

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UP3
INDRAMAYU TAHUN 2024**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Cirebon*



DISUSUN OLEH :

LATIFAH OCTAVIANI

200111122

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

TAHUN 2024

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI
PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UP3
INDRAMAYU TAHUN 2024

LATIFAH OCTAVIANI

NIM. 200111122

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Ali Jufri, S.E., M.M.
NIDN. 0425018205

Pembimbing II



Hevy Febriyansyah, S.E., M.M.
NIDN.

Mengetahui:



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Asep Gunawan, M. Si.
NIDN. 0008086601



Ketua Program Studi Manajemen

Puspa Dewi Yulianty, S. Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

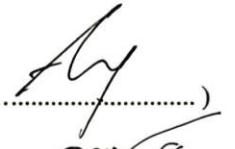
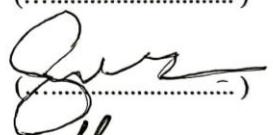
**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UP3
INDRAMAYU TAHUN 2024**

LATIFAH OCTAVIANI

NIM. 200111122

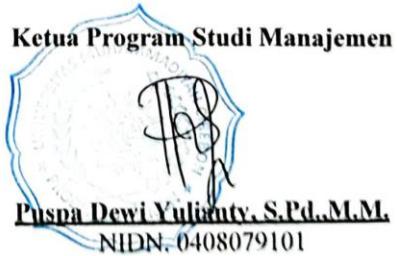
Telah dipertahankan dihadapan Tim Pengaji
Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

1. **Ali Jufri, S.E., M.M**
NIDN. 0425018205
Pembimbing I
2. **Hevy Febriyansyah, S.E., M.M**
NIDN.
Pembimbing II
3. **Sahara S.Ag, S.E., M.Si**
NIDN. 0426067301
Pengaji I
4. **Merry Sukartini, S.E., M.M**
NIDN.
Pengaji II

(.....)

(.....)

(.....)


Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui:



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : **LATIFAH OCTAVIANI**
NIM : **200111122**
Tempat dan Tanggal Lahir : Indramayu, 02 Oktober 2001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun skripsi dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pln (Persero) Up3 Indramayu Tahun 2024.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggar terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 12 September 2024

Yang membuat pernyataan,

Latifah Octaviani
NIM. 200111122

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang terampil dan profesional akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Indramayu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 responden yang menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan Koefisien Determinasi Berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Uji yang digunakan Uji deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *Knowledge Sharing* dan Kompenasasi Secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Skilled and professional human resources will influence the success of the company. This research aims to analyze the effect of Knowledge Sharing and compensation on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 Indramayu. The sample in this study was 92 respondents using a saturated sampling technique, where the entire population was used as the research sample. The analytical method used is multiple linear regression analysis and Multiple Determination Coefficient with the help of SPSS version 26 software. The tests used are descriptive tests, validity tests, and reliability tests. T Test (Partial) and F Test (Simultaneous). The research results show that Knowledge Sharing has a positive effect on job satisfaction, Compensation has an effect on job satisfaction, Knowledge Sharing and Compensation together have an effect on job satisfaction.

Keywords: Knowledge Sharing, Compensation and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT PLN (Persero) UP3 Indramayu Tahun 2024”

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Arif Nurudin MT Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon Ibu Drs. Puspa Dewi Yuliyanti, S.Pd., MM.
4. Bapak Dr. Ali Jufri, S.E., M.M. selaku Pembimbing I atas segala ketulusan hati, kesabaran, meluangkan waktu dan pikirannya dalam xi membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
5. Bapak Hevy Febriyansyah, S.E., M.M Selaku Pembimbing II yang telah berkenaan meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon dan Karyawan/Karyawati yang telah memberikan arahan, dorongan,bimbingan, dan bantuan kepada penulis selama proses studi.

7. Untuk yang paling Teristimewa kedua orang tua saya dan sekeluarga, yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil, semangat dan nasehat serta kasih sayangnya selama ini dalam mendidik saya.
8. Sahabat-Sahabatku dan orang tersayang, Kandi, Zahra Larumkit, Nur Purwita Fitri, Elza Wulandari, Riska Winatari, Ita Nur Hikma Wati, Dian Palupi. Terima kasih atas dukungan kebaikan, keceriaan yang telah kalian berikan selama kita bersama.
9. rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis
10. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk penulis.
11. Pihak pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini terutama kepada PT PLN Persero UP3 Indramayu dan UPL indramayu.

Sebagai penutup sekali lagi penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah, dan dorongan serta doa yang diberikan kepada peneliti dengan tulus ikhlas mendapatkan rahmat dan karunia dari Allah SWT. Aamin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata dengan rendah hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang berkepentingan.

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat, assalamu'alaikum Wr.Wb

Cirebon, 27 Mei 2024



Latifah Octaviani

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	15
1.3 Batasan Masalah	16
1.4 Rumusan Masalah	16
1.5 Tujuan Penelitian	16
1.6 Manfaat Penelitian	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	18
2.2 Uraian Teori	24
2.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	24

2.2.2 Knowledge Sharing.....	25
2.2.3 Kompensasi.....	27
2.3 Kerangka Berfikir	29
2.4 Hipotesis	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	33
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Karakteristik Responden	49
4.2 Hasil Penelitian	52
4.3 Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan New Department UP3 INDRAMAYU Periode 2021 – 2023	3
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan PT PLN persero UP3 Indramayu Periode Januari – Desember 2021.....	4
Tabel 1.3	Data Target Pencapaian (Prestasi) Kerja PT PLN Persero UP3 Indramayu Periode 2021 – 2024.....	6
Tabel 1.4	Data Agenda Pelatihan Periode 2023-2024	9
Tabel 1.5	Data Problem Electricity UP3 INDRAMAYU Periode 2022 – 2024.....	10
Tabel 1.6	Data Jumlah Karyawan Overtime / Lembur Periode Tahun 2022-2023	14
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2	Data Karyawan Berdasarkan Divisi / Department 2024.....	38
Tabel 3.3	Skala likert	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Status Pegawai	51
Tabel 4.5	Karakter Responden berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.6	Kriteria Rata-rata Skor	52

Tabel 4.7	Deskriptif Variabel Knowledge Sharing.....	52
Tabel 4.8	Uji Deskriptif Variabel Kompensasi.....	54
Tabel 4.9	Uji Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan	56
Tabel 4.10	Uji Validitas Knowledge Sharing	58
Tabel 4.11	Uji Validitas Kompensasi	58
Tabel 4.12	Uji Validitas Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.13	Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Knowledge Sharing	60
Tabel 4.14	Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kompensasi	60
Tabel 4.14	Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kompensasi	61
Tabel 4.16	Analisis Regresi Berganda.....	61
Tabel 4.17	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	63
Tabel 4.18	Hasil Uji Parsial (Uji T) Knowledge Sharing	64
Tabel 4.19	Hasil Uji Parsial (Uji T) Kompensasi	65
Tabel 4.20	Uji Simultan (Uji F)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Slip gaji karyawan UP3 Indramayu	14
Gambar 2.1	Proses Knowledge Sharing	26
Gambar 2.2	Kerangka Berfikir	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2	Tabulasi Data	94
Lampiran 3	Data SPSS	102
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian	109
Lampiran 5	Surat Revisi Sidang Ujian Proposal	110
Lampiran 6	Dokumentasi Wawancara dan Observasi	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sinonim Setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang dalam memenangkan persaingan bisnis dunia usaha harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia yang memegang peranan penting demi kelangsungan perusahaan. Salah satu fungsi operasional dari perencanaan dan manajemen adalah pemberian kompensasi dan saling berbagi pengetahuan atau informasi sesama rekan kerja sehingga memperoleh kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Stewart (1997) Mengartikan bahwa Modal Manusia itu sebagai manusia itu sendiri yang secara pribadi dipinjamkan kepada perusahaan dengan kemampuan individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi.

Salah satu kemampuan yang sangat penting adalah mengenai kelistrikan yang menjadi bagian yang sangat penting didalam kehidupan sehari-hari, salah satu perusahaan No.1 di indonesia yang sangat berpengaruh dan terus melakukan inovasi untuk bangsa indonesia yaitu perusahaan PT PLN PERSERO salah satu bagian dari BUMN dengan moto menjadi perusahaan nomer 1 di asia tenggara dibidang pembangkit listrik. Terdapat beberapa pembangkit listrik diindonesia diantaranya Pembangkit Listrik Tenaga Air. Pembangkit Listrik Tenaga Angin. Pembangkit Listrik Tenaga Uap. Pembangkit Listrik Tenaga Surya. Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi. Pembangkit Listrik Tenaga Gas. Pembangkit Listrik Tenaga Diesel. Pembangkit Listrik Tenaga Nuklir.

Dalam kehidupan sehari-hari listrik sangat penting namun dalam beberapa isu atau fenomena yang terjadi dilingkungan sekitar kita mengenai perusahaan listrik terutama di PT PLN (Persero) UP3 INDRAMAYU banyaknya keluhan yang dirasakan oleh pihak eksternal maupun internal dari tagihan listrik yang tinggi, meteran yang error serta pemadaman listrik yang mendadak menimbulkan

persepsi yang negatif mengenai karyawan PT PLN persero UP3 Indramayu, dari fenomena internal banyak karyawan yang datang terlambat apel senin pagi dan uang lembur yang tidak ada sehingga menimbulkan pertanyaan apakah karyawan kurang puas dengan pekerjaan nya sehingga berdampak pada pihak eksternal.

Kepuasan kerja juga sebagai faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya Busro (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas seseorang tersebut, dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaanya. Karyawan akan merasakan adanya kepuasan kerja apabila aspek-aspek dirinya terpenuhi dan sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila aspek tersebut tidak terpenuhi (Tamam dkk., 2023). Karyawan yang puas terhadap pekerjaanya akan akan berusaha untuk bekerja lebih keras dan maksimal serta memberikan dampak positif terhadap perusahaan (Partini & Dewi, 2020).

Padahal dilansir oleh (<https://ajaib.co.id/benarkah-karir-di-pln-sangat-menjanjikan-simak-ulasannya/>) peluang yang dijanjikan pihak PT PLN sangatlah menarik dari program pengembangan karir yang sebut Program Sandwich dan minimnya PHK yang terjadi di PT PLN tersebut. Hal yang menyebabkan kepuasan karyawan belum optimal karena karyawan kurangnya informasi atau sosialisasi dari pihak UP3 Indramayu mengenai tata cara / prosedur pembuatan untuk pengajuan naik jabatan sehingga menghambat karir mereka, bukan hanya itu terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki skill dalam membuat prasyarat promosi serta kurang nya bantuan dari sesama rekan kerja.

Tabel 1.1
Data Karyawan New Department UP3 INDRAMAYU
Periode 2021 - 2023

No	Nama	Tanggal Lahir	Tahun Pegawai Tetap	Depart Awal	Depart Baru	Lulusan
1	Muh. Saefudin	10/5/1991	2021	Trans Engineering	K3	SMK
2	Ma'ruf Ahmad	25/6/1991	2021	Trans Engineering	K3	SMK
3	Syarif Yuman	28/5/1992	2022	Financial	Jaringan	SMA
4	Aji Jaya	2/11/1998	2023	TL. OP	Service	SMK
5	Sulman	6/10/2000	2023	TL. Teknisi	K3	SMK
6	Darman Aji	23/10/1999	2023	TL. OP	Trans Eng	SMK

Sumber data: regional UP3 Indramayu

Pada tabel 1.1 menunjukan bahwa terdapat 6 karyawan laki – laki ketika pada saat menjadi karyawan atau pegawai tetap mereka mengalami rotasi kerja dan jabatan baru yang diberikan kepada mereka sehingga karyawna tersebut harus mampu beradaptasi dengan lingkungan baru dan prospek kerja yang baru pula, adanya perubahan department di PT PLN Persero UP3 Indramayu ini terjadi karena karyawan yang masa kerja nya habis sehingga mau tidak mau mereka yang terpilih harus bisa beradaptasi dan hal ini yang menjadi faktor kepuasan kerja di PT PLN UP3 Indramayu belum stabil atau belum optimal. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikasi seorang karyawan dapat menikmati pekerjaannya serta dapat dihargai karena melakukan pekerjaannya dengan baik (Kuranga et al., 2020).

Bukan hanya itu dilihat dari data absensi tidak sedikit para karyawan yang datang terlambat serta tingkat sakit, izin dan alfa yang relatif tinggi dari tahun 2021-2023

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT PLN persero UP3 Indramayu
Periode Januari – Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Jan	92	21	7	10	20	25
Feb	92	15	5	8	13	24
Mar	92	23	14	9	12	25
Apr	92	12	23	6	22	26
Mei	92	14	22	7	15	25
Jun	92	5	15	6	12	26
Jul	92	4	13	4	13	25
Agust	92	9	14	5	15	25
Sept	92	11	10	6	17	24
Okto	92	9	4	2	18	26
Nov	92	8	5	2	10	26
Des	92	17	3	2	9	26
total		148	135	57	176	303

Sumber data: Regional Manajer UP3 Indramayu

Periode Januari – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Jan	92	22	9	8	22	25
Feb	92	20	5	6	4	24
Mar	92	8	14	14	16	25
Apr	92	15	12	10	18	26
Mei	92	16	16	20	10	26
Jun	92	10	20	15	10	24
Jul	92	10	21	15	23	25
Agust	92	6	10	11	25	25
Sept	92	9	9	11	12	25
Okto	92	8	8	10	11	25
Nov	92	7	15	13	15	25
Des	92	6	20	5	21	25
total		137	159	130	187	300

Sumber data: Regional Manajer UP3 Indramayu

Periode Januari – Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Jan	92	10	5	8	19	26
Feb	92	9	17	7	22	24
Mar	92	7	14	9	17	25
Apr	92	7	6	10	12	26
Mei	92	7	8	11	12	26
Jun	92	19	21	11	12	24
Jul	92	8	22	18	10	25
Agust	92	9	17	18	10	26
Sept	92	10	18	18	10	26
Okto	92	11	19	17	15	25
Nov	92	10	19	9	15	25
Des	92	17	22	7	15	25
total		124	188	135	169	303

Sumber data: Regional Manajer UP3 Indramayu

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2023 jumlah karyawan yang izin, alfa mengalami kenaikan yang cukup tinggi hal ini tentu menjadi tanda tanya bagi perusahaan yang membuat perusahaan harus mengevaluasi tingkat kepuasaan pada karyawan PT PLN Persero UP3 Indramayu yang mencakup UPL kota, Jatibarang, Cikedung, dan Haurgelis.

Periode Bulan Januari – Juni 2024

Data Absensi Karyawan PT PLN Persero UP3 Indramayu

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Jan	92	13	5	6	8	25
Feb	92	15	8	8	7	24
Mar	92	10	5	7	5	25
Apr	92	9	6	2	6	26
Mei	92	5	2	2	6	26
Jun	92	2	2	1	1	24
	Total	54	28	26	33	150

Sumber data: Regional Manager UP3 Indramayu

Pada periode bulan januari – juni menunjukkan bahwa keterlambatan pada karyawan PT PLN Persero UP3 Indramayu hampir mencapai 50%. Hasibuan, 2016 menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang menyukai (merasa puas) atau tidak menyukai (tidak puas) dengan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2018) menyebutkan tingkat kehadiran atau absensi karyawan dapat memberikan indikasi mengenai kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas mungkin lebih cenderung hadir secara teratur. Terjadinya tingkat kepuasan kerja yang rendah bisa dilihat dari prestasi kerja karyawan pula baik secara personal dan secara organisasi.

Tabel 1.3
Data Target Pencapaian (Prestasi) Kerja PT PLN Persero UP3 Indramayu
Periode 2021 - 2024

Presentase (%)	Target Penghargaan	Bulan	Tahun
90%	Wajib Pajak Kategori Pajak Penerangan Jalan	Agustus	2021
85%	Sistem Manajemen K3	Mei	2022
100%	Sistem Manajemen Terintegrasi SNI ISO 9001:2015; SMK3 PP 50 Tahun 2021	Juni	2023
80%	Zero Accident	Agustus	2023
40%	Kecelakan Nihil Zero	Juni	2024

Sumber data: Regional Manager UP3 Indramayu

Dapat dilihat dari Tabel 1.3 dapat dilihat pada setiap tahun nya PT PLN Persero UP3 Indramayu mempunyai target yang harus dicapai akan tetapi pada tahun 2023 yang tercapai 100% dalam kategori Sistem Manajemen Terintegrasi SNI ISO 9001:2015; SMK3 PP 50 Tahun 2021. Berdasarkan observasi dari peneliti tidak tercapainya target tersebut kurangnya pengakuan atau apresiasi dari pimpinan seperti manajer kepala cabang yang jarang berkunjung bila mana ada acara tertentu selain itu adanya rotasi dalam jabatan membuat karyawan harus beradaptasi dibidang tersebut. Pada prestasi yang diraih oleh karyawan PT PLN Persero UP3 Indramayu tidak pernah di publikasikan sehingga karyawan yang mendapatkan pencapaian secara pribadi kurang puas karena kurangnya apresiasi dari pihak perusahaan.

Hal ini didukung Afandi (2021) Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Faktor yang mempengaruhi Tingkat kepuasan karyawan salah satunya *Knowledge Sharing*, *Knowledge management* (manajemen pengetahuan) berperan penting dalam organisasi, karena dapat menununjukkan inisiatif dan prosedur pengelolaan yang jelas, mudah dimengerti, dan komprehensif. Apabila organisasi gagal dalam memanfaatkan aset yang tidak dapat dihitung (tangible), yaitu knowledge, maka konsekwensinya adalah kegagalan untuk selalu ada (exist). Manajemen pengetahuan terkait dengan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*). *Knowledge Sharing* merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Peningkatan sumber daya manusia tersebut akan dapat memberikan daya ungkit bagi setiap proses efektif dalam organisasi (Tung, 2018). Menurut Simanjuntak (2021) menyebutkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Grant & Dumay (2018) *Knowledge Sharing* adalah pertukaran pengetahuan antara dua atau lebih individu, dimana salah satu pihak mengkomunikasikan pengetahuan yang ia miliki dan pihak lain mengasimilasi pengetahuan tersebut sehingga secara bersama-sama terciptalah pengetahuan yang baru. Definisi lain dari *Knowledge Sharing* menurut Simanjuntak (2021) adalah tahapan diseminasi dan penyediaan knowledge pada saat tepat untuk karyawan yang membutuhkan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) harus dapat memberikan kepuasan dan citra yang baik di mata konsumen dengan cara memberikan Kepuasan yang optimal. Melihat keadaan tersebut, pemerintah berupaya agar BUMN berusaha untuk berinovasi dalam hal ini memberikan kepuasan yang optima bagi masyarakat sebagai konsumen. Salah satu wujud dari kepuasan itu sendiri adalah dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga masyarakat akan merasa dihargai dan haknya tidak terabaikan. Permasalahan manajemen dalam perusahaan yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Keberhasilan *Knowledge Sharing* tergantung dari kualitas dan kuantitas komunikasi antar karyawan, pimpinan dan pihak eksternal perusahaan.

Penerapan *Knowledge Sharing* sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan, secara tidak langsung telah diterapkan oleh PT PLN (Persero) UP3 Indramayu. Adapun kegiatan *Knowledge Sharing* yang berlangsung yaitu berbagi ide-ide baru, teknik baru, pengalaman dan segala sesuatu hal yang baru yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Proses sharing yang dilakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Indramayu yaitu berbentuk formal dan informal. Sharing informal lebih sering dilakukan karena dapat dilakukan kapan saja dalam suatu devisi untuk memecahkan suatu permasalahan atau sekedar menyampaikan keadaan dan tanggung jawab devisi tersebut, sedangkan sharing formal berbentuk pelatihan dan pertemuan rutin, dalam pertemuan ini akan dilakukan pembahasan berbagai aspek yang ada di dalam perusahaan yang akhirnya akan menghasilkan keputusan penting bagi perusahaan.

Namun melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pihak devisi KSA (Keuangan, SDM dan Administrasi), ada beberapa permasalahan yang ditemui pada PT PLN (Persero) UP3 Indramayu yaitu proses *Knowledge Sharing* yang bekerja sama dengan pihak eksternal perusahaan terkadang tidak produktif, hal ini disebabkan karena adanya jadwal karyawan yang melakukan perjalanan dinas atau adanya urusan lain yang membuat proses *Knowledge Sharing* ini tidak berjalan dengan baik. Selain itu, bagi karyawan yang akan pensiun pengalaman kerjanya tidak dipublikasikan untuk karyawan yang masih aktif dalam bekerja, dan permasalahan tentang *Knowledge Sharing* juga ditemui antar devisi, sulit bagi karyawan antar devisi melakukan *Knowledge Sharing*, yang menjadi pemicu adalah terbatasnya pengetahuan dari karyawan antar devisi untuk mengetahui devisi tertentu. Terlebih khusus permasalahan ini biasanya terjadi pada karyawan baru, yang kurang memahami cara kerja hingga pemecahan masalah untuk suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 1.4
Data Agenda Pelatihan Periode 2023-2024

Type of Training	Training Schedule	Training Participants	Participant Was not Present	Target
K3	01 Jan – 03 Jan 2023	20	7	All
APD	20 Sept – 23 Sept 2023	12	6	All
Controling Trans Eng	23 Feb – 26 Feb 2024	25	8	All

Sumber data: Regional Manager UP3 Indramayu

Pada tabel 1.4 menunjukan bahwa Agenda Pelatihan periode 2023-2024 tidak mencapai Target yang ditetapkan perusahaan hal ini dikarenakan semua department dijadikan satu untuk pelatihan tersebut dan karyawan merasa pelatihan yang tidak sesuai dengan Job des nya tidak mengikuti agenda tersebut.

Knowledge Sharing dapat diartikan terjadinya proses pemaparan pengetahuan baru maupun pengetahuan lama yang di-update. Namun usaha untuk mensukseskan *Knowledge Sharing* tidak dapat dilepaskan dari pemahaman atas pengetahuan itu sendiri (*nature of knowledge*), motivasi yang mendorong keinginan untuk berbagai pengetahuan (*motivation to share*) dan kesempatan atau lingkungan yang menunjang adanya aktifitas saling berbagi pengetahuan itu sendiri (*opportunities to share*). Sehingga sangat penting untuk mendapatkan gambaran dari setiap keadaan-keadaan tersebut sehingga *Knowledge Sharing* yang diadakan dapat berjalan efektif dan benar-benar memberikan daya ungkit pada kepuasan para karyawan itu sendiri.

PT PLN Persero UP3 Indramayu sebagai perusahaan penyedia tenaga kelistrikan juga sangat membutuhkan karyawan atau individu dengan kemampuan kerja yang baik dan berkualitas, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kesuksesan PT PLN Persero UP3 Indramayu itu sendiri. System perekrutan PT PLN Persero UP3 Indramayu sudah sangat memperhatikan ketentuan secara

umum terkait kemampuan para calon karyawan, namun dinamika pekerjaan baik teknis dan non teknis didalam PLN tetap menunjukkan adanya rentang pengetahuan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Hal tersebut merupakan dampak dari perbedaan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan itu sendiri.

Tabel 1.5
Data Problem Electricity UP3 INDRAMAYU
Periode 2022 - 2024

JENIS INCIDENT	TAHUN	PENYEBAB
Naik Turunkan Daya Volt yang tidak stabil	2022	<ul style="list-style-type: none"> Miss komunikasi antara karyawan Dengan atasan dan karyawan sesama karyawan
Sosialisasi Kompor Listrik	2022	<ul style="list-style-type: none"> Tidak merata nya sosialisasi yang diadakan oleh pihak UP3 Indramayu dengan data yang diperusahaan dan di tempat kejadian. Sehingga tercapai 75% dari luas wilayah Indramayu
Perubahan jdawal bidding dengan kontraktor	2022	<ul style="list-style-type: none"> Perubahan jadwal yang mendadak karena sebagian yang mengurus bidding melakukan perjalanan dinas yangbtadinya ditetapkan tanggal 20/10/2020 menjadi 25/10/2020
Penanganan Kabel Listrik	2023	<ul style="list-style-type: none"> Kesalahan informasi yang diterima antara Teknisi dengan Tim Pelayanan mengenai lokasi perbaikan Kabel listrik
Pemadaman Listrik	2024	<ul style="list-style-type: none"> Cuaca yang extrem yang menerjang wilayah indramayu barat dan timur sehingga banyak nya pohon tumbang yang

Pemindahaan dan pemasangan Tiang Listrik		<p>mengenai tiang listrik sehingga terjadinya pemadaman.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terjadinya kesalahan jadwal pemadaman untuk wilayah tertentu • Kurangnya sosialisasi pada pihak internal dan eksternal dalam proses pemindahaan dan pemasangan tiang listrik yang menyebabkan konflik
------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber data: Regional Manager UP3 Indramayu

Pada tabel 1.4 dapat dilihat kejadian yang dialami oleh pihak internal dan juga eksternal yang memicu persepsi kurang puas dengan hasil kerja PLN Area Indramayu dari segi karyawan dilihat dari bagaimana perintah pusat yang diberikan kepada mereka, jika melanggar aturan yang berlaku akan terjadinya kesalahan teknis dan menyebabkan kekacauan yang lebih besar pula. Azizi, dkk. (2020) menemukan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi.

Bukan hanya knowlegde sharing yang dapat mempengaruhi kepuasaan akan tetapi dari segi kompensasi juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan seperti yang di ungkapkan oleh Pranata, dkk. (2020) menemukan bahwa kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Sehingga dapat disebutkan bahwa kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. PT PLN Persero UP3 Indramayu ini menyediakan tenaga kerja dalam bidang jasa yang bertugas untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan Kelistrikan Yang tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang harus diperhatikan. Banyak karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut, namun permasalahan yang dihadapi

perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa adanya ketidakadilan.

Seperi yang terjadi pada PT PLN Persero UP3 Indramayu dimana adanya keterlambatan dalam pemberian gaji paling lama 2 hari karena adanya hari libur kerja atau tanggal merah dan tidak adanya upah lembur. Seperti yang terlansir di web <https://www.google.com/amp/s/employers.glints.com/id-id/blog/rumus-dan-cara-menghitung-upah-lembur-karyawan/amp/> berdasarkan UU Cipta kerja mengenai upah lembur dijelaskan bahwa.

Berdasarkan UU Cipta Kerja_Pasal 31, upah lembur dibayarkan melalui perhitungan:

Jam pertama pada hari kerja	1,5x gaji di satu jam pertama lembur
Jam berikutnya pada hari kerja	2x upah per satu jam lembur

- 1,5 kali upah satu jam pada jam kerja lembur pertama
- 2 kali upah satu jam pada jam kerja lembur berikutnya

Rumus upah lembur per hari adalah: **1/173 x gaji satu bulan**

Mengapa 173? Alasannya, angka ini didapat dari total jam kerja karyawan (asumsi 40 jam per minggu) dikalikan dengan 4 minggu (52 minggu dalam satu tahun dibagi 12 bulan) atau:

$$40 \text{ jam} \times 4,33 \text{ minggu} = 173,2 \text{ jam} = \text{dibulatkan menjadi } 173 \text{ jam.}$$

Serta Ketidakadilan dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan sesuai dengan basic yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Akibat adanya ketidak adilan yang dirasakan oleh karyawan atau berdampak pada kurang maksimalnya kepuasan karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Peningkatan kepuasan karyawan juga dapat dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan

yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada diperusahaan.

Dilansir halaman web <https://katadata.co.id/berita/nasional/63214da86f48f/mengintip-daftar-gaji-pegawai-pln-bumn-idaman-para-pencari-kerja> Sebagai satu-satunya perusahaan Indonesia yang menyediakan pasokan listrik, posisi PLN tergolong strategis, dan terbilang aman dari jurang kebangkrutan hingga pailit. Apalagi, BUMN setrum ini menawarkan besaran gaji yang cukup menggiurkan, dengan jenjang karir yang jelas. Patut diingat, bahwa menjadi pegawai BUMN seperti PLN, statusnya adalah sebagai karyawan swasta yang terikat dengan kontrak. Aturan ini berdasarkan UU Nomor 19 tahun 2003 tentang BUMN.

Berikut ini adalah gaji pegawai PLN berdasarkan Grade nya ialah:

- Grade 1: Rp 1.800.000
- Grade 2: Rp 2.250.000
- Grade 3: Rp 2.300.000
- Grade 4: Rp 3.100.000
- Grade 5: Rp 3.400.000
- Grade 6: Rp 3.750.000
- Grade 7: Rp 4.100.000
- Grade 8: Rp 6.000.000
- Grade 9: Rp 7.150.000
- Grade 10: Rp 8.600.000

Sistem grade ini dimulai dari tingkatan non-staff (Grade 1), yakni pegawai yang memiliki persyaratan pendidikan terakhir SMA/SMK, tanpa pengalaman kerja. Level grade ini akan semakin meningkat seiring dengan tingkat pendidikan pegawai.

Tabel 1.6
Data Jumlah Karyawan Overtime / Lembur Periode Tahun 2022-2023

Status Pegawai	Total Overtime	Tahun	Lulusan
Pegawai Tetap	12 x dari 300 total Hari kerja	2022	SMK 8 Orang D3 4 Orang
Pegawai Tetap	10 x dari 303 total hari kerja	2023	S1 2 Orang SMK 8 orang

Sumber data: Regional Manajer UP3 Indramayu

Pada tabel 1.5 data karyawan yang lembur pada periode 2022-2023 menunjukkan pegawai dengan Lulusan SMA/SMK mendomisili kerja lembur, hal ini menyebabkan adanya ketidakadilan dalam pembagian karyawan yang lembur dengan gaji yang masih sesuai grade dan tidak adanya upah lembur sehingga karyawan PT PLN Persero UP3 Indramayu selama bekerja bermalas-malasan dan tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu.



PERINCIAN PEMBAYARAN PEGAWAI	
PT PLN (Persero)	Penempa Unit PLN
Periode Gaji	Mei 2023
Nama Lengkap	Dadian
No.Induk	100915KB
Pangkat	
Jabatan	Petugas yantek 10
PENERIMAAN	
Gaji Pokok	Rp3.125.446
Tunjangan Masa Kerja	Rp34.007
BPKN	Rp403.293
Tunjangan Konsolidasi	Rp0
DETA	Rp212.419
Varisier cost	Rp307.125
Add Cost	Rp3.825.164
TOTAL PENERIMAAN :	Rp7.957.463
POTONGAN	
Biaya Jabatan	Rp403.160
Premi JHT+JP Pegawai	Rp83.250
PPh.21 atas Gaji	Rp7.19.823
PPh.21 atas Bonus	Rp264.600
TOTAL POTONGAN :	Rp1.470.823
Gaji Bersih :	Rp6.486.630

Gambar 1.1 Slip gaji karyawan UP3 Indramayu

Pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa pemberian gaji ini diberikan berdasarkan dari prosedur perusahaan yang dimana total penerimaan dikurangi total potongan seperti PPh atas gaji, atas bonus dan Biaya jabatan serta JHT+JP pegawai. Secara psikologis, apabila karyawan merasa diberikan perhatian dan dihargai atas jasa yang mereka berikan, mereka akan cenderung memberikan kesetiaan mereka terhadap perusahaan, karena mereka merasa kebutuhan mereka secara ekonomi dapat terpenuhi oleh perusahaan. berdasarkan beberapa

pemaparan tersebut terlihat jelas bahwasanya variabel kompensasi dapat memberikan pengaruh pada tingkat loyalitas karyawan. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus mengenai kompensasi ini untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga nantinya akan memberikan hasil yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam hal profit maupun tujuan lainnya (Akmal dan Tamini, 2015).

Berdasarkan uraian dan fenomena yang dijelaskan penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Knowlegde Sharing dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT PLN UP3 INDRAMAYU TAHUN 2024“

1.2 Identifikasi Masalah

1. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas maka perusahaan harus memperhatikan secara penuh karyawannya terlebih pada perusahaanan BUMN salah satunya PT PLN (Persero) UP3 Indramayu pada tingkat kepuasan kerja belum optimal karena adanya rotasi kerja dari Department lama ke baru sehingga karyawan harus menyesuaikan prospek kerja yang baru dan mempelajari bidang yang baru pula, dilihat dari tingkat absensi alfa sakit izin dan keterlambatan datang serta menjadi penyebab turunnya tingkat kepuasan di PT PLN Persero UP3 Indramayu tersebut.
2. proses *Knowledge Sharing* yang bekerja sama dengan pihak eksternal perusahaan terkadang tidak produktif, hal ini disebabkan karena adanya jadwal karyawan yang melakukan perjalanan dinas atau adanya urusan lain yang membuat proses *Knowledge Sharing* ini tidak berjalan dengan baik. Selain itu, bagi karyawan yang akan pensiun pengalaman kerjanya tidak dipublikasikan untuk karyawan yang masih aktif dalam bekerja, dan permasalahan tentang *Knowledge Sharing* juga ditemui antar devisi, sulit bagi karyawan antar devisi melakukan *Knowledge Sharing*, yang menjadi pemicu adalah terbatasnya pengetahuan dari karyawan antar devisi untuk mengetahui devisi tertentu

3. Seorang karyawan akan secara sukarelawan berkomitmen didalam perusahaan jika dalam segi finansialnya juga sesuai dengan pekerjaannya. Adanya Ketidakadilan dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan sesuai dengan basic yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Akibat adanya ketidak adilan yang dirasakan oleh karyawan atau berdampak pada kurang maksimalnya kepuasan karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki permasalahan dalam variabel hanya menggunakan 2 Variabel diharapkan menggunakan variabel lain seperti disiplin kerja dalam lain-lainnya serta durasi penelitian dan jumlah responden yang terbatas sehingga tidak dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan akurat.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN Persero UP3 Indramayu?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN Persero UP3 Indramayu?
3. Apakah *Knowledge Sharing* dan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT PLN UP3 Indramayu?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisi dan menguji Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN Persero UP3 Indramayu

2. Untuk Menganalisi dan menguji Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN Persero UP3 Indramayu
3. Untuk Menganalisi dan menguji Apakah *Knowledge Sharing* dan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT PLN UP3 Indramayu

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi pembaca, diharapkan dapat bisa berguna sebagai bahan referensi mengenai Pengaruh Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT PLN UP3 INDRAMAYU TAHUN 2024.
2. Bagi mahasiswa, yang kuliah bisa dijadikan untuk menambah wawasan dan kajian penelitian mengenai Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT PLN UP3 INDRAMAYU TAHUN 2024.
3. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT PLN UP3 INDRAMAYU TAHUN 2024.

a) Secara Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi rujukan, pembelajaran dan pertimbangan bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi khususnya Mahasiswa Prodi Manajemen untuk bahan bacaan atau refensi serta dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi semua pihak

b) Secara Praktis

Manfaat Praktis, ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan ataupun perbandingan dalam pengembangan pada laporan selanjutnya, dan bagi pihak lain diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arfan M Naufal dan Trisninawati, 2023. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu	X1: <i>Knowledge Sharing</i> X2: Kompetensi Y: Kinerja Kerja	Terdapat pengaruh positif antara <i>Knowledge Sharing</i> dengan kinerja kerja dipengaruhi salah satu indikator yaitu fasilitas yang memadai sehingga proses <i>Knowledge Sharing</i> berjalan dengan baik.
2.	Khaeranaa dan Mangiwab berlin, 2021. Pengaruh <i>Knowledge</i>	X1: <i>Knowledge Sharing</i> Y: Kinerja Kerja	Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif yang dimana diperusahaan tersebut melakukan penerapan

	<i>Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)</i>		<i>Knowledge Sharing dengan CoC (Code Of Conduct)</i>
3.	Nanda Renaldy, 2020 KNOWLEDGE SAHRING ANTAR PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA AREA SIDOARJO.	X1: <i>Knowledge Sharing</i> Y: Kepuasan kerja	Terdapat pengaruh positif dimana penerapan Knowlegde sahring ini rutin dilakukan untuk meningkatkan pengatahan karyawan baru dengan berbagi pengalaman yang lama dan ada nya learning society dalam upaya mencerdaskan seluruh anggota organisasi.
4.	Cokorda Prabu Pemayun, Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Luh Gede Putu Purnawati, 2024 PENGARUH KNOWLEDGE	X1: <i>KNOWLEDGE</i> SHARING LINGKUNGAN KERJA X2: <i>LINGKUNGAN</i> KERJA X3: <i>KOMPENSASI</i>	Terdapat pengaruh positif di antara variabel kempensasi dengan kinerja yang dimana menujukan bahwa perusahaan memberikan upah dan bonus tambahan jika melewati jam pulang kerja.

	<i>SHARING, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWARI SPA RELAXATION, BADUNG, BALI</i>	Y: KINERJA KARYAWAN	
5.	Isnaini annisaturrifka, 2024. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE RETENTION DAN TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI	X1: Kompensasi Y1: EMPLOYEE RETENTION Y2: TURNOVER INTENTION Z: Kepuasan Kerja Karyawan	Pengaruh yang diterima antara kompensasi dengan kepuasan yaitu positif dimana perusahaan memberikan gaji sesuai dengan UMR yang berlaku di daerah tersebut dan memberikan tunjangan di hari besar.

	VARIABEL INTERVENING DI CV. ANEKA GRAFIKA MALANG		
6.	Pristia Dwidanna Safitri, Laode Syarfani, 2024 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol	X1: Kompensasi Y: Kepuasan Kerja	Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dikarenakan Gaji yang diberikan kepada karyawan belum sesuai standar UMP. UMP Sumatra barat untuk tahun 2023 sebesar Rp2.742.476. Dan UMP Sumatra barat untuk tahun 2024 resmi naik 2,52 persen menjadi Rp2.811.449.
7.	Sri Khodijah Dewi, Annisa Mardatillah, 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.	X1: KOMPENSASI Y: KEPUASAN KERJA	Terdapat pengaruh positif diantara kedua variabel tersebut dimana indikator dari segi gaji mengalami kenaikan 2% dan perusahaan mengikuti peraturan dari segi gaji berdasarkan keputusan bersama yang

	Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci.		disetujui oleh serikat pekerja.
8.	Made Dwi Satria Pramartha dan Gusti Bagus Honor Satrya, 2024 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APOTEK ANUGERAH	X1: LINGKUNGAN KERJA X2: Kepuasan Kerja X3: STRESS KERJA Y: KINERJA KERJA	Adanya pengaruh pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana pemimpin perusahaan terus memberikan motivasi dan fasilitas untuk kenyamanan karyawan sehingga karyawan beranggapan selalu diperhatikan oleh para atasan.
9.	Ni Ketut Suci Cheliasih dan Gede Riana, 2024. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA	X1: KOMPENSASI X2: MOTIVASI X3: KEPUASAN KERJA Y:	Terdapat 2 variabel yang saling berkesimbungan yaitu kompensasi dan kepuasan dimana gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dia kerjakan dan membuat adil bagi para karyawan. Serta

	TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN Cafe Bali	KOMITMEN ORGANISASI	memberikan dorongan pada para atasan yang selalu mengingatkan pada visi misi perusahaan. Bantuan yang diberikan oleh para senior yang membagi pengalamannya menjadi pengetahuan yang baru. Bantuan sharing pengetahuan dari pengalaman senior membuat perusahaan berjalan dengan baik.
10.	Anton Budi Santoso dan Rilfa Yuliantika, 2024 PENGARUH <i>KNOWLEDGE</i> <i>SHARING DAN</i> <i>KOMPENSASI</i> TERHADAP KEPUASAN KERJA	X1: <i>Knowledge Sharing</i> X2: KOMPENSASI Y: Kepuasan kerja	Terdapat pengaruh signifikan di semua variabel, perusahaan terus mendukung kesejahteraan karyawaan nya untuk tetap meningkatkan laba perusahaan melalui pegawai, apsesiasi dan toleransi serta rotasi kerja dan pemberiaan gaji yang adil membuat karyawan bekerja maksimal.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Busro (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas seseorang tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja seseorang tersebut. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021). Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021).

2.2.2.1. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan

Menurut Panggabean (2004), faktor-faktor penentu kepuasan kerja dapat dikelompokkan kedalam tiga kelompok antara lain:

1. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik ini terdiri atas keanekaragaman keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), keberartian tugas (task significance), otonomi (autonomy), dan umpan balik pekerjaan (feedback). Karakteristik pekerjaan mempengaruhi tingkat motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran kerja.

2. Karakteristik Organisasi

Karakteristik ini terdiri atas skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.

3. Karakteristik Individu

Karakteristik ini terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

2.2.3.1. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Afandi (2021), terdapat lima indikator kepuasan kerja, diantaranya:

1. Pekerjaan itu sendiri

Seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji/Upah

Seberapa besar imbalan finansial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain.

3. Kesempatan promosi

Seberapa besar peluang untuk berkesempatan maju dalam organisasi.

4. Pengawasan

Seberapa besar kemampuan atasan memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja

Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

2.2.2 *Knowledge Sharing*

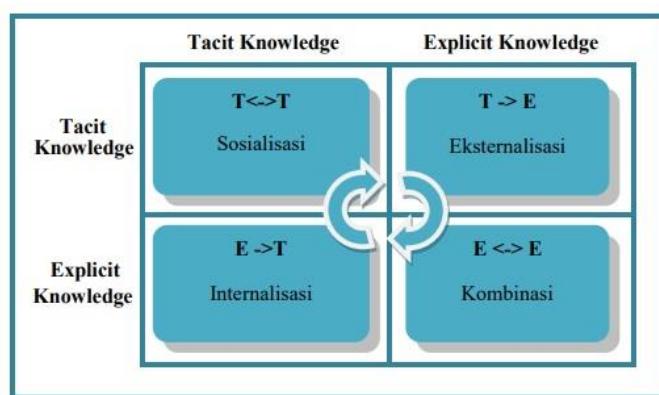
2.2.2.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut Widodo (2013), *Knowledge Sharing* merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebarluaskan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan value

added bagi perusahaan. Sedangkan Tobing (2011) menyatakan bahwa melalui *Knowledge Sharing* akan terjadi eksplorasi maksimal dari suatu pengetahuan. Selain mengeksplorasi pengetahuan secara maksimal, *Knowledge Sharing* juga dapat membuka kesempatan mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan knowledge baru.

Menurut Tobing (2007), tacit knowledge adalah knowledge yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, judgement, skill, values dan belief yang sangat sulit diformalisasikan dan dibagikan dengan orang lain. Berdasarkan pengertiannya, maka Tacit Knowledge dikategorikan sebagai personal knowledge atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu atau perorangan. Jadi, dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mendistribusikan pengetahuan baik melalui komunikasi satu dengan lain ataupun melalui media virtual yang ada, untuk mengembangkan, meningkatkan sehingga dapat menciptakan knowledge baru guna mendapatkan value added bagi perusahaan.

2.2.2.2 Proses *Knowledge Sharing*



Gambar 2.1 proses *Knowledge Sharing*

2.2.2.3 Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

Azizi (2020) dimensi yang dapat mengukur *Knowledge Sharing* adalah:

1. *Knowledge donating*,

Merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkomunikasikan model intelektual yang mereka miliki dalam rangka mentransfer modal intelektual tersebut kepada individu lainnya.

2. *Knowledge collecting*,

Merupakan sebuah aktivitas seseorang dengan individu lain untuk memperoleh model intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Hartatik (2014) kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial. Kompensasi merupakan balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial

2.2.3.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995:137), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian balas jasa, maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari hasil kerja/jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program balas jasa ditetapkan cukup besar, maka perusahaan itu akan mudah mendapatkan karyawan yang sesuai kualifikasinya.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program balas jasa atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program balas jasa yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Zulfa & Azizah (2020), indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji Upah

adalah fasilitas penggajian biasanya dipakai untuk pekerja produksi atau pemeliharaan. Upah sering dikaitkan dengan gaji per jam, dan berlaku juga untuk upah mingguan, bulanan, dan tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah penambahan imbalan diluar gaji tetap yang biasanya diberikan kepada pegawai yang mencapai target pekerjaannya.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah bisa terdiri dari asuransi, berupa asuransi jiwa, kesehatan, maupun tunjangan pensiun, cuti yang dibayar perusahaan, dan tunjangan lainnya tergantung jabatan dan posisi karyawan didalam perusahaan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada dasarnya memiliki hubungan dengan kenyamanan yang diberikan perusahaan contohnya, mobil dinas, biaya transportasi, parkir khusus karyawan dan perlakuan istimewa yang diperoleh karyawan.

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh Positif *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arfan M Naufal dan Trisninaawati, (2023) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* dengan kinerja kerja dipengaruhi salah satu indikator yaitu fasilitas yang memadai sehingga proses *Knowledge Sharing* berjalan

dengan baik. Sedangkan Khaeranaa dan Mangiwab berlin, (2021) Hasil menunjukan bahwa kedua varibael tersebut yaitu knowledge shring dengan kepuasan kerja berpengaruh positif yang dimana diperusahaan tersebut melakukan penerapan *Knowledge Sharing* dengan CoC (Code Of Conduct) secara rutin.

Adanya pengaruh positif dimana penerapan Knowlegde Sharing ini rutin dilakukan untuk meningkatkan pengatahuan karyawan baru dengan berbagi pengalaman yang lama dan ada nya learning society dalam upaya mencerdaskan seluruh anggota organisasi (Nanda Renaldy, 2020).

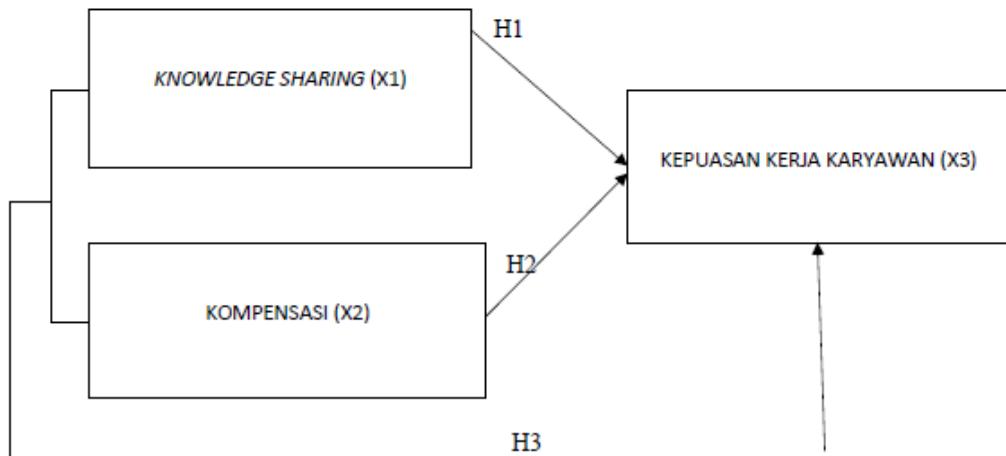
2.3.2 Pengaruh Positif Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Rahman & Syahrizal dalam Aman-Ullah et al., (2023), kepuasan kerja merupakan ukuran sentimen dan sikap seorang karyawan mengenali lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, jejaring sosial, dan remunerasi. Kepuasan muncul setelah terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, ketika karyawan merasa mendapat gaji yang cukup, maka mereka merasa puas dengan pekerjaannya (Ramlall dalam Aman-Ullah et al., 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian Isnaini annisaturrifka (2024), Pristia Dwidanna Safitri, Laode Syarfan (2024) dan Sri Khodijah Dewi, Annisa Mardatillah (2021) yaitu Pengaruh yang diterima antara kompensasi dengan kepuasan yaitu positif dimana

perusahaan memberikan gaji sesuai dengan UMR yang berlaku di daerah tersebut dan memberikan tunjangan di hari besar dan memberikan keadilan dalam pembagian upah serta bonus. Menurut Cokorda Prabu Pemayun, Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Luh Gede Putu Purnawati, (2024) Terdapat pengaruh positif di antara variabel kempensasi dengan kinerja yang dimana menunjukkan bahwa perusahaan memberikan upah dan bonus tambahan jika melewati jam pulang kerja.

2.3.3 Pengaruh Positif Knowlegde sharing dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Ni Ketut Suci Cheliasih dan Gede Riana (2024) pegaruh *Knowledge Sharing* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil Terdapat 2 variabel yang saling berkesimbungan yaitu kompensasi dan kepuasan dimana gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dia kerjakan dan membuat adil bagi para karyawan. Serta memberikan dorongan pada para atasan yang selalu mengingatkan pada visi misi perusahaan. Bantuan Sharing skill yang diberikan oleh para senior yang membagi pengalamannya menjadi pengetahuan yang baru.



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2019) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis bersifat deduktif dan induktif.

H1: Diduga *Knowledge Sharing* Berpengaruh Secara positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga Kompensasi Berpengaruh Secara positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi Secara bersamaan Berpengaruh Secara positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode atau jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 17), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2019) Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah Komunikasi Interpersonal (X1) Kompensasi (X2), dan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Sugiyono (2022) Variabel bebas adalah variabel yang dimanipulasi oleh peneliti untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Variabel ini dapat berupa kondisi, perlakuan, atau stimulus yang diberikan kepada objek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Knowledge Sharing*(X1) dan Kompensasi (X2).

a. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Sugiyono (2022) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuensi. Variabel Terikat dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN
Kepuasan Kerja (Y) (Afandi 2021)	Pekerjaan itu sendiri	1. Menyukai dan mencintai pekerjaan 2. Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	1 2
	Gaji / upah	1. Gaji/upah yang diterima sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab pekerjaan 2. Gaji/upah dapat memenuhi kebutuhan	4 5
	Kesempatan Promosi	1. Memberikan promosi jabatan berdasarkan penilaian prestasi kerja 2. Promosi adil dan objektif	6 7
	Pengawasan	1. Atasan mampu membimbing karyawan dengan baik	8 9

		2. Atasan memberikan solusi ketika ada kesulitan dalam bekerja	
	Rekan Kerja	1. Komunikasi yang baik antar rekan kerja 2. Rekan kerja memberikan dukungan ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja	10 11
<i>Knowledge Sharing (X1)</i> Menurut Azizi (2020)	<i>Knowledge donating</i>	1. Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya menyampaikan hal tersebut kepada rekan-rekan saya. 2. Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya. 3. Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan.	12 13 14 15

		4. Saya sering menyampaikan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan.	
<i>Knowledge collecting,</i>	<p>1. Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal tersebut</p> <p>2. Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu</p> <p>3. Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu</p> <p>4. Ketika seorang rekan saya ahli dalam bekerja, saya meminta mereka untuk</p>	20 21 22 23	

		mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya	
Kompensasi (X2) Menurut Zulfa & Azizah (2020)	Upah dan Gaji	1. Gaji/upah sesuai dengan kinerja dan prestasi 2. Gaji/upah memenuhi kebutuhan pokok	24 25
	Insentif	1. Insentif yang diberikan sesuai kinerja 2. Insentif memenuhi kebutuhan pokok	26 27
	Tunjangan	1. Tunjangan memenuhi kebutuhan karyawan 2. Tunjangan sesuai dengan beban kerja	28 29
	Fasilitas	1. Fasilitas mampu membuat aktivitas berjalan optimal 2. Fasilitas yang diterima tepat guna	30 31

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian di PT PLN (persero) UP3 Indramayu 2024

Sebanyak 92 Orang 24 Karyawan perempuan dan 68 laki-laki. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel adalah suatu bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili populasi itu sendiri. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi 92 orang yang termasuk kedalam Teknik sampling jenuh.

Tabel 3.2
Data Karyawan Berdasarkan Divisi / Department 2024

Divisi	Jumlah Karyawan
Keuangan dan ADM	10
Service	7
Planing	9
Marketing	12
Pengadaan	10
K3	15
Trans Engr	15
Teknisi Jaringan	14
Total	92 Orang

Sumber data: Regional Manager UP3 Indramayu

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN (Persero) UP3 Indramayu yang beralamatkan Jl. S. Parman No. 5 Margadadi 45212 Kec. Indramayu Kab. Indramayu.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah :

3.5.1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 199), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini angket disebarluaskan kepada 92 karyawan PT PLN Persero UP3 Indramayu.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.3
Skala likert

No	Pilihan	Skor
1.	SS : Sangat Setuju	5
2.	S : Setuju	4
3.	N : Netral	3
4.	TS : Tidak Setuju	2
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2. Teknik pengamatan / Observasi

Menurut Sugiyono (2019: 203), Teknik Pengamatan / Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Sugiyono (2019: 204) membedakan observasi menjadi tiga jenis, yaitu:

- Observasi Partisipan: Peneliti terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati.
- Observasi Non-Partisipan: Peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati.
- Observasi Terstruktur: Peneliti menggunakan pedoman observasi yang telah disusun sebelumnya.
- Observasi Tidak Terstruktur: Peneliti tidak menggunakan pedoman observasi yang telah disusun sebelumnya.

3.5.3. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang antara peneliti dengan informan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab mengenai objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Persero UP3 Indramayu 2024.

3.5.4. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal-jurnal, dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian

3.6 Teknik Analisis

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019: 206), Uji deskriptif / Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Beberapa yang termasuk di dalam teknik analisis data secara deskriptif misalnya menyajikan data ke dalam bentuk:

- a) Grafik
- b) Tabel
- c) Presentasi

- d) Frekuensi
- e) Diagram dan lain-lain.

3.6.2. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019: 175), uji validitas adalah proses untuk menentukan apakah suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Pengujian validitas data dengan menggunakan pearson product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara x dan y

n = Jumlah Responden

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$ = Jumlah Skor item

$\sum y$ = Jumlah Skor Total

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat y

3.6.3. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 121), uji reliabilitas adalah suatu cara untuk mengukur tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian, dan konsistensi dari instrumen pengumpulan data, seperti kuesioner. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sama atau konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam kondisi yang berbeda.

Untuk mengukur reliabilitas data penelitian yaitu dengan cara uji Cronbach Alpha. Adapun rumus Cronbach Alpha yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) (1 - \sum s_i)$$

Keterangan :

r_{11} = nilai

reliabilitas

k = jumlah

item

$\sum s_i$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = varian total

3.6.4. Analisis Data

3.6.5.1 Analisi Uji Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variabel bebas yaitu *Knowledge Sharing* (X1) dan Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y), Maka persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

a = Konstanta

b1, b2, = koefesien

X1 = Variabel bebas 1 *Knowledge Sharing* (X1)

X2 = Variabel bebas 2 Kompensasi
(X2)

Y = Variabel terikat Kepuasan Kerja

3.6.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi Berganda Menurut Sugiyono (2019) Uji koefisien determinasi berganda (R-Square) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel

independen (X) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Y).

Semakin tinggi nilai R-Square, semakin kuat hubungan antara variabel independen dan dependen.

Terdapat beberapa interpretasi terhadap nilai R-Square:

- **Nilai R-Square rendah (0 - 0,3):** Menunjukkan hubungan yang lemah antara variabel independen dan dependen.
- **Nilai R-Square sedang (0,3 - 0,7):** Menunjukkan hubungan yang sedang antara variabel independen dan dependen.
- **Nilai R-Square tinggi (0,7 - 1,0):** Menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen.
- **Rumus Koefisien Determinasi (R^2)**

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3.6.5. Uji Parsial (t)

Menurut Sugiyono (2019:237), Uji t parsial adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan menjaga salah satu variabel independen tetap atau dikendalikan. Uji t parsial sering digunakan dalam

penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara dua variabel.

Rumus Menurut Sugiyono (2019:237), rumus uji t parsial adalah sebagai berikut:

$$t = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) / \sqrt{(s_1^2 / n_1 + s_2^2 / n_2)}$$

Keterangan:

- t: Nilai t hitung
- \bar{X}_1 : Rata-rata sampel 1
- \bar{X}_2 : Rata-rata sampel 2
- s_1^2 : Varian sampel 1
- s_2^2 : Varian sampel 2
- n_1 : Jumlah sampel 1
- n_2 : Jumlah sampel 2

Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $sig > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.6. Uji Simultan (f)

Uji F simultan adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan (bersama-sama) variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji F simultan sering digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian yang berkaitan dengan pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. (Sugiyono, 2019:247)

Rumus Menurut Sugiyono (2019:247), rumus uji F simultan adalah sebagai berikut:

$$F = (MS_{reg} / MS_{res}) / (k / (n - k - 1))$$

Keterangan:

- F: Nilai F hitung
- MS_{reg}: Mean Square Regression
- MS_{res}: Mean Square Residual
- k: Jumlah variabel independent
- n: Jumlah sampel

Uji F di lakukan dengan membandingkan signifikansi F_{Hitung} dengan F_{Tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$

- $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0,05$

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} yaitu $F(k ; n-k)$

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah Responden

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarluaskan kuisioner pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Indramayu, karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari populasi yang berjumlah 92 Orang. Penelitian ini memiliki karakteristik responden terbagi menjadi lima kategori yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pegawai dan masa kerja. Untuk lebih jelas mengenai karakteristik responden pada PT PLN (Persero) UP3 Indramayu sebagai berikut:

- a) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	68	73.9	73.9	73.9
	Wanita	24	26.0	26.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa memiliki responden objek penelitian mayoritas didominasi berjenis kelamin laki-laki 68 orang (73,9%) dan Perempuan hanya 24 orang (26.0%), adanya perbedaan yang cukup jauh antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan. Dapat disimpulkan pegawai PT PLN (Persero) UP3 Indramayu yang dibutuhkan lebih banyak adalah laki-laki terutama untuk Teknisi Perbaikan Mesin serta Penanganan Instalisasi Listrik.

b) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 40 thn	54	58.6	58.6	58.6
	> 40 thn	38	41.3	41.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan table 4.2 menunjukan bahwa responden yang menjadi objek penelitian mayoritas berusia 20 – 40 Tahun berjumlah 54 orang (58,6%) dan > 40 Tahun 38 orang (41.3%), sehingga dapat disimpulkan perbedaan persentase usia pada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Indramayu telah memasuki usia matang dalam melakukan sebuah pekerjaan.

c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	40	43.4	43.4	43.4
	Diploma	25	27.1	27.1	70.5
	S1	27	29.3	29.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukan bahwa responden yang menjadi objek penelitian memiliki tingkat pendidikan yang berbeda yaitu responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 40 orang (43,4%). Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 25

orang (27,1%). Serta, responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 27 orang (29,3%).

d) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Contract	20	21.7	21.7	27.1
	Permanent	72	78.2	78.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel IV – 4 menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian adalah pegawai kontrak yang berjumlah 20 orang (27,1%) dan pegawai permanent berjumlah 72 orang (78,2%). Sehingga dapat disimpulkan PT PLN (Persero) UP3 Indramayu masih mempertahankan jumlah karyawan sepanjang tahun dan akan terus meningkatkan karir para karyawan.

e) Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 5 tahun	22	23.9	23.9	23.9
	Lebih dari 5 tahun	70	76.0	76.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden mayoritas karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang

(23,9%) sedangkan karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun hanya sebanyak 70 orang (76,0%).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Persepsi pernyataan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah/ Surabrama Food Industry” dengan menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Maka kriteria dari penilaian sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kriteria Rata-rata Skor

Rata-rata Skor	Kriteria
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 -3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2019)

a) Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

Tabel 4.7 Deskriptif Variabel *Knowledge Sharing*

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
X1.1	0	9	39	33	11	92	322	3,5	Baik
X1.2	0	2	39	37	14	92	339	3,7	baik
X1.3	0	5	50	25	12	92	320	3,5	baik
X1.4	1	9	37	35	10	92	320	3,5	baik
X1.5	0	5	35	36	16	92	339	3,7	Baik
X1.6	1	13	40	32	6	92	305	3,3	Baik
X1.7	0	10	37	34	11	92	322	3,5	Baik
X1.8	0	6	22	41	23	92	357	3,9	baik
Rata – Rata							3,6	Baik	

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Keterangan:

X1.1 : Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya menyampaikan hal tersebut kepada rekan-rekan saya

X1.2 : Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya

X1.3 : Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan

X1.4 : Saya sering menyampaikan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan

X1.5 : Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal tersebut

X1.6 : Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu

X1.7 : Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu

X1.8 : Ketika seorang rekan saya ahli dalam bekerja, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Knowledge Sharing* (X1), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,6) yang artinya rata-rata intervalnya berada diantara 3,41 – 4,20 sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat *Knowledge Sharing* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Indramayu tergolong baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X1.2 dan X1.5 dengan nilai mean (3,7) dan X1.8 dengan nilai

mean (3,9), maka dapat dikatakan bahwa karyawan mendapatkan informasi mengenai pekerjaan baik dari pengalaman maupun dari hasil pelatihan dan sesama rekan kerja saling membantu pekerjaan yang membutuhkan keahlian sehingga karyawan dapat knowledge yang baru. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item X1.6 dengan nilai mean (3,3). Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tugas masing-masing serta kesibukannya sendiri jadi mereka beranggapan bahwa tidak terlalu penting untuk mengetahui pekerjaan yang bukan job mereka.

b) Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.8 Uji Deskriptif Variabel Kompensasi

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
X2.1	0	6	27	50	9	92	338	3,7	Baik
X2.2	0	3	28	47	14	92	348	3,8	Baik
X2.3	1	13	53	23	2	92	288	3,1	cukup
X2.4	0	10	27	46	9	92	330	3,6	baik
X2.5	0	12	29	39	12	92	327	3,6	baik
X2.6	1	11	22	46	12	92	333	3,6	baik
X2.7	0	2	34	40	16	92	346	3,8	baik
X2.8	0	10	39	34	9	92	318	3,5	baik
Rata – Rata							3,6	Baik	

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Keterangan:

X2.1 : Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja dan prestasi saya

X2.2 : Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan pokok saya

X2.3 : Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya

X2.4 : Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan pokok saya

X2.5 : Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya

X2.6 : Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan beban kerja yang diberikan

X2.7 : Fasilitas yang disediakan perusahaan mampu membuat aktivitas karyawan berjalan optimal

X2.8 : Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X2), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,6) yang artinya rata-rata intervalnya berada diantara 3,41 – 4,20 sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat Kompensasi pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Indramayu tergolong baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X2.2 dan X2.7 dengan nilai mean (3,8), maka dapat dikatakan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari serta perusahaan sepenuhnya menfasilitasi semua aktivitas karyawannya baik pada saat dilapangan maupun secara internal. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item X2.3 dengan nilai mean (3,1). Hal ini dikarenakan beberapa karyawan beranggapan merasa bahwa pencapaian baik secara personal maupun kerjasama sesama rekan kerja dalam berkontribusi diperusahaan tidak mendapatkan gaji atau bonus lebih atas kontribusinya sehingga karyawan merasa tidak adil.

c) Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Uji Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
Y.1	0	7	30	36	19	92	343	3,7	baik
Y.2	0	6	37	38	11	92	330	3,6	baik
Y.3	0	3	30	45	14	92	346	3,8	baik
Y.4	0	9	33	40	10	92	327	3,6	baik
Y.5	0	13	26	35	18	92	334	3,6	baik
Y.6	0	11	25	46	10	92	331	3,6	baik
Y.7	0	14	31	27	20	92	329	3,6	baik
Y.8	0	14	33	32	13	92	320	3,5	baik
Rata- Rata							3,6	Baik	

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Keterangan :

Y.1 : Saya menyukai dan mencintai pekerjaan yang sedang saya lakukan

Y.2 : Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab

Y.3 : Saya merasa puas karena gaji/upah yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab saya

Y.4 : Saya merasa puas karena gaji/upah dapat memenuhi kebutuhan saya

Y.5 : Saya merasa puas karena perusahaan memberikan promosi jabatan berdasarkan penilaian prestasi kerja

Y.6 : Saya merasa puas karena promosi jabatan dilakukan secara adil

Y.7 : Saya merasa senang karena atasan mampu membimbing karyawannya dengan baik

Y.8 : Saya merasa senang karena atasan memberikan solusi ketika ada kesulitan dalam bekerja

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,6) yang artinya rata-rata intervalnya berada diantara 3,41 – 4,20 sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Indramayu tergolong baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y.3 dengan nilai mean (3,8), maka dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan tinggi hal ini dikarenakan karyawan merasa puas karena gaji/upah yang terima sudah sesuai dengan prestasi dan tanggung jawabnya. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item Y.8 dengan nilai mean (3,5). Hal ini dikarenakan beberapa karyawan beranggapan merasa bahwa pemimpin / manajer kurang memperhatikan karyawan ketika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan nya sehingga karyawan tidak mendapatkan solusi apapun dari atasan.

4.2.2 Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah:

- Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dapat dinyatakan valid,
- Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 92 Orang dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05) maka nilai r tabel dapat diperoleh $df = n-2 = 92-2 = 90$. Maka $r_{tabel} = 0,205$. Hasil nilai r_{hitung} setiap variabelnya sebagai berikut:

a) Uji Validitas Knowledge Sharing (X1)

Tabel 4.10 Uji Validitas *Knowledge Sharing*

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,535	0,205	Valid
X1.2	0,330	0,205	Valid
X1.3	0,276	0,205	Valid
X1.4	0,417	0,205	Valid
X1.5	0,207	0,205	Valid
X1.6	0,275	0,205	Valid
X1.7	0,408	0,205	Valid
X1.8	0,581	0,205	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel *Knowledge Sharing* dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,205), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

b) Uji Validitas Kompensasi (X2)

Tabel 4.11 Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,386	0,205	Valid
X2.2	0,471	0,205	Valid
X2.3	0,525	0,205	Valid
X2.4	0,291	0,205	Valid
X2.5	0,444	0,205	Valid
X2.6	0,628	0,205	Valid
X2.7	0,400	0,205	Valid
X2.8	0,308	0,205	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel Kompensasi dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,205), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

c) Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.12 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,268	0,205	Valid
Y.2	0,453	0,205	Valid
Y.3	0,280	0,205	Valid
Y.4	0,208	0,205	Valid
Y.5	0,598	0,205	Valid
Y.6	0,437	0,205	Valid
Y.7	0,639	0,205	Valid
Y.8	0,331	0,205	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel Kompensasi dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,205), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiyono, 2019). Untuk mengukur reliabilitas dengan cara melihat nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika

memberikan nilai Cronbrach Alpha $> 0,60$. Hasil pengukuran uji reliabilitas oleh SPSS 26 dari ketiga variabel yaitu *Knowledge Sharing*, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut:

- Uji Reliabilitas *Knowledge Sharing* (X1)

Tabel 4.13 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas *Knowledge Sharing*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,657	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha ($0,657 > 0,60$) maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliable.

- Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Tabel 4.14 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,655	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha ($0,655 > 0,60$) maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliable.

c) Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.15 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,640	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha (0,655) $> 0,60$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliable.

4.2.4 Analisis Data

4.2.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel intdependen atau Bebas yaitu *Knowledge Sharing* dan Kompensasi terhadap variabel dependen atau Terikat yaitu Kepuasan Karyawan. Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi linear berganda didapat tabel berikut :

Tabel 4.16 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,273	3,636		3,376	0,001
	<i>Knowledge Sharing</i>	0,387	0,128	0,295	3,033	0,003
	Kompensasi	0,432	0,113	0,373	3,832	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka di dapat model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 12,273 + 0,387X_1 + 0,432X_2 + e.$$

Artinya :

1. Jika variabel Y kepuasan Kerja belum dipengaruhi oleh variabel *Knowledge Sharing* dan Kompensasi maka nilainya 12,273.
2. Jika koefisien regresi variabel *Knowledge Sharing* (X1) menyatakan bahwa setiap penambahan variabel *Knowledge Sharing* (X1) sebesar 1 maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,387 di PT PLN (Persero) UP3 Indramayu. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara *Knowledge Sharing* (X1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Jika koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) menyatakan bahwa setiap Penambahan Variabel Kompensasi (X2) sebesar 1 maka akan meningkatkan Kepuasana Kerja Karyawan (Y) di PT PLN (Persero) UP3 Indramayu maka hasilnya 0,432. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi (X2) dengan Kepuasan Karyawan (Y).
4. Semua variabel X berpengaruh positif terhadap Y, dan nilai sig kurang dari 0,05

4.2.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono,2019). Hasil output menggunakan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.17 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	0,325	0,310	2,75328

a. Predictors: (Constant), Kompensasi dan *Knowledge Sharing*
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi koefisien determinasi, diperoleh output nilai R Square sebesar 0,325.

Kemudian untuk menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,325 \times 100\%$$

$$KD = 32,5\%$$

Hal ini menunjukan bahwa persentase pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 32,5% sedangkan sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Parsial (T)

Uji parsial (T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu *Knowledge Sharing* dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan. Nilai t tabel pada kebebasan (dk) = $92 - 2 = 90$ dan signifikansinya 5%. Maka nilai T_{tabel} sebesar 1,9866 Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - Jika $t_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - Jika $sig < \text{Alpha}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - Jika $sig > \text{Alpha}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- a) Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji T) *Knowledge Sharing*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,273	3,636	3,376	0,001
	TotalX1	0,387	0,128		

a. Dependent Variable: *Knowledge Sharing*
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

H_0 : *Knowledge Sharing* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H_a : *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,033 > 1, 9866$) dan $sig. < a < (0,03 < 0,05)$, maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji T) Kompensasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,273	3,636		3,376	0,001
	TotalX2	0,432	0,113	0,373	3,832	0,000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

H_0 : Kompensasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H_a : Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,832 > 1, 9866$) dan $sig. < a < (0,00 < 0,05)$, maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.2.6 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut

(Sugiyono,2018) , uji F di lakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$
- $F_{Hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0,05$

$$F_{Tabel} = F (k ; n-k)$$

$$= F (2 ; 92-2)$$

$$= F (2 ; 90)$$

$$= 3,10$$

Tabel 4.20 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	324,495	2	162,248	21,403
	Residual	674,668	89	7,581	
	Total	999,163	91		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, *Knowledge Sharing*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

H_0 : *Knowledge Sharing* dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

H_1 : *Knowledge Sharing* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diketahui nilai *Sig* untuk pengaruh *Knowledge Sharing* (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai Fhitung $21,403 >$ Ftabel 3,10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *Knowledge Sharing* (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan

Setelah semua analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

4.3.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan fenomena bahwa di PT PLN (Persero) UP3 Indramayu pada Proses *Knowledge Sharing* yang bekerja sama dengan pihak eksternal perusahaan terkadang tidak produktif, hal ini disebabkan karena adanya jadwal karyawan yang melakukan perjalanan dinas atau adanya urusan lain yang membuat proses *Knowledge Sharing* ini tidak berjalan dengan baik. Selain itu, bagi karyawan yang akan pensiun pengalaman kerjanya tidak dipublikasikan untuk karyawan yang masih aktif dalam bekerja, dan permasalahan tentang *Knowledge Sharing* juga ditemui antar devisi, sulit bagi karyawan antar devisi melakukan *Knowledge Sharing*, yang menjadi

pemicu adalah terbatasnya pengetahuan dari karyawan antar devisi untuk mengetahui devisi tertentu.

Hasil Observasi yang lainnya dari 92 Orang karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Indramayu beberapa diantaranya setiap karyawan mempunyai tugas masing-masing serta kesibukannya sendiri jadi mereka beranggapan bahwa tidak terlalu penting untuk mengetahui pekerjaan yang bukan job mereka. Akan Tetapi Informasi yang diterima oleh karyawan harus mampu memahami serta menyaring dan mentransfer informasi tersebut yang kemudian akan disampaikan kepada rekan kerja, hal ini yang harus diperhatikan oleh sesama rekan kerja agar tidak adanya kesalahpahaman dalam memahami informasi tersebut.

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan dan karyawati PT PLN (Persero) UP3 Indramayu. Penelitian yang telah diungkap, sesuai dengan Ardiyanto (2023) yang menunjukkan *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini *Knowledge Sharing* yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Indramayu meliputi kolaborasi dan tim kerja. *Knowledge Sharing* mendorong kolaborasi antar karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki kontribusi yang berarti dalam pencapaian tujuan bersama. Selain itu peningkatan keterampilan dan kompetensi, melalui *Knowledge Sharing* karyawan PT PLN (Persero) UP3

Indramayu memiliki akses ke pengetahuan dan pengalaman kolektif yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ini dapat memicu rasa pencapaian dan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian telah dilakukan oleh Khaeranaa dan Mangiwab berlin, (2021) menunjukkan bahwa kedua varibael tersebut yaitu *Knowledge Sharing* dengan kepuasan kerja berpengaruh positif yang dimana diperusahaan tersebut melakukan penerapan *Knowledge Sharing* dengan CoC (Code Of Conduct) secara rutin. Sedangkan penelitian Nanda Renaldy, (2020) Terdapat pengaruh positif dimana penerapan Knowlegde sharing ini rutin dilakukan untuk meningkatkan pengatahanan karyawan baru dengan berbagi pengalaman yang lama dan ada nya learning society dalam upaya mencerdaskan seluruh anggota organisasi.

Pengakuan dan penghargaan juga menjadi salah satu faktor yang memicu *Knowledge Sharing* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Indramayu. Karyawan yang berbagi pengetahuan mereka secara aktif mungkin mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja atau atasan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ada juga inovasi dan kreativitas, dimana *Knowledge Sharing* dapat menjadi katalisator untuk inovasi dan kreativitas. Karyawan yang merasa dapat berkontribusi pada ide-ide baru dan solusi inovatif merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Poin selanjutnya pembelajaran organisasi, maksudnya *Knowledge Sharing* memungkinkan organisasi untuk belajar dan beradaptasi lebih cepat

terhadap perubahan lingkungan. Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Indramayu yang merasa menjadi bagian dari organisasi yang belajar dan berkembang merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Dalam hal ini perusahaan harus mempunyai upaya untuk meningkatkan proses *Knowledge Sharing*.

1. Kolaborasi Tim Lintas Fungsional

Strategi ini menekankan pentingnya kolaborasi antara tim yang memiliki fungsi dan keahlian yang berbeda. Dengan menggabungkan perspektif dan pengetahuan dari berbagai departemen, organisasi dapat menciptakan solusi yang lebih inovatif dan menyeluruh. (Dewi, 2022). Contohnya dalam pengembangan proyek baru perusahaan dapat membentuk tim dari berbagai departemen seperti: tim R&D (Penelitian dan pengembangan), tim pemasaran yang bertugas menganalisis pasar dan kebutuhan pihak eksternal, tim keuangan untuk mengatur anggaran proyek, tim operasional untuk mengatur proses manufaktur yang akan diproduksi serta tim layanan untuk menerima umpan balik.

2. Pemanfaatan Teknologi Digital

Penggunaan teknologi digital seperti platform manajemen pengetahuan dan media sosial internal perusahaan memfasilitasi *Knowledge Sharing* secara lebih efektif. Teknologi ini memungkinkan penyimpanan, pencarian, dan distribusi informasi secara cepat dan efisien (Jaya, 2022). Contohnya Dokumentasi Terpusat seperti panduan operasi dan SOP yang akan diunggah ke platform internet sehingga memudahkan karyawan dalam mengakses informasi yang dibutuhkan, forum diskusi untuk berdiskusi dan bertukar ide sesama rekan kerja, webinar perusahaan dapat menggunakan platform ini untuk mengadakan webinar sehingga memudahkan karyawan dalam pelatihan baik dari K3, Tata kelola perusahaan dll.

3. Program Mentorship dan Pembelajaran Seumur Hidup

Mentorship dan pembelajaran seumur hidup dianggap sebagai cara yang efektif untuk mendorong *Knowledge Sharing*. Mentorship memungkinkan transfer pengetahuan dari pekerja senior ke yang lebih junior, sementara program pembelajaran seumur hidup mendorong karyawan untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka Hartono, B. & Santoso, Y. (2022). Contohnya penunjukan mentor untuk bertanggung jawab dalam membimbing karyawan dalam memahami budaya perusahaan dan mengembangkan keterampilan teknis, kemudian adanya kegiatan Cross-mentorship untuk memperdalam pengalaman dari devisi satu ke devisi yang lain untuk memberikan pandangan lintas fungsional. Sedangkan contoh dari pembelajaran semur hidup yaitu platform pembelajaran Online dimana perusahaan harus menyediakan akses ke platform tersebut seperti zoom, satukelas, ruangguru dll nya.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan observasi peneliti ditemukan fenomena di PT PLN (Persero) UP3 Indramayu Seorang karyawan akan secara sukarelawan berkomitmen didalam perusahaan jika dalam segi finansialnya juga sesuai dengan pekerjaannya. Adanya Ketidakadilan dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan sesuai dengan basic yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Akibat adanya ketidak adilan yang dirasakan oleh karyawan atau berdampak pada kurang maksimalnya kepuasan karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan.

Perusahaan terus memberikan yang terbaik untuk para karyawannya terutama dari segi finansial/gaji yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari serta perusahaan sepenuhnya menfasilitasi semua aktivitas karyawannya baik pada saat dilapangan maupun secara internal, tentu peran pemimpinan sangat penting ketika para karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dan bisa mendapatkan solusi dari pimpinannya.

Kompensasi dapat menjadi alat bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja Penelitian yang dilakukan Herispon dan Firdaus (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memberikan efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini membuktikan bahwa kompensasi memainkan peran penting terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga berakhir pada hasil capaian yang diperoleh perusahaan. Kompensasi dapat memberikan kepuasan karyawan sehingga meningkatkan kinerjanya dan membantu perusahaan mencapai tujuan berupa target atau capaian yang lebih tinggi lagi (Herispon & Firdaus, 2022).

Selanjutnya Kompensasi harus diterapkan untuk menjaga kesejahteraan dan meningkatkan kepuasan karyawan. (Menurut Aman-Ullah et al., 2023), kepuasan muncul setelah terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, ketika karyawan merasa mendapat gaji yang cukup, maka mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika

kompensasi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Indramayu layak maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak maka karyawan tidak akan memperoleh kepuasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfa & Azizah (2020) dan Hernawan & Srimulyani (2021), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam sebuah pekerjaan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi (gaji) merupakan sesuatu yang paling dinanti bagi seorang pekerja.

Penelitian yang dilakukan Lawren dan Ekawati mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. Kompensasi diukur dengan menggunakan indikator gaji, bonus, insentif, asuransi, keamanan dan hari libur kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Lawren & Ekawati, 2023). Penelitian yang dilakukan Aisha dan Juhaeti (2023) mendapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh terjadi ketika kompensasi yang diberikan meningkat, seperti adanya pemberian bonus, insentif maupun upah atas jam lembur. Kesesuaian pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karyawan kitchen PT. Sumber Rasa Jaya (Aisha & Juhaeti, 2023). Upaya yang tepat untuk meningkatkan kompensasi seperti: Kompensasi Berbasis Kinerja (Performance-Based

Compensation). Kompensasi berbasis kinerja menjadi semakin populer. Strategi ini memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan pencapaian target individu atau tim, sehingga mendorong produktivitas dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang mencapai atau melampaui target yang ditetapkan akan menerima bonus atau insentif tambahan (Priyanto, D., & Widodo, S. 2023). Misalnya Bonus Kinerja, karyawan menerima bonus tambahan jika mereka mencapai atau melebihi target kinerja yang telah ditetapkan. Misalnya, seorang tenaga penjual bisa mendapatkan bonus jika mencapai atau melampaui target penjualan bulanan atau tahunan. Kenaikan Gaji Berdasarkan Pencapaian Target, karyawan bisa mendapatkan kenaikan gaji yang lebih tinggi jika mereka mencapai atau melampaui target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.3.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan peneliti pada PT PLN (Persero) UP3 Indramayu pada tingkat kepuasan kerja belum optimal karena adanya rotasi kerja dari Department lama ke baru sehingga karyawan harus menyesuaikan prospek kerja yang baru dan mempelajari bidang yang baru pula, dilihat dari tingkat absensi alfa sakit izin dan keterlambatan datang serta menjadi penyebab turunnya tingkat kepuasan di PT PLN Persero UP3 Indramayu tersebut. Kepuasan kerja suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap

pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan artinya *Knowledge Sharing* dan Kompensasi yang baik dapat memberi peningkatan pada Kepuasan karyawan. Kontribusi *Knowledge Sharing* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan yaitu sebesar 32,5%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Garcia et al. 2022) Penelitian ini menemukan bahwa kombinasi dari *Knowledge Sharing* yang efektif dan kompensasi yang kompetitif menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan memiliki akses ke pengetahuan yang relevan lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh pendapat (Kim et al. 2023) *Knowledge Sharing* dan kompensasi bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja hal tersebut mengungkapkan baik *Knowledge Sharing* yang efektif maupun kompensasi yang adil memiliki efek positif pada kepuasan kerja. Karyawan merasa lebih puas ketika mereka merasa mendapatkan akses yang cukup ke pengetahuan yang relevan dan menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka. Sama hal nya dengan penelitian (O'Connor dan colleagues 2023) mengatakan

Knowledge Sharing dan kompensasi berdampak secara simultan pada Kepuasan karyawan, artinya *Knowledge Sharing* dan kompensasi akan memberikan peningkatan Kepuasan kerja pegawai. Serta Penelitian ini mengidentifikasi bahwa kombinasi dari program berbagi pengetahuan yang baik dan kompensasi yang kompetitif meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Program berbagi pengetahuan meningkatkan kolaborasi dan efisiensi, sementara kompensasi yang baik mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan motivasi.

Hal ini di dukung oleh penelitian Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa semakin banyak karyawan berbagi pengetahuan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Hal ini dikaitkan dengan perasaan kurangnya penghargaan dan kehilangan kontrol atas pengetahuan yang mereka miliki. Berbagi pengetahuan juga dapat mengarah pada peningkatan inovasi dan kemampuan pemecahan masalah di tempat kerja. Ketika karyawan dengan bebas berbagi gagasan dan pengalaman mereka, ini memicu kreativitas dan mendorong terciptanya solusi baru untuk masalah yang ada. Lingkungan yang dinamis ini, di mana pengetahuan mengalir dengan lancar, memberdayakan karyawan untuk mengambil tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan aktif berkontribusi pada pertumbuhan organisasi. Ketika mereka melihat gagasan mereka diimplementasikan dan

diakui, rasa kepuasan kerja mereka tumbuh. (Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. 2021).

Dalam *Knowledge Sharing* berdasarkan pengalaman yang diperoleh oleh setiap individu, secara bersama-sama dapat digunakan untuk memperbaiki sebuah pemikiran, atau gagasan (Maulana et al., 2018). Dalam *Knowledge Sharing* memotivasi seseorang untuk mau membagi pengetahuannya. Melalui *Knowledge Sharing* para individu saling berproses mempertukarkan pengetahuan mereka baik *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*, untuk menciptakan pengetahuan baru (Badar & Seniati, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses berbagi pengetahuan diantaranya; kesempatan berbagi, komunikasi, teknologi, budaya kerja, sikap karyawan dan motivasi berbagi. Penelitian tersebut menemukan dua faktor yang berpengaruh dominan untuk membangun berbagi pengetahuan. Faktor pertama, kesempatan untuk berbagi dengan persentase 54,806% yang diwakili oleh faktor kesempatan untuk berbagi, komunikasi dan teknologi. Faktor kedua, budaya kerja dengan persentase 17,399% yang diwakili oleh faktor budaya kerja, sikap karyawan dan motivasi untuk berbagi (Shabrina & Silvianita, 2015).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Indramayu maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut yaitu sebagai berikut :

1. *Knowledge Sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel *Knowledge Sharing* memiliki rata-rata interval baik. Maka perlu ditingkatkan kembali *Knowledge Sharing* karyawan terutama pada pada dimensi *Knowledge Collecting* yang dimana karyawan harus mampu memperoleh model intelektual yang dimiliki rekan kerja untuk mendapatkan pengetahuan yang baru.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Variabel Kompensasi memiliki rata-rata interval baik, namun Kompensasi perlu ditingkatkan kembali pada dimensi insentif / gaji yang dimana gaji yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan kinerja mendapatkan bonus lebih adalah bentuk apresiasi dari perusahaan atas kontribusinya.
3. *Knowledge Sharing* dan Kompensasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan memiliki rata-rata interval baik, namun perlu ditingkatkan kembali pada dimensi Pengawasan/controlling yaitu karyawan merasa atasan tidak memberikan solusi apapun ketika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Disarankan pada PT PLN (Persero) UP3 Indramayu untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi *Knowledge Sharing* di perusahaan dengan cara membangun budaya berbagi pengetahuan yang didalamnya, Menciptakan sistem penghargaan bagi karyawan yang aktif berbagi pengetahuan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan non-finansial, akan memotivasi lebih banyak karyawan untuk terlibat serta Penggunaan Teknologi untuk Mendukung *Knowledge Sharing* seperti Platform Digital untuk Kolaborasi yang didalamnya Implementasi platform kolaborasi seperti SharePoint, Microsoft Teams, atau aplikasi khusus knowledge management yang memungkinkan karyawan berbagi dokumen, ide, dan praktik terbaik secara mudah. Dan Cross-Departmental Training, Menyelenggarakan pelatihan lintas departemen untuk memastikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan tersebar di seluruh organisasi.

2. Disarankan pada PT PLN (Persero) UP3 Indramayu untuk lebih memperhatikan lagi Kompensasi seperti Penyesuaian Gaji Berdasarkan Kinerja yaitu Implementasi sistem gaji berbasis kinerja (performance-based pay) yang mengaitkan sebagian dari gaji dengan pencapaian target kinerja individu dan tim. Serta adanya Insentif Finansial dan Non-Finansial Selain bonus tahunan, PT PLN (Persero) UP3 Indramayu dapat mempertimbangkan pemberian insentif lain seperti bonus proyek, insentif untuk inovasi, atau penghargaan atas kontribusi khusus.
3. Disarankan pada PT PLN (Persero) UP3 Indramayu untuk lebih memperhatikan lagi mengenai Kepuasan Kerja terutama pada Pengawasan yang Berorientasi pada Pengembangan misalnya Pengawasan tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja tetapi juga pada pengembangan karyawan. Pengawas harus proaktif dalam membantu karyawan mengidentifikasi peluang pengembangan keterampilan dan karir. Untuk meningkatkan sistem pengawasan maka diperlukan pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan yang dimana Pengawas di PT PLN (Persero) UP3 Indramayu harus dibekali dengan pelatihan yang fokus pada keterampilan manajemen dan kepemimpinan. Pelatihan ini harus mencakup cara-cara untuk memberikan umpan balik konstruktif, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan kerja yang

positif. Bukan hanya dari pengawasan saja akan tetapi perusahaan harus mengevaluasi Kepuasan Kerja Secara Berkala.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengkajian dan pengembangan mengenai faktor dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuaan karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan metode penelitian dan lokasi penelitian dilakukan dibeberapa perusahaan atau industri lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing
- Aisha, R. K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT Sumber Raya Jaya di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 102-112.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. 04.
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W. & Aman-Ullah, A. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestao*, 30(2): 221-236
- Andriani, Y. (2022). Building a *Knowledge Sharing* Culture in Organizations. *Asian Journal of Business and Management*, 14(2), 223-239.
- Ardiyanto, E., & Ridwan, T. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomika*, 1(1), 1–17. <http://journal.lldikti9.id/Ekonomika>.
- Arfan, M. N., & Trisnawati, T. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero)

- Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 65-69.
- Azizi, R. And Aulia, P., 2020. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. Eproceedings of Management, Vol 7, No. 3, pp 6490-6495.
- Badar, E. F., & Seniati, A. N. L. (2017). Pengaruh trust terhadap berbagi pengetahuan melalui mediasi komitmen organisasi pada dosen perguruan tinggi. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1).
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1). Prenada Media Group (Divisi Kencana)
- Cahyasetya, L. R. P. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Kurir Hub KGX Demak Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, UPN Veteran Yogyajarta).
- Cheliasih, N. K. S., & Riana, I. G. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(3).
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

- Dewi, L., & Saputra, I. (2022). *Cross-Functional Team Collaboration in *Knowledge Sharing**. *Journal of Knowledge Management*, 26(4), 621-635.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Garcia, R., Smith, A., & Johnson, L. (2022). *The Impact of Knowledge Sharing and Compensation on Job Satisfaction in Technology Firms*. *Human Resource Management Review*.
- Grant & Dumay (2018) *Leading Issues in Knowledge Management*. United
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM* (I). Laksana. Hartomo, N. K. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT Pos indonesia.
- Hartono, B. & Santoso, Y. (2022). *Mentorship Programs and Lifelong Learning in Knowledge Sharing*. *Journal of Organizational Development*, 32(5), 510-527
- Hasibuan (2018) *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kunci dan Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 31-40.

Hernawan, B. D. & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2): 115-125

<https://ajaib.co.id/benarkah-karir-di-pln-sangat-menjanjikan-simak-ulasannya/>
(Diakses 3 Desember 20219)

<https://katadata.co.id/berita/nasional/63214da86f48f/mengintip-daftar-gaji-pegawai-pln-bumn-idaman-para-pencari-kerja> (Di akses 14 September 2020 Oleh : Annisa Fianni Sisma).

<https://www.google.com/amp/s/employers.glints.com/id-id/blog/rumus-dan-cara-menghitung-upah-lembur-karyawan/amp/> (Diakses 19 Januari 2023 Meidiana Aprilliani)

Isnaini, A. (2024). *Pengaruh kompensasi terhadap employee retention dan turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di CV. Aneka Grafika Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Jaya, R. & Purnama, T. (2022). The Role of Digital Platforms in Enhancing *Knowledge Sharing*. *International Journal of Information Systems and Management*, 10(3), 345-359.

- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163-171.
- Khodijah Dewi, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Kim, H., Park, J., & Yoo, S. (2023). *Knowledge Sharing and Compensation: Their Combined Effects on Job Satisfaction in the IT Sector*. Information Systems Journal.
- Kuranga, Mutiat Oyinlola., Mustapha, Yusuf Ismail., Brimah dan Aminu Nassir. (2020). Impact Of Work-life Balance On Job Satisfaction Of Women Enterpreneurs In South-Western Nigeria
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt TSA Di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 149-158.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation*. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Maulana, F., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001: 2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRASAHAAN*, 6(1), 57–69.

Nanda Renaldy (2020). KNOWLEDGE SAHRING ANTAR PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA AREA SIDOARJO. Universitas Airlangga Surabaya, *JURNAL_Fis.IPP* 26 20.

O'Connor, P., Smith, J., & Nguyen, T. (2023). *Integrating Knowledge Sharing Programs and Compensation Strategies for Enhanced Job Satisfaction in Service Industries*. *Journal of Service Research*.

Panggabean, M. S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia

Partini , N. M. H., & Dewi, A. . S. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan OCB di Hotel Pertiwi Bisma 2 Ubud. *E-Jurnal Manajemen* , 9(8), Hal. 3082-3

Paul L. Tobing. (2007) Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi, Graha Ilmu

Pemayun, C. P., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWARI SPA RELAXATION, BADUNG, BALI. *Jurnal*

Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks, 13(1), 87-101.

Pramartha, I. M. D. S., & Satrya, I. G. B. H. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APOTEK ANUGERAH. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 13(4)*.

Pranata, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Pakindo Jayaperkasasidoarjo* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson

Safitri, P. D. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial, 2(1)*, 1-16.

Shabrina, V., & Silvianita, A. (2015). Factors Analysis on *Knowledge Sharing* at Telkom Economic and Business School (TEBS) Telkom University Bandung. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.303>

Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- Narma Toserba, Narogong Bogor. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 42-54
- Stewart, T.1997. Intellectual Capital: The New Wealth of Organization, Doubleday, New York, NY.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet
- Tamam, N. A. I. U., NAI, F., & Ginting, E. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di Sekretariat Daerah Kota Metro. *KALIANDA HALOK GAGAS: ECONOMIC & MANAGEMENT*, 5(2).
- Tobing, Paul L. 2011. Manajemen *Knowledge Sharing* Berbasis Komunitas. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Tung, K Yao. (2018). Memahami Knowledge Management. Jakarta: PT. Indeks
- Widodo.2013. Peran *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja UKM Berbasis Sikap Kewirausahaan.EKOBIS. Vol. 14, No. 2 pp. 17-27.
- Zulfa, E. F. & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA), 2(2): 129-143.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) UP3 INDRAMAYU TAHUN 2024

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

(Latifah Octaviani)

200111122

I. Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan / pernyataan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara ceklis (✓) pada kolom yang tersedia, isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Bobot 1 : Jika Anda, “Sangat Tidak Setuju”

Bobot 2 : Jika Anda, “Tidak Setuju”

Bobot 3 : Jika Anda, “Ragu-ragu/netral”

Bobot 4 : Jika Anda, “Setuju”

Bobot 5 : Jika Anda, “Sangat Setuju”

II. Identitas Responden

1. Nama :

2. Usia : (1) <20 th (3) 25-30 th

(2) 20-25 th (4) > 30 th

3. Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan

4. Pendidikan Terakhir : (1) SMA/Sederajat

(2) D3

(3) S1

(4) S2

III. Kuesioner

1) Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

a) *Knowledge Donatting*

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya menyampaikan hal tersebut kepada rekan-rekan saya					
2	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya					
3	Saya pikir penting rekan-rekan saya tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan					
4	Saya sering menyampaikan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan					

b) *Knowledge Collecting*

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan rekan-rekan saya tentang hal tersebut					
2	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu					
3	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu					
4	Ketika seorang rekan saya ahli dalam bekerja, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya					

Sumber: Azizi (2020)

2) Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
01.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja dan prestasi saya					
2.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan pokok saya					
3.	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya					
4.	Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan pokok saya					
5.	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya					
6.	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
7.	Fasilitas yang disediakan perusahaan mampu membuat aktivitas karyawan berjalan optimal					
8.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya					

Sumber: Zulfa dan Azizah (2020)

3) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyukai dan mencintai pekerjaan saya					
2.	Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab					
3.	Saya merasa puas karena gaji/upah yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab saya					
4.	Saya merasa puas karena gaji/upah dapat memenuhi kebutuhan saya					
5.	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan promosi jabatan berdasarkan penilaian prestasi kerja					
6.	Saya merasa puas karena promosi jabatan dilakukan secara adil					
7.	Saya merasa senang karena atasan mampu membimbing karyawannya dengan baik					
8.	Saya merasa senang karena atasan memberikan solusi ketika ada kesulitan dalam bekerja					

Sumber: Afandi (2021)

Lampiran 2 Tabulasi Data

1. Tabulasi Data *Knowledge Sharing*

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	3	3	3	2	4	2	3	3	23
2	3	3	3	3	4	2	3	3	24
3	3	2	3	3	3	2	3	3	22
4	3	3	3	4	3	3	3	3	25
5	4	4	4	3	4	2	4	5	30
6	5	4	4	4	5	3	3	5	33
7	5	3	3	3	4	3	3	5	29
8	4	4	3	5	5	3	3	5	32
9	4	3	3	5	3	3	3	5	29
10	4	3	4	5	3	3	3	4	29
11	3	4	3	5	5	3	3	4	30
12	4	3	3	5	3	2	3	3	26
13	3	3	3	4	3	2	3	3	24
14	3	5	3	5	3	2	3	4	28
15	4	3	3	4	5	2	3	4	28
16	3	5	5	4	3	2	3	4	29
17	3	5	3	4	3	1	3	4	26
18	3	4	2	4	3	2	5	5	28
19	3	5	5	4	3	2	5	5	32
20	3	5	5	4	3	2	3	3	28
21	4	3	4	3	3	2	3	3	25
22	4	4	4	3	3	3	4	4	29
23	4	3	4	4	3	3	4	3	28
24	4	5	3	3	3	3	3	4	28
25	3	3	3	3	3	3	3	5	26
26	4	3	3	4	3	3	4	5	29
27	4	3	3	3	3	3	4	5	28
28	3	3	3	3	2	5	4	5	28
29	3	3	3	4	3	4	4	4	28
30	5	4	3	3	3	3	4	4	29
31	5	4	3	4	3	4	4	4	31
32	5	5	3	3	3	4	4	4	31
33	5	4	3	4	3	4	4	5	32
34	3	4	3	4	3	4	4	5	30

35	3	4	3	3	2	4	4	4	27
36	4	3	3	3	4	4	4	4	29
37	4	3	4	4	2	4	4	5	30
38	4	3	3	4	4	4	4	4	30
39	3	3	3	3	4	4	5	5	30
40	3	2	4	3	2	4	5	5	28
41	3	3	3	3	4	4	5	3	28
42	3	3	3	3	4	4	5	3	28
43	2	4	4	3	4	4	5	2	28
44	2	4	5	2	4	4	3	2	26
45	2	4	5	3	4	4	3	2	27
46	2	4	5	3	4	4	3	2	27
47	4	4	5	3	4	4	5	5	34
48	4	3	4	4	4	3	3	2	27
49	2	3	3	4	4	4	2	4	26
50	3	4	4	4	3	3	2	4	27
51	4	4	4	4	3	3	2	4	28
52	2	3	4	2	5	5	2	4	27
53	2	4	4	2	5	4	2	4	27
54	2	4	4	3	5	3	2	4	27
55	4	3	3	4	5	4	4	4	31
56	4	3	3	3	4	4	4	4	29
57	4	4	3	4	4	5	4	5	33
58	4	3	3	2	3	3	4	4	26
59	4	4	3	4	4	4	2	4	29
60	3	3	3	2	4	4	2	4	25
61	3	5	2	4	4	4	4	3	29
62	3	5	3	3	4	3	3	3	27
63	3	3	2	2	3	3	3	3	22
64	4	5	3	3	4	3	3	3	28
65	4	3	3	3	4	4	3	4	28
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67	5	4	4	3	4	3	4	5	32
68	4	4	3	4	4	5	2	4	30
69	5	5	3	3	5	3	4	5	33
70	5	4	3	3	5	3	4	4	31
71	4	3	4	3	5	3	4	4	30
72	4	3	4	3	5	3	4	4	30
73	5	3	4	3	4	3	4	4	30

74	3	3	4	4	4	3	5	4	30
75	3	4	5	4	4	3	3	3	29
76	3	4	5	4	4	3	4	3	30
77	3	4	5	4	4	3	3	2	28
78	4	5	5	4	3	4	3	4	32
79	4	4	4	4	3	3	3	5	30
80	4	5	5	5	3	3	3	5	33
81	4	4	4	5	3	4	4	5	33
82	4	3	4	5	3	4	4	4	31
83	5	3	4	5	4	3	4	4	32
84	3	4	4	4	4	3	3	4	29
85	3	4	3	4	4	3	3	3	27
86	3	5	3	1	4	3	3	3	25
87	3	3	3	4	4	3	4	3	27
88	3	4	3	3	2	4	4	3	26
89	3	4	3	3	5	4	4	4	30
90	3	4	3	3	5	4	5	4	31
91	2	4	2	2	5	5	5	4	29
92	3	4	2	2	5	5	2	4	27

2. Tabulasi Data Kompensasi

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	3	3	2	3	2	3	3	3	22
2	4	3	2	4	2	3	5	3	26
3	3	3	3	4	3	3	5	3	27
4	3	3	3	4	3	3	3	3	25
5	4	4	3	4	4	2	5	3	29
6	4	4	3	4	4	3	3	2	27
7	4	3	3	3	4	1	3	3	24
8	4	4	3	4	5	3	3	3	29
9	4	4	3	4	3	3	5	3	29
10	4	4	3	4	3	3	5	4	30
11	3	4	3	4	3	3	5	4	29
12	4	3	3	4	3	2	3	3	25
13	3	3	3	4	2	2	3	3	23
14	2	4	3	4	3	2	3	2	23
15	4	4	3	4	3	2	3	4	27

16	4	4	1	4	3	2	3	4	25
17	4	3	3	4	3	2	3	4	26
18	4	4	4	4	3	2	5	3	29
19	4	5	4	4	3	2	5	3	30
20	3	4	4	4	2	2	3	3	25
21	4	4	4	5	2	2	3	3	27
22	4	2	4	5	2	4	5	2	28
23	4	4	3	4	2	5	5	3	30
24	4	4	3	5	3	4	3	4	30
25	3	3	4	5	3	4	3	5	30
26	3	5	3	4	2	4	4	5	30
27	4	5	3	5	3	5	4	5	34
28	3	5	3	4	2	5	4	5	31
29	3	3	3	4	3	4	4	4	28
30	4	4	3	5	3	3	4	4	30
31	4	4	3	4	3	4	4	4	30
32	4	4	3	5	3	4	4	4	31
33	4	4	3	4	3	4	4	2	28
34	3	4	3	4	3	4	4	2	27
35	3	4	3	5	2	4	4	4	29
36	3	3	3	4	4	4	4	4	29
37	3	3	2	4	2	4	4	5	27
38	4	3	2	2	4	4	4	4	27
39	3	3	3	3	4	4	4	5	29
40	4	2	2	3	2	4	4	5	26
41	4	3	3	3	4	4	4	3	28
42	3	3	3	3	4	4	4	3	27
43	5	4	4	3	4	4	3	2	29
44	5	4	2	5	4	4	3	2	29
45	5	4	3	3	4	4	3	2	28
46	5	4	4	3	4	4	3	2	29
47	4	4	4	3	4	4	2	5	30
48	4	3	2	4	4	3	3	2	25
49	2	2	3	4	4	4	4	4	27
50	3	4	3	4	3	3	4	4	28
51	4	4	3	4	3	3	4	4	29
52	2	3	3	2	5	5	4	4	28
53	2	4	5	2	5	4	4	4	30
54	2	4	5	3	5	3	4	4	30

55	4	3	4	4	5	4	4	4	32
56	4	3	4	3	4	4	4	4	30
57	4	4	4	4	4	5	4	5	34
58	4	3	3	2	3	3	4	4	26
59	4	4	3	4	4	4	4	4	31
60	3	3	3	2	4	4	4	4	27
61	3	5	2	4	4	4	4	3	29
62	3	5	3	3	4	3	3	3	27
63	3	3	2	2	3	3	3	3	22
64	4	5	3	3	4	3	3	3	28
65	4	3	3	3	4	4	3	4	28
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67	2	5	3	3	4	4	3	3	27
68	4	4	2	2	4	4	3	4	27
69	5	4	4	4	4	4	3	4	32
70	4	4	4	4	4	4	3	4	31
71	5	4	4	4	5	5	3	4	34
72	5	5	4	4	5	5	5	4	37
73	5	5	3	3	3	3	5	4	31
74	4	3	2	2	3	3	3	3	23
75	4	3	4	4	4	4	3	3	29
76	4	4	3	3	4	4	5	3	30
77	4	4	3	3	4	4	5	3	30
78	3	4	3	3	5	5	3	3	29
79	3	5	3	3	4	4	3	3	28
80	3	4	4	4	4	4	4	3	30
81	3	4	3	3	4	4	4	3	28
82	4	4	3	3	4	4	4	3	29
83	4	4	3	3	4	4	4	3	29
84	4	4	2	2	3	3	4	4	26
85	4	3	4	4	4	4	4	4	31
86	4	4	4	4	4	4	4	3	31
87	4	4	4	4	4	4	4	3	31
88	4	4	4	4	4	4	4	3	31
89	5	4	4	4	5	5	4	3	34
90	4	5	3	3	5	5	5	3	33
91	4	5	3	3	5	5	5	3	33
92	3	5	2	2	5	5	2	4	28

3. Tabulasi Kepuasan Kerja

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	3	3	5	3	2	3	2	3	24
2	5	3	5	4	2	3	2	3	27
3	3	3	5	4	3	3	3	3	27
4	3	3	3	5	3	3	3	3	26
5	4	4	5	4	4	2	4	5	32
6	4	4	5	4	5	3	5	2	32
7	5	3	4	3	2	3	2	2	24
8	5	4	4	5	5	3	5	2	33
9	5	2	4	5	3	3	3	2	27
10	5	2	5	5	3	3	3	2	28
11	3	4	3	5	5	3	5	2	30
12	2	3	3	5	3	2	3	3	24
13	3	3	3	5	2	2	2	3	23
14	5	4	3	5	3	2	3	2	27
15	4	3	3	5	5	2	5	2	29
16	5	3	4	4	3	2	3	2	26
17	4	3	3	4	3	2	3	2	24
18	5	2	4	4	3	2	3	5	28
19	5	5	4	4	3	2	3	5	31
20	3	3	4	4	2	2	2	3	23
21	4	3	4	3	2	2	2	3	23
22	4	2	4	3	2	4	2	2	23
23	4	3	4	4	2	5	2	3	27
24	4	3	3	3	3	4	3	4	27
25	3	3	5	3	3	4	3	5	29
26	5	3	3	4	2	4	2	5	28
27	4	3	3	3	3	5	3	5	29
28	3	3	3	4	2	5	2	5	27
29	3	3	4	4	3	4	3	4	28
30	4	4	4	3	3	3	3	4	28
31	3	4	4	4	3	4	3	4	29
32	3	4	4	3	3	4	3	4	28
33	3	4	3	4	3	4	3	4	28
34	3	4	3	4	3	4	3	4	28
35	3	4	3	3	2	4	2	4	25
36	5	3	3	4	4	4	4	4	31

37	5	3	5	4	2	4	2	5	30
38	4	3	4	3	4	4	4	4	30
39	3	3	3	3	4	4	4	5	29
40	5	2	4	3	2	4	2	5	27
41	5	3	3	3	4	4	4	3	29
42	3	3	3	3	4	4	4	3	27
43	2	4	4	3	4	4	4	2	27
44	2	4	4	2	4	4	4	2	26
45	2	4	3	3	4	4	4	2	26
46	2	4	4	3	5	4	5	4	31
47	4	4	4	3	5	4	5	5	34
48	4	3	4	4	5	3	5	5	33
49	2	2	4	4	5	4	5	4	30
50	3	4	4	4	5	3	5	4	32
51	4	4	4	4	5	3	5	4	33
52	3	3	4	2	5	5	5	4	31
53	3	4	4	2	5	4	5	4	31
54	3	4	4	3	5	3	5	4	31
55	4	3	4	4	5	4	5	4	33
56	4	3	4	3	4	4	4	4	30
57	4	4	4	4	4	5	4	5	34
58	4	3	4	2	3	3	3	4	26
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	3	3	3	2	4	4	4	4	27
61	3	5	5	4	4	4	4	3	32
62	3	5	3	3	4	3	4	3	28
63	3	3	4	2	3	3	3	3	24
64	4	5	3	3	4	3	4	3	29
65	4	3	3	3	4	4	4	4	29
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67	2	5	3	3	4	4	3	3	27
68	4	4	4	2	4	4	3	4	29
69	5	4	4	4	4	4	3	4	32
70	4	4	4	4	4	4	3	4	31
71	5	4	4	4	5	5	3	4	34
72	5	5	4	4	5	5	5	4	37
73	5	5	3	3	4	3	5	4	32
74	4	3	2	2	4	3	3	3	24
75	4	3	4	4	4	4	3	3	29

76	4	4	3	3	4	4	5	3	30
77	4	4	5	3	4	4	5	3	32
78	3	4	5	3	5	5	3	3	31
79	3	5	3	3	4	4	3	3	28
80	3	4	4	4	4	4	4	3	30
81	3	4	5	4	4	4	4	3	31
82	4	4	5	4	4	4	4	3	32
83	4	4	5	3	4	4	4	3	31
84	4	4	2	5	5	3	4	4	31
85	4	3	4	4	4	4	4	4	31
86	4	4	4	4	4	4	4	3	31
87	4	4	4	4	4	4	4	3	31
88	4	4	4	4	4	4	4	3	31
89	5	4	4	4	3	5	4	3	32
90	4	5	3	4	3	5	5	3	32
91	4	5	3	3	3	3	5	3	29
92	3	5	2	2	3	3	2	4	24

Lampiran 3 Data SPSS

1. Uji Validitas

1.1 Uji Validitas *Knowledge Sharing (X1)*

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
X1	Pearson Correlation	1	- 0,00 9	- 0,06 7	.262*	- 0,07 2	- 0,11 8	0,15 6	.436* * *	.535* * *
	Sig. (2-tailed)		0,93 4	0,52 7	0,01 2	0,49 5	0,26 2	0,13 7	0,00 0	0,00 0
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2	Pearson Correlation	- 0,00 9	1	0,18 2	0,06 6	0,05 0	- 0,08 4	- 0,11 2	0,00 9	.330* * *
	Sig. (2-tailed)	0,93 4		0,08 3	0,53 4	0,63 3	0,42 4	0,28 8	0,93 2	0,00 1
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X3	Pearson Correlation	- 0,06 7	0,18 2	1	0,17 7	- 0,05 3	- 0,13 0	- 0,06 6	- 0,14 1	.276* * *
	Sig. (2-tailed)	0,52 7	0,08 3		0,09 1	0,61 8	0,21 5	0,53 4	0,18 1	0,00 8
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X4	Pearson Correlation	.262*	0,06 6	0,17 7	1	- .220*	- .227*	- 0,01 5	0,19 7	.417* * *
	Sig. (2-tailed)	0,01 2	0,53 4	0,09 1		0,03 5	0,02 9	0,88 6	0,06 0	0,00 0
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X5	Pearson Correlation	- 0,07 2	0,05 0	- 0,05 3	- .220*	1	0,14 5	- 0,10 3	- 0,10 0	.207*
	Sig. (2-tailed)	0,49 5	0,63 3	0,61 8	0,03 5		0,16 7	0,33 1	0,34 3	0,04 8
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X6	Pearson Correlation	- 0,11 8	- 0,08 4	- 0,13 0	- .227*	0,14 5	1	0,13 2	0,09 8	.275* * *
	Sig. (2-tailed)	0,26 2	0,42 4	0,21 5	0,02 9	0,16 7		0,21 0	0,35 1	0,00 8
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X7	Pearson Correlation	0,15 6	- 0,11 2	- 0,06 6	- 0,01 5	- 0,10 3	0,13 2	1	0,20 4	.408* * *

	Sig. (2-tailed)	0,13 7	0,28 8	0,53 4	0,88 6	0,33 1	0,21 0		0,05 2	0,00 0
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X8	Pearson Correlation	.436* **	0,00 9	- 0,14 1	0,19 7	- 0,10 0	0,09 8	0,20 4	1	.581* **
	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,93 2	0,18 1	0,06 0	0,34 3	0,35 1	0,05 2		0,00 0
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Total	Pearson Correlation	.535* **	.330* **	.276* *	.417* *	.207* *	.275* *	.408* *	.581* **	1
	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,00 1	0,00 8	0,00 0	0,04 8	0,00 8	0,00 0	0,00 0	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1.2 Uji Validitas Kompensasi (X2)

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
X1	Pearson Correlation	1 0	0,13 0	0,06 0	0,15 6	0,09 4	0,05 9	0,05 5	- 0,15 0	.386* **
	Sig. (2-tailed)		0,21 8	0,56 8	0,13 6	0,37 0	0,57 7	0,60 3	0,15 3	0,00 0
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2	Pearson Correlation	0,13 0	1 6	0,09 0	0,05 4	0,20 2	0,17 3	0,06 3	- 0,03 4	.471* **
	Sig. (2-tailed)	0,21 8		0,36 3	0,63 6	0,05 1	0,10 2	0,55 2	0,74 8	0,00 0
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X3	Pearson Correlation	0,06 0	0,09 6	1 1	.207* *	.285* *	0,12 9	0,09 8	0,01 0	.525* **
	Sig. (2-tailed)	0,56 8	0,36 3		0,04 8	0,00 6	0,21 9	0,35 1	0,92 6	0,00 0
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X4	Pearson Correlation	0,15 6	0,05 0	.207* 1		- .366* *	- 0,09 7	0,12 3	0,00 6	.291* **
	Sig. (2-tailed)	0,13 6	0,63 6	0,04 8		0,00 0	0,35 8	0,24 4	0,95 7	0,00 5

	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X5	Pearson Correlation	0,09 4	0,20 4	.285* *	- .366* *	1	.407* *	- 0,09 5	0,09 6	- .444* *	
	Sig. (2-tailed)	0,37 0	0,05 1	0,00 6	0,00 0		0,00 0	0,36 8	0,36 4	0,00 0	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X6	Pearson Correlation	0,05 9	0,17 2	0,12 9	- 0,09 7	.407* *	1	0,13 8	.224* *	.628* *	
	Sig. (2-tailed)	0,57 7	0,10 2	0,21 9	0,35 8	0,00 0		0,18 8	0,03 2	0,00 0	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X7	Pearson Correlation	0,05 5	0,06 3	0,09 8	0,12 3	- 0,09 5	0,13 8	1	0,05 4	.400* *	
	Sig. (2-tailed)	0,60 3	0,55 2	0,35 1	0,24 4	0,36 8	0,18 8		0,61 1	0,00 0	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X8	Pearson Correlation	- 0,15 0	- 0,03 4	0,01 0	0,00 6	- 0,09 6	.224* *	0,05 4	1	.308* *	
	Sig. (2-tailed)	0,15 3	0,74 8	0,92 6	0,95 7	0,36 4	0,03 2	0,61 1		0,00 3	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Total	Pearson Correlation	.386* *	.471* *	.525* *	.291* *	.444* *	.628* *	.400* *	.308* *	1	
	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 5	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 3		
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1.3 Uji Validitas Kepuasan Karyawan (Y)

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	-0,132	0,118	.258*	-0,134	-0,090	-0,083	0,081	.285**
	Sig. (2-tailed)		0,208	0,264	0,013	0,204	0,392	0,433	0,443	0,006
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y2	Pearson Correlation	-0,132	1	-0,114	-0,101	.335**	0,128	.349**	-0,028	.415**
	Sig. (2-tailed)	0,208		0,280	0,336	0,001	0,222	0,001	0,793	0,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y3	Pearson Correlation	0,118	-0,114	1	0,076	0,029	0,090	0,025	-0,008	.312**
	Sig. (2-tailed)	0,264	0,280		0,474	0,786	0,392	0,815	0,942	0,002
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y4	Pearson Correlation	.258*	-0,101	0,076	1	-0,016	-.248*	0,008	-0,167	.216*
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,336	0,474		0,878	0,017	0,937	0,112	0,039
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y5	Pearson Correlation	-0,134	.335**	0,029	-0,016	1	0,182	.835**	0,016	.699**
	Sig. (2-tailed)	0,204	0,001	0,786	0,878		0,082	0,000	0,882	0,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y6	Pearson Correlation	-0,090	0,128	0,090	-.248*	0,182	1	0,135	.266*	.424**
	Sig. (2-tailed)	0,392	0,222	0,392	0,017	0,082		0,198	0,010	0,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y7	Pearson Correlation	-0,083	.349**	0,025	0,008	.835**	0,135	1	-0,028	.699**
	Sig. (2-tailed)	0,433	0,001	0,815	0,937	0,000	0,198		0,790	0,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y8	Pearson Correlation	0,081	-0,028	-0,008	-0,167	0,016	.266*	-0,028	1	.343**
	Sig. (2-tailed)	0,443	0,793	0,942	0,112	0,882	0,010	0,790		0,001
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Total	Pearson Correlation	.285**	.415**	.312**	.216*	.699**	.424**	.699**	.343**	1
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000	0,002	0,039	0,000	0,000	0,000	0,001	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,657	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,655	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,640	8

3. Analisis Data

3.1 Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,273	3,636		3,376	0,001
	Knowledge Sharing	0,387	0,128	0,295	3,033	0,003
	Kompensasi	0,432	0,113	0,373	3,832	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	0,325	0,310	2,75328

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, *Knowledge Sharing*

1. Uji Parsial (T)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324,495	2	162,248	21,403	.000 ^b
	Residual	674,668	89	7,581		
	Total	999,163	91			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, *Knowledge Sharing*

2. Uji Simultan (F)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,273	3,636		3,376	0,001
	<i>Knowledge Sharing</i>	0,387	0,128	0,295	3,033	0,003
	Kompensasi	0,432	0,113	0,373	3,832	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001

88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226

4. T Tabel

87	0,677320	1,291358	1,662557	1,987608	2,369977	2,633527	3,186569
88	0,677288	1,291246	1,662354	1,987290	2,369472	2,632858	3,185444
89	0,677256	1,291136	1,662155	1,986979	2,368979	2,632204	3,184345
90	0,677225	1,291029	1,661961	1,986667	2,368497	2,631565	3,183271
91	0,677195	1,290924	1,661771	1,986377	2,368026	2,630940	3,182221
92	0,677166	1,290821	1,661585	1,986086	2,367566	2,630330	3,181194
93	0,677137	1,290721	1,661404	1,985802	2,367115	2,629732	3,180191
94	0,677109	1,290623	1,661226	1,985523	2,366674	2,629148	3,179209
95	0,677081	1,290527	1,661052	1,985251	2,366243	2,628576	3,178248
96	0,677054	1,290432	1,660881	1,984984	2,365821	2,628016	3,177308

5. F Tabel

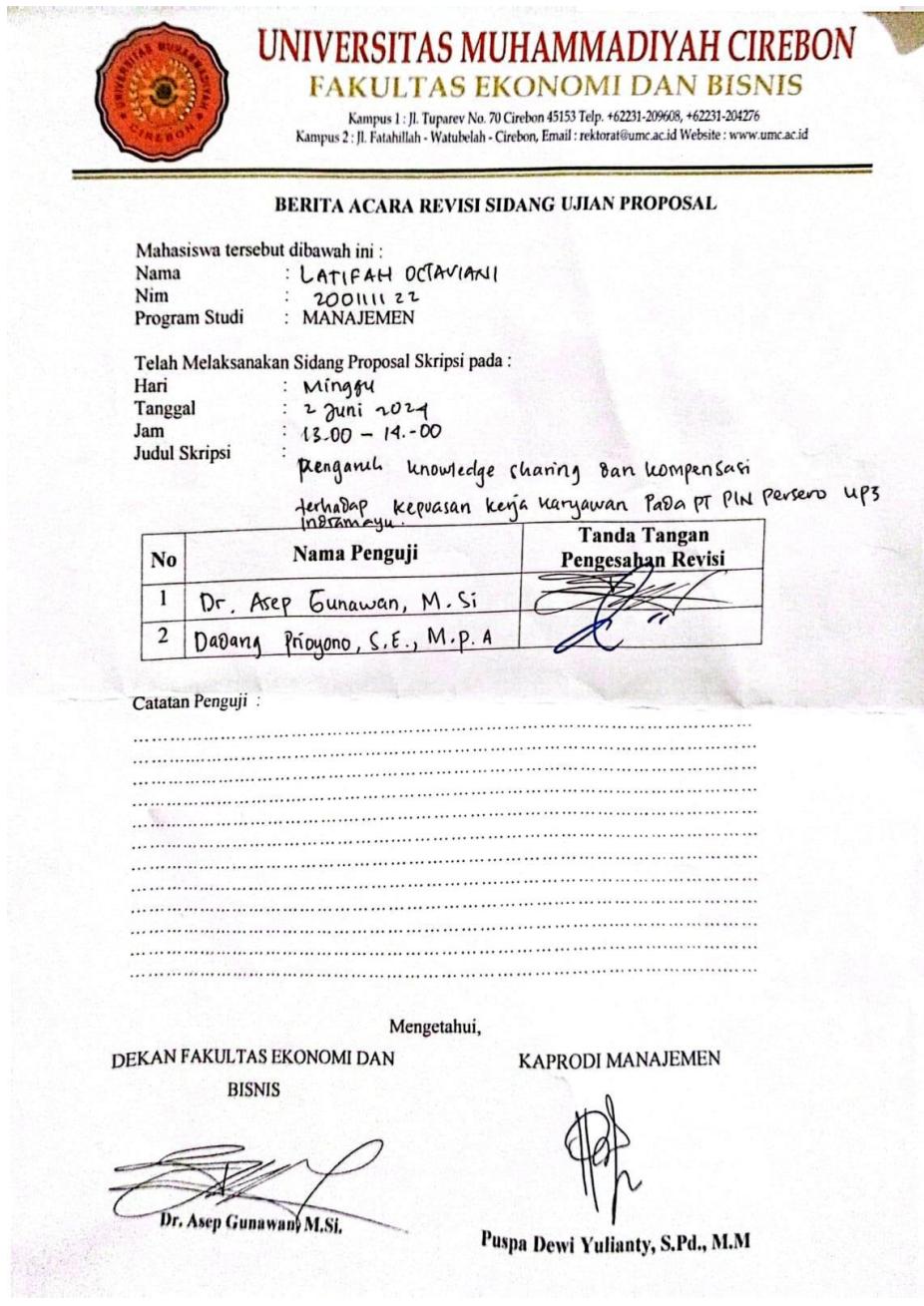
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 4

Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN 5

Surat Revisi Sidang Ujian Proposal



Lampiran 6

Dokumentasi Wawancara dan Observasi