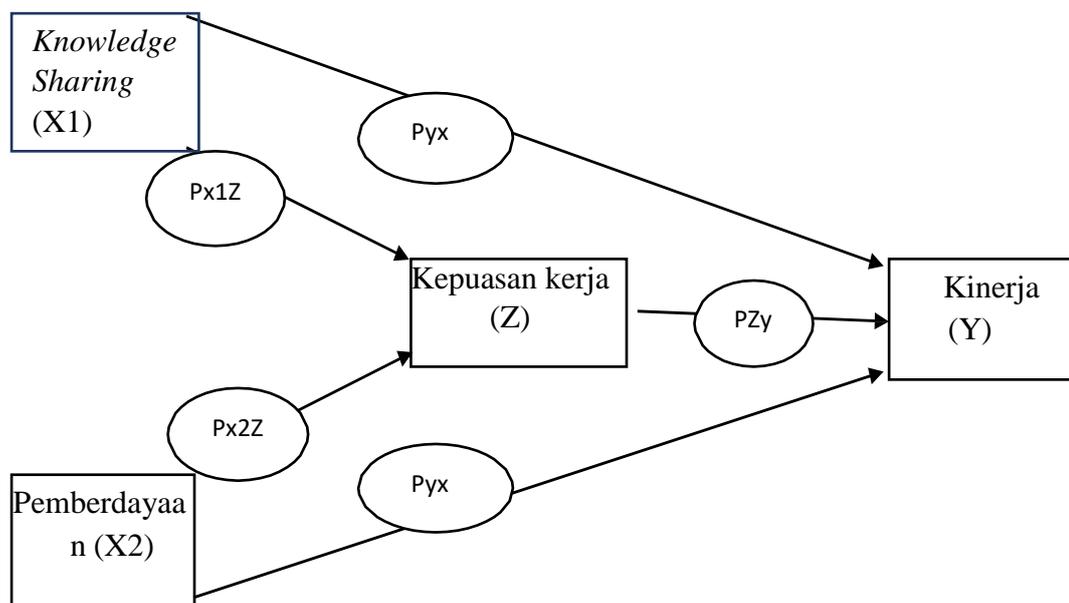
1. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang bermanfaat
2. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang baik
3. Berbagi pengetahuan merupakan pengalaman menyenangkan
4. Memperkaya pengetahuan yang dimiliki
5. Diaplikasikan di lingkungan kerja

## Pemberdayaan

Menurut Supriyanto (2009) menyatakan: "Pemberdayaan merupakan motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dari orang yang terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan kebutuhan dan nilai-nilai mereka sendiri". Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan bentuk implikasi dari pengembangan bagi bawahan. Menurut Mokhtariana dan Reza (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan kunci untuk memperoleh keuntungan dari semua kapasitas SDM sehingga organisasi memiliki SDM terbaik, melalui kegiatan dan pelatihan pendidikan yang lebih baik. Dari beberapa pengertian di atas bahwa Pemberdayaan merupakan setiap proses yang membedakan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengamatan atas faktor-faktor yang mempengaruhi profesi kerja. Menurut Suryadewi, et al (2014), indikator Pemberdayaan meliputi:

1. Kemampuan,
2. Kepercayaan,
3. Wewenang
4. Tanggung jawab

2.1 Gambar Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif dimana objek penelitian ini Perangkat desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat. Kecamatan Danau Kerinci Barat merupakan pemearan dari Kecamatan Keliling Danau. Populasinya adalah seluruh Perangkat desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat yang berjumlah 140 orang. Dengan demikian teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik sampel secara acak pada populasi. Menurut sugiyono (2013) menjelaskan bahwa pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling* mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan strata anggota populasi yang akan dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat.

1. Penelitian Pustaka (*Library research*), yaitu kegiatan mengumpulkan bahan- bahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu peran *Knowledge Sharing*, dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Perangkat desa melalui Kepuasan kerja perangkat desa *Knowledge Sharing* (X1), Pemberdayaan (X2), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) Kecamatan Danau Kerinci Barat yang berasal dari jurnal- jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data yang langsung kepada sumber yang ada pada objek penelitian dilapangan yang dilakukan dengan cara:
  - a) Kuesioner (Daftar pertanyaan) , yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan Kuesioner (Angket), adapun beberapa tujuan pokok dalam pembuatan kuesioner/angket, antara lain:
    - 1) Memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian
    - 2) Memperoleh data dengan reabilitas dan validitas yang tertinggimungkin
  - b) Fungsi kuesioner (Angket)
    - 1) Untuk mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar dalam rangka penyusunan catatan permanen
    - 2) Untuk menjamin validitas informasi yang diperoleh dengan metode lain
    - 3) Pembuatan evaluasi program bimbingan.
    - 4) Untuk mengambil sampling sikap/pendapat dari responden

### Definisi operasional

1. Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang yang merupakan karakteristik hubungan pegawai Perangkat Desa *Knowledge Sharing* (X1), Pemberdayaan (X2), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) Kecamatan Danau Kerinci Barat dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas hasil kerja
- 2) Kuantitas hasil kerja
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

2. Variabel intervening (Z) adalah Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh pegawai atau pegawai Perangkat Desa *Knowledge Sharing* (X1), Pemberdayaan (X2), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) Kecamatan Danau Kerinci Barat di dalam suatu lingkungan pekerjaan atau lainnya atas peranan yang ia lakukan dan terpenuhinya kebutuhan secara baik. Di dalam suatu lingkungan pekerjaan atau lainnya atas peranan yang ia lakukan dan terpenuhinya kebutuhan secara baik. Adapun indikator sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji yang sesuai
- 3) Promosi sesuai dengan sendiri prestasi kerja
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan Kerja

3. Variabel Independen (X1) adalah *Knowledge Sharing*

*Knowledge Sharing* adalah sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan individu kelompok maupun organisasi kepada Perangkat Desa *Knowledge Sharing* (X1), Pemberdayaan (X2), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) Kabupaten Kerinci. Untuk mengukur hal tersebut dengan menggunakan indikator Sbb:

- 1) Berbagi pengetahuan merupakan hal yang bermanfaat
- 2) Berbagi pengetahuan merupakan hal yang baik
- 3) Berbagi pengetahuan merupakan pengalaman menyenangkan
- 4) Memperkaya pengetahuan yang dimiliki
- 5) Diaplikasikan di lingkungan kerja

4. Variabel Independen (X2) adalah Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah menunjukkan keterlibatan pihak yang diberdayakan, Terbangun pikiran, akal, ikhtiar kepada Perangkat Desa *Knowledge Sharing* (X1), Pemberdayaan (X2), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) Kabupaten Kerinci dengan mengukur hal tersebut menggunakan indikator sbb:

- 1) Kemampuan
- 2) Kepercayaan
- 3) Wewenang
- 4) Tanggung jawab

## 2. Teknik Analisis

### 1). Alisis Kualitatif

Analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat analisis untuk meliputi suatu objek pada kondisi atau peristiwa sekarang, data bermuatan

kualitatif adalah catatan lapangan yang berupa catatan atau rekaman kata-kata, kalimat atau paragraf yang diperoleh dari wawancara menggunakan pertanyaan terbuka, observasi atau pemaknaan penelitian terhadap dokumen. Tujuan analisis ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan actual mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan dengan teori, konsep-konsep yang ada pada literature terkait.

## 2). Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis data, digunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Riduwan (2002), menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala social. Gejala social ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variable penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Jalur

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode Jalur/Path Anylis dengan menggunakan SPSS ver.25 dengan hasil analisis sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

No	Hubungan Variabel	Uji Model			Uji Hipotesa			
		Adjusted R Square	F	Sig.	Beta	t	Sig.	Ket
Model 1 $Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$								
1	Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja	0,235	7,282	0,002	-0,432	-2,978	0,005	H1 diterima
2	Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja				0,470	3,244	0,002	H2 diterima
<b>Model 2</b>								

No	Hubungan Variabel	Uji Model			Uji Hipotesa			
		Adjusted R Square	F	Sig.	Beta	t	Sig.	Ket
Model 2 $Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$								
1	Pengaruh Knowledge sharing terhadap kinerja	0,352	8,426	0,000	-0,333	-2,256	0,030	H3 diterima
2	Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja				0,745	4,956	0,000	H4 diterima
3	Pengaruh kepuasan Kerja				-0,440	-2,989	0,005	H5

### Uji Hipotesis Uji t

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji t Struktur 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,814	10,346		4,622	0,000
	Knowledge Sharing	-0,366	0,123	-0,432	-2,978	0,005
	Pemberdayaan	0,689	0,213	0,470	3,244	0,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024 ( Lampiran 8 )

### 1. Tabel 4.10

**Hasil Uji t Sturuktur 2**

Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	47,757	6,094		7,837	0,000
	Knowledge Sharing	-0,145	0,064	-0,333	-2,256	0,030
	Pemberdayaan	0,562	0,113	0,745	4,956	0,000
	Kepuasan Kerja	-0,227	0,076	-0,440	-2,989	0,005

Sumber: Data Primer Diolah, 2024 ( Lampiran 8 )

## Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Pemberdayaan* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama/simultan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Tabel

Hasil uji f struktur 1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617,210	2	308,605	7,282	,002 <sup>b</sup>
	Residual	1652,695	39	42,377		
	Total	2269,905	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Knowledge Sharing

Sumber: Data Primer Diolah, 2024 ( Lampiran 8 )

Tabel 4.12

Hasil Uji F Sturuktur 2

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,150	3	80,050	8,426	,000 <sup>b</sup>
	Residual	360,993	38	9,500		
	Total	601,143	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Knowledge Sharing, Pemberdayaan

Sumber: Data Primer Diolah, 2024 ( Lampiran 8 )

## Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi/intervening secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Apabila hasil perhitungan tingkat signifikan  $Z < 0,05$  maka dapat dikatakan variabel memediasi antara variabel independent terhadap variabel dependent.

**Tabel 4.15**

**Uji mediasi menggunakan uji sobel**

No	Mediasi	Z hitung	Signifikan	Keterangan
1	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja diintervening oleh kepuasan kerja	3,0028	0,001	Mediasi
2	Pengaruh pemberdayaan terhadap Kinerja diintervening oleh kepuasan kerja	2,0618	0,019	Mediasi

*Sumber: Data Primer Diolah, 2024 ( Lampiran 8)*

## Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening ;

### 1. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi  $-0,432$  dan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1): *Knowledge Sharing* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faluvi dan Amri (2016) serta Kurniawan (2018) yang menghasilkan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*), *Knowledge Sharing* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh organisasi. *Knowledge Sharing* merupakan kunci organisasi untuk menjadi sukses (Wang dan Noe, 2010). Matzler et al. (2008) mendefinisikan *Knowledge Sharing* adalah proses dimana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*. Dengan *Knowledge Sharing* yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Kepuasan Kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan Kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja.

## 2. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi 0,470 dan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2): Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Srinadi dan Netra (2013) serta Pratama dan Sriathi (2015) yang menghasilkan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthan, 2006). Pemberdayaan akan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan pemberdayaan yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan Kepuasan Kerja.

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

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja dengan koefisien regresi -0,333 dan tingkat signifikan  $0,030 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3): *Knowledge Sharing* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat, diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aulia dan Syarifuddin (2017), Memah, Pio dan Kaparang (2017) serta Erwina dan Mira (2019) yang menghasilkan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. *Knowledge Sharing* merupakan bagian dari manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Menurut Nawawi (2012) manajemen pengetahuan (*knowledge management*) sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan mengambil pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para karyawannya untuk perbaikan perusahaan. Menurut Dalkir (2005) terdapat tiga unsur pelaksanaan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yaitu (1) *knowledge creation*, (2) *Knowledge Sharing*, dan (3) *knowledge application*. Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi karyawannya. Di sinilah pentingnya *Knowledge Sharing* sebagai salah satu unsur dalam *knowledge management* untuk memberikan kesempatan kepada karyawan atau anggota organisasi berbagi ilmu, pengalaman dan ide kepada karyawan atau anggota lain. Dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*), *Knowledge Sharing* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh organisasi. *Knowledge Sharing* merupakan kunci organisasi untuk menjadi sukses (Wang dan Noe, 2010). Lumbantobing (2011) menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. *Knowledge Sharing* merupakan hal mendasar yang harus dilakukan para karyawan dalam organisasi untuk dapat berkontribusi pada aplikasi pengetahuan dan inovasi yang pada akhirnya menuju keunggulan kompetitif serta dapat meningkatkan Kinerja pada pegawai.

### 2. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja dengan koefisien regresi 0,745 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga secara

parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis keempat (H4): Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Fadzilah (2006), Isrorina dan Widhy Setyowati (2009), Rahayu dan Rozak (2014), Arslan, et. al (2014) serta Saputro (2015) yang menghasilkan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Baron dan Rue, 2007). Pemberdayaan manusia merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan atau organisasi. Adanya pemberdayaan yang baik dapat menjadi dorongan psikologis kepada pegawai untuk memberikan kinerja yang maksimal.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan koefisien regresi  $-0,440$  dan tingkat signifikan  $0,039 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima (H5): Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat, diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muindi dan K'Obonyo (2015), Ndulue dan Ekechukwu (2016), Munawirsyah (2017) serta Lie dan Siagian (2018) yang menghasilkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja merupakan ungkapan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaan (Tella, 2007). Robbins (2006) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Lebih lanjut menurut Arifin (2012) mengatakan Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan Kinerja pegawai serta berjalannya operasional suatu organisasi.

### 4. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai diintervening oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Sobel Test dapat diketahui nilai Z hitung  $3,0028$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga Kepuasan Kerja mengintervening pengaruh antara *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keenam (H6): Kepuasan Kerja mengintervening pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat, diterima. *Knowledge Sharing* adalah proses dimana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*. Dengan *knowledge sharing* yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi. Kepuasan Kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan Kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian diharapkan Kepuasan Kerja dapat mengintervening pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja.

5. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai diintervening oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Sobel Test dapat diketahui nilai Z hitung 2,0618 dengan tingkat signifikan  $0,019 < 0,05$  sehingga Kepuasan Kerja mengintervening pengaruh antara Pemberdayaan terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H7): Kepuasan Kerja mengintervening pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat, diterima. Pemberdayaan manusia merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan atau organisasi. Adanya Pemberdayaan yang baik dapat menjadi dorongan psikologis kepada pegawai untuk memberikan kinerja yang maksimal. Untuk lebih meningkatkan lagi dapat didukung dengan Kepuasan Kerja yang tinggi. Dengan demikian diharapkan Kepuasan Kerja dapat mengintervening pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja.

### **Kesimpulan**

Kinerja dipengaruhi secara negatif oleh *Knowledge Sharing*. Dengan kata lain semakin tinggi *Knowledge Sharing*, maka akan semakin meningkat Kinerja. *Knowledge Sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. *Knowledge Sharing* merupakan hal mendasar yang harus dilakukan para karyawan dalam organisasi untuk dapat berkontribusi pada aplikasi pengetahuan dan inovasi yang pada akhirnya menuju keunggulan kompetitif serta dapat meningkatkan Kinerja pada pegawai. Kinerja dipengaruhi secara positif oleh Pemberdayaan. Dengan kata lain semakin baik sistem Pemberdayaan yang ada, maka akan semakin meningkat pula Kinerja. Pemberdayaan manusia merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan atau organisasi. Adanya Pemberdayaan yang baik dapat menjadi dorongan psikologis kepada pegawai untuk memberikan Kinerja yang maksimal. Kinerja dipengaruhi secara negatif oleh Kepuasan Kerja. Dengan kata lain semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka akan semakin meningkat pula Kinerja. Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena jika pegawai tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerja sama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan Kinerja pegawai serta berjalannya operasional suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kebijakan manajerial yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

### **Saran**

1. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel Kinerja terdapat pertanyaan pada No 12 sebesar 83,30% dan No 4 sebesar 85,2% oleh sebab itu pihak Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat perlu mempertahankan bahkan meningkatkan

lagi sistem Kinerja melalui indikator yang terendah menurut jawaban responden yaitu “Saya berusaha menyelesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab” serta “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan desa”.

2. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel Kepuasan Kerja terdapat pertanyaan pada No 4 sebesar 78,10% dan No 6 sebesar 78,57% oleh sebab itu pihak Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat perlu meningkatkan lagi Kepuasan Kerja melalui indikator yang terendah menurut jawaban responden yaitu “Gaji pokok yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya” dan “Adanya kesempatan yang sama bagi pegawai dalam pengembangan karir”.

3. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel *Knowledge Sharing* terdapat pertanyaan pada No 7 sebesar 40,48% dan No 9 sebesar 62,38% , oleh sebab itu pihak Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat perlu meningkatkan lagi *Knowledge Sharing* melalui indikator yang terendah menurut jawaban responden yaitu “Saya selalu senang membagi pengetahuan dengan rekan kerja” dan “Jika rekan kerja saya belum mengerti saya senang membagikan pengetahuan saya dengan rekan kerja saya”.

4. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel Pemberdayaan terdapat pertanyaan pada No 5 sebesar 68,10% dan No 6 sebesar 68,57% , oleh sebab itu pihak Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat perlu meningkatkan lagi Pemberdayaan melalui indikator yang terendah menurut jawaban responden yaitu “Saya percaya sebagian orang umumnya bertujuan baik” dan “Saya percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi ini”.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dra. Suparmi, Dr. Agus Siswanto, H. Ferry Siswadi, Dra. Sulisty Seti Utami, Idam Wahyudi, Lutfi Hidayati, Dr. Eti Supartini, Mauledy Ahmad, Ali Chaerudin, and Berlianingsih Kusumawati, Junitasari. 2023. Buku *Manajemen Sumber daya Manusia*.
- Adamy, M. 2016. *Kunststoffe International* Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Andra, Resti Syafitri, and Hamidah Nayati Utami. 2018. “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(2): 30–37.
- Ardianto, Indra Prasetyo, and Mei Indrawati. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Se Kecamatan Rangsang Pesisir.” 3(1): 1–13.
- Baiyulis, Syamsir, and Jumiati. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kecamatan Sungai Tarab Dan Salimpaung.” *JESS (Journal of Education on Social Science)* 2(2): 73–84.
- Efiani, Verry Cyasmoro, and Vina Espirapika. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Best Western Premier The Hive Cawang.” 11(1): 395–407.
- Erwina, Erwina, and Mira Mira. 2019. “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.” *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting* 2(2): 75.

- Fahlefi, Diva Riza, and M M SE. 2015. "Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Di Cv. Aneka Ilmu Semarang." *Jurnal Mimbar Bumi Bengawan* 8(17).
- Fikri, Faizul, and Nur Laily. 2022. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(7): 1–20.
- Isili, Alfarry Yudi, Bernhard Tewel, and Irvan Trang. 2022. "Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA* 10(1): 1438–48.
- Kawiana, Putu, Gede, I. 2020. Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM Perusahaan*.
- Komitmen, D A N, Organisasi Terhadap, and Kinerja Pegawai. 2021. "Pengaruh GayaKepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep." 5(1).
- M.AP,Rohman,Abd.2017. Buku *Dasar Dasar Manejemen*.  
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab2.pdf?sequence=11>.
- Memah, Leonardo, Riane pio, Jhonly, and Sonny Kaparang, Gerson. 2013. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara." *Administrasi Bisnis* 1(4): 1–9.
- Purwanto, Arief, and Gatot Nugroho. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kompetensi." *Tamwil* 7(1).
- Putri, Adetya Vianty, and I Komang Ardana. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(11): 7272–99.
- Radiansyah, R R, and A Rahman. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung." *JISIPOL| Jurnal Ilmu Sosial dan ...* 6(April): 122–42.  
<https://ejournal.unibba.ac.id/index.php/jisipol/article/view/809%0Ahttps://ejournal.unibba.ac.id/index.php/jisipol/article/download/809/681>.
- Rifai, Latif, and Endang Tjahjaningsih. 2022. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Intervening Kepuasan Kerja." *Ekonomika* 6(2): 262–79.
- Srinadi, Ni Made Eka, and I Gusti Salit Ketut Netra. 2014. "Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy , Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3(7):1894–1910.  
<https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/84d0f965007bb3646ce8cc28d64bb4bd.pdf>.
- Supriadi, Adih et al. 2022. Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
 Syarief, Faroman et al. 2022. Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
 Ed. Kurniawan Utomo, Prambudi.

Trinovela, Simanjuntak, and Sitio Vera Sylvia Saragi. 2021. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2(1): 42–54.

Widia, Agustina, and Endang Rusdianti. 2018. "Pengaruh Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 11(3): 191