



JEMSI:
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi**

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa DiKecamatan Kledung: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Anang Kusniawanto¹, Suhana Suhana²

¹Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia, anangkusniawanto@gmail.com

²Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia, suhana@edu.unisbank.ac.id

Corresponding Author: anangkusniawanto@gmail.com¹

Abstract: *The performance of village officials not only affect the ability to carry out formal tasks, but also internal factors such as knowledge sharing, empowerment, and job satisfaction that can encourage increased work effectiveness. The point of this study is to look at how sharing information and giving officials more power affects their work as village officials, with job happiness as an additional factor. A census was used to find the 104 village leaders in Kledung District, Temanggung Regency who were part of this study. Multiple linear regression and the Sobel test were used to do the study. The test result showed that job happiness was significantly higher when people had more information and power. But sharing information didn't make a big difference in how well things went. Also, being happy at work doesn't really change how well you do your job. It was found that job happiness doesn't change the link between freedom and performance or the link between sharing information and performance. It also doesn't make a big difference in the results. Authorities in the town are very happy with their jobs because they can share information and give people more power. It does not have a big effect on results, though, either directly or indirectly. Both theory and practice can learn from this work.*

Keyword: *Knowledge Sharing, Empowerment, Job Satisfaction, Employee*

Abstrak: Tidak hanya kemampuan perangkat desa dalam melaksanakan tugas resminya yang memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga hal-hal seperti berbagi informasi, memberi orang lebih banyak kekuasaan, dan merasa senang dengan pekerjaan mereka, yang semuanya dapat mengarah pada kinerja kerja yang lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana berbagi informasi dan memberi pejabat lebih banyak kekuasaan memengaruhi pekerjaan mereka sebagai perangkat desa, dengan kebahagiaan kerja sebagai faktor tambahan. 104 kepala desa diKecamatan Kledung, Kabupaten Temanggung, digunakan sebagai sampel untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji Sobel dan regresi linier berganda. Berbagi informasi dan memberi orang lebih banyak kekuasaan memiliki efek yang baik dan signifikan pada kebahagiaan kerja, menurut temuan uji. Namun, berbagi informasi tidak memiliki dampak besar pada keberhasilan. Kepuasan dengan pekerjaan juga tidak memiliki efek besar pada keberhasilan. Ditemukan kebahagiaan kerja

tidak memengaruhi hubungan antara berbagi informasi dan kinerja, juga tidak memengaruhi hubungan antara kebebasan dan kinerja. Selain itu, juga tidak memiliki dampak besar pada hasil. Penelitian ini menunjukkan berbagi informasi dan memberi orang lebih banyak kekuasaan memiliki efek yang baik dan signifikan pada seberapa bahagia pejabat desa dengan pekerjaan mereka. Namun, hal-hal ini tidak memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Studi ini memengaruhi teori dan praktik dalam beberapa hal.

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

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang optimal mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karyawan dengan kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan produktifitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga membantu menjaga kelancaran operasional. Selain itu kinerja yang baik mencerminkan komitmen dan profesionalisme karyawan yang berdampak positif pada citra dan reputasi organisasi dimata pelanggan, mitra dan pemangku kepentingan lainnya. Peningkatan kinerja juga memungkinkan organisasi untuk menggunakan sumber daya secara lebih efektif mengurangi pemborosan dan memaksimalkan hasil dari investasi waktu, tenaga serta biaya. Bagi karyawan itu sendiri peningkatan kinerja membuka peluang pengembangan karier, meningkatkan kepuasan serta menumbuhkan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka. Secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan menjadi elemen krusial yang mendukung daya saing organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan.

Berdasarkan analisis dari penelitian terdahulu, pembagian informasi dan pemberian wewenang yang lebih besar kepada karyawan dapat mempengaruhi seberapa baik mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian Erwina dan Mira (2019) menemukan pembagian pengetahuan dan kerja sama memiliki pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, bekerja secara berkelompok akan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan ringan dibandingkan bekerja sendiri sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian Fikri dan Laily (2022) mengatakan pembagian informasi memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan. Karyawan saling berdiskusi dan berbagi informasi satu sama lain sehingga dapat saling belajar yang akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, Memah, Pio, dan Kaparang (2017) mengatakan pembagian pengetahuan merupakan cara yang baik untuk memotivasi pekerja karena memberikan informasi baru mengenai pekerjaan yang harus mereka lakukan dan mengenai hal-hal yang mereka minati diluar pekerjaan.

Selain berbagi informasi, pemberdayaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Thahir dkk. (2022) menunjukkan pemberdayaan berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja. Fitriati (2020) juga mengatakan pemberian kekuasaan kepada orang lain berpengaruh besar terhadap keberhasilan. Sementara itu, Arifin, Hamid, dan Hakam (2014) mengatakan pemberian kebebasan yang lebih besar kepada karyawan berdampak besar terhadap seberapa baik mereka mengerjakan tugasnya. Dalam hal ini, pemberian kebebasan dan fleksibilitas yang lebih besar kepada pekerja merupakan bagian penting untuk membuat mereka lebih bertanggung jawab dan agresif, yang berdampak baik terhadap pekerjaan mereka.

Selain temuan yang berpengaruh positif peneliti juga menemukan hasil penelitian yang tidak berpengaruh. Studi Afrianti et al. dari tahun 2024 menunjukkan berbagi informasi dan memberi karyawan lebih banyak kebebasan tidak berdampak pada seberapa baik mereka mengerjakan pekerjaan mereka. Ada kesenjangan dalam data studi mengenai bagaimana berbagi informasi memengaruhi keberhasilan karyawan, yang menunjukkan ada variabel perantara. Berdasarkan analisis studi sebelumnya, kebahagiaan kerja bertindak sebagai

jembatan antara berbagi informasi dan keberhasilan. Menurut studi Afrianti et al. dari tahun 2024, kebahagiaan kerja merupakan hubungan antara berbagi informasi dan memberi karyawan kekuasaan dan seberapa baik mereka mengerjakan pekerjaan mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana berbagi pengetahuan memengaruhi kepuasan kerja, bagaimana pemberdayaan memengaruhi kepuasan kerja, bagaimana berbagi pengetahuan memengaruhi kinerja, bagaimana pemberdayaan memengaruhi kinerja, bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja, bagaimana berbagi pengetahuan memengaruhi kinerja karyawan saat kepuasan kerja hadir, dan bagaimana pemberdayaan memengaruhi kinerja karyawan saat kepuasan kerja hadir.

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dinilai dari banyaknya dan tingginya tugas yang dikerjakan sesuai dengan perannya (Mangkunegara, 2010). Kinerja pekerja dinilai dari seberapa baik ia mengerjakan pekerjaannya, seberapa banyak yang dikerjakan, berapa lama ia bekerja, dan seberapa baik ia bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan (1571). Selain itu, Prawirosentono dan Primasari (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang bermoral, sah, dan sesuai dengan tugas serta wewenangnya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kemudian menurut Halfert dan Rivai (2015) kinerja merupakan gambaran secara utuh mengenai bagaimana jalannya suatu perusahaan pada kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil tindakan nyata yang dilakukan oleh perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.

Kepribadian memainkan peran besar dalam menentukan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya. Berdasarkan serangkaian nilai yang dianutnya, setiap orang memiliki tingkat kebahagiaan yang berbeda. Semakin seseorang menganggap aktivitas tersebut sesuai dengan kebutuhannya, semakin bahagia mereka dengan aktivitas tersebut. Dengan kata lain, kepuasan adalah ukuran seberapa bahagia atau tidak bahagianya seseorang, seberapa puas atau tidak bahagianya mereka dengan pekerjaannya. Surai (2009). Hamali (2016) mengatakan kebahagiaan kerja terbentuk dari ide, perasaan, dan perilaku seseorang yang terkait dengan pekerjaannya. Robbins (2008) juga mengatakan kebahagiaan kerja adalah perbedaan antara seberapa besar gaji yang diterima pekerja dan seberapa besar gaji yang mereka kira mereka terima.

Orang-orang dalam suatu kelompok, organisasi, lembaga, atau bisnis dapat saling berbagi informasi dan ide teknis berdasarkan pengalaman mereka sendiri. Hal ini sebagaimana yang dikatakan Subagyo (2007) dan Wahyuni dan Kistyanto (2013) tentang berbagi pengetahuan. Wening dalam Saputro dan Amayoman (2018) mengatakan kegiatan yang mendorong terjadinya knowledge sharing berujung pada kinerja karyawan yang lebih baik. Sintaasih dan Astitiani (2021) mengatakan knowledge sharing dapat mendorong keterampilan dan semangat dalam bekerja, yang berujung pada kinerja yang lebih baik baik bagi individu maupun organisasi. Kemudian, Paulin dan Suneson (dalam Grant & Dumay 2018) mengatakan knowledge sharing adalah ketika dua orang atau lebih memperdagangkan apa yang mereka ketahui satu sama lain. Satu orang membagikan apa yang mereka ketahui, dan orang lain menerimanya dan menjadikannya miliknya sendiri. Dengan begitu, terbentuklah pengetahuan baru. Tung (2018:99) mengatakan knowledge sharing adalah tindakan memperdagangkan informasi dan pengetahuan antar orang, antar kelompok, dan antar golongan. Hal ini menciptakan pengetahuan baru.

Pemberian kekuasaan dan pengetahuan kepada pekerja agar mereka lebih mudah melakukan tindakan pribadi, bekerja, dan berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi disebut dengan pemberdayaan (Nongkeng et al. 2011). Kemudian, Surpiyantoro (2009) mengatakan pemberdayaan adalah ketika orang merasa termotivasi dan yakin akan kemampuan mereka sendiri, tanpa mempedulikan apa yang dilakukan atasan mereka atau bagaimana organisasi tersebut dibentuk. Keinginan dan keyakinan mereka sendiri juga berperan. Mohtariana dan

Reza (2011) juga mengatakan pemberian kekuasaan yang lebih besar kepada orang merupakan kunci untuk mendapatkan hasil maksimal dari semua fungsi SDM sehingga perusahaan memiliki SDM terbaik dengan melakukan kegiatan pelatihan dan pengajaran yang lebih baik.

Knowledge sharing adalah ketika orang-orang disuatu perusahaan saling berbagi pengetahuan, informasi, dan keterampilan. Knowledge sharing dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih baik dengan mempermudah mereka mendapatkan informasi yang dibutuhkan, bekerja sama dengan lebih baik, dan mempelajari hal-hal baru. Fikri dan Laily (2022) mengatakan budaya berbagi informasi tidak hanya memengaruhi output pekerja, tetapi juga mengubah seberapa baik dan efisien perusahaan bekerja secara keseluruhan. Beberapa peneliti yang telah meneliti bagaimana berbagi informasi dapat meningkatkan kinerja adalah Wening dalam Saputro dan Mayoman (2018), Erwina dan Mira (2019), dan Memah, Pio, dan Kaparang (2017). Knowledge sharing dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih baik, dan akan berjalan paling baik jika dilakukan oleh semua orang diperusahaan.

H1 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung

Ada akar kata untuk pemberdayaan yang berarti "kemampuan untuk melakukan sesuatu" atau "kemampuan untuk bertindak." Penulis studi tersebut, Huntsman et al. (2021), mengatakan petugas pemadam kebakaran dapat bekerja lebih baik dalam menghadapi skenario yang tidak terduga ketika mereka diberi lebih banyak kebebasan ditempat kerja yang memaksa mereka untuk bersikap fleksibel. Thahir et al. (2022) dan Arifin, Hamid M, dan Hakam (2014) telah melakukan studi mengenai bagaimana kebebasan memengaruhi kinerja. Semakin besar kekuasaan yang dimiliki karyawan, semakin baik mereka melakukan pekerjaan mereka.

H2 : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung

Berbagi informasi, pengetahuan, dan keterampilan dalam suatu perusahaan disebut berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Ilmuwan Simanjuntak (2021), Roses et al. (2024), dan Swandewi dan Sari (2024) telah meneliti bagaimana berbagi informasi dapat meningkatkan kinerja. Ketika orang berbagi keterampilan mereka, mereka lebih bahagia dengan pekerjaan mereka.

H3 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Kledung

Ada akar kata untuk pemberdayaan yang berarti "kemampuan untuk melakukan sesuatu" atau "kemampuan untuk bertindak." Pemberdayaan yang berhasil dapat meningkatkan rasa percaya diri, yang dapat membantu membuat orang lebih bahagia ditempat kerja. Penelitian lain telah dilakukan oleh Styawahyuni dan Yuniari (2014), alfrianti et al. (2024), Fitriati (2020), dan Muhammad Hidayat Taufi et al. Orang lebih bahagia dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa lebih berdaya.

H4: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diperangkat desa diKecamatan Kledung

Berbagai faktor yang memengaruhi kebahagiaan kerja juga dapat memengaruhi seberapa baik seseorang mengerjakan pekerjaannya. Organisasi mungkin perlu memastikan para pekerjanya senang dengan pekerjaan mereka agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Kebahagiaan kerja penting bagi pekerja dan perusahaan karena dapat secara langsung memengaruhi seberapa baik orang mengerjakan pekerjaannya (Indrawati, 2013). Fitriati (2021), Diwanana, Styadi, dan Triatmanto (2022), Singgih et al. (2020), dan Efiani, Cyasmoro, dan Espirapika (2022) mendukung penelitian ini.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung

Berbagi informasi dapat memengaruhi kinerja, tetapi kebahagiaan kerja dapat bertindak sebagai perantara. Agar bisnis dapat seproduktif mungkin, para pekerja harus bahagia dengan pekerjaan mereka. Almuayad dan Chen (2024) dan Rahmayanto, Hakim, dan Rommy (2019)

menemukan kebahagiaan kerja dapat berfungsi sebagai jembatan antara kinerja dan pengelolaan informasi.

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung

Ada beberapa faktor yang dapat berperan sebagai perantara antara pengaruh kebebasan terhadap kesuksesan dan kebahagiaan kerja. Agar bisnis dapat seproduktif mungkin, para pekerja harus bahagia dengan pekerjaan mereka. Sebuah studi oleh Afrianto et al. (2022) dan Diwana, Styadi, dan Triatmanto (2022) menemukan kebahagiaan kerja berperan sebagai perantara antara pemberdayaan dan kinerja.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung

METODE

Penelitian ini dilakukan diKecamatan Kledung dan melibatkan 104 kepala desa sebagai subjeknya. Teknik survei yang digunakan adalah Simple Random Survey. Metode Slovin yang memiliki rentang kesalahan 5% digunakan untuk menentukan jumlah sampel. Dengan perhitungan matematis, terlihat ada 83 orang yang digunakan sebagai contoh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 104 orang yang menjawab, 80,77% adalah laki-laki dan 38,46% berusia antara 41 dan 50 tahun. Nama responden berdasarkan tingkat sekolah mereka; 86,54% dari mereka telah menyelesaikan sekolah menengah atas. Jika menyangkut lamanya bekerja, 48,08% dari mereka telah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Temuan dari analisis faktor menunjukkan ukuran sampel tepat untuk uji validitas, dengan nilai KMO lebih besar dari 0,5 dan tingkat signifikansi dibawah 0,05 untuk semua variabel termasuk berbagi pengetahuan, pemberdayaan, kinerja, dan kepuasan kerja. Ini berarti sampel saat ini cukup untuk melanjutkan uji faktor. Semua indikator dalam variabel penelitian memiliki faktor pemuatan yang tepat, seperti yang ditunjukkan pada data matriks komponen. Nilai komponen matriks lebih besar dari 0,4, yang berarti instrumen tersebut valid. Angka alfa Cronbach untuk uji reliabilitas lebih dari 0,7 untuk semua faktor, yang berarti itu dianggap andal. Berikut adalah hasil dari analisis regresi:

Tabel 1. Hasil analisis regresi

No	Hubungan Variabel	Model Regresi Persamaan I						
		Uji Model			Uji Hopotesa			
		<i>Adjusted R Square</i>	F	Sig	B	t	Sig	Ket
Model 1 $Y 1 = a + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + e$								
1.	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kepuasan Kerja	0.988	4119.415	0.000	0.774	15.055	0.000	H1 diterima
2.	Pengaruh pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja				0.224	4.348	0.000	H2 diterima
No	Hubungan Variabel	Model Regresi Persamaan II						

		Uji Model		Uji Hipotesa					
		<i>Adjusted R Square</i>	F	Sig	B	t	Sig	Ket	
Model 2									
$Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$									
1.	Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> terhadap kinerja	0.307	16.177	0.000	-0.590	0.849	0.398	H3	tidak diterima
2.	Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja				0.821	1.956	0.053	H4	tidak diterima
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja				0.327	0.439	0.662	H5	tidak diterima

Diketahui nilai F sebesar 4119.415 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) karena adanya uji ANOVA. Hal ini menunjukkan berbagi pengetahuan dan memberi orang kekuasaan memiliki dampak yang besar terhadap kebahagiaan kerja secara bersamaan. Dengan nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,988, 98,8% perbedaan dalam kebahagiaan kerja dapat dijelaskan dengan berbagi pengetahuan dan memberi orang lebih banyak kekuasaan. 1,2% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor diluar model.

Uji Anova II menunjukkan nilai F sebesar 16,177 dan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), yang berarti berbagi pengetahuan, kebahagiaan kerja, dan kebebasan semuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada saat yang bersamaan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,307, ketiga faktor ini dapat menjelaskan 30,7% perbedaan kinerja. Variabel lain diluar model ini dapat menjelaskan 69,3% lainnya.

Kita mengetahui berbagi pengetahuan memiliki dampak terhadap kebahagiaan kerja karena uji regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,774, nilai t sebesar 15,055, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,05). Hal ini sebagian menunjukkan berbagi informasi dan kebahagiaan terhadap pekerjaan saling terkait dengan baik dan penting. Jadi, kita dapat menerima hipotesis pertama (H1) yang menyatakan "Berbagi Pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa diKecamatan Kledung".

Untuk mengetahui apakah wewenang berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja, kami menggunakan uji regresi. Koefisien regresi sebesar 0,224, nilai t sebesar 4,348, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang baik dan signifikan antara kebahagiaan kerja dengan kebebasan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan "pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa diKecamatan Kledung" dapat diterima.

Kita mengetahui berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karena uji regresi menunjukkan nilai -0,590, dengan nilai t 0,849 dan tingkat signifikansi 0,398 (> 0,05). Berbagi pengetahuan tampaknya tidak memiliki pengaruh besar terhadap seberapa baik pemimpin desa

melakukan pekerjaan mereka; pada kenyataannya, pengaruhnya berjalan ke arah yang salah, yang bukan merupakan masalah besar. Jadi, hipotesis ketiga (H3), yang mengatakan "Berbagi Pengetahuan mempengaruhi kinerja pejabat desa diKecamatan Kledung," tidak dapat dibenarkan.

Hasil uji regresi menunjukkan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,821, nilai t sebesar 1,956, dan tingkat signifikansi sebesar 0,053 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan terkadang pemberian sejumlah kewenangan kepada seseorang tidak benar-benar meningkatkan kinerja, meskipun nilainya sangat mendekati signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan "pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung" juga tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan uji regresi, diketahui kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,327, nilai t sebesar 0,439, dan tingkat signifikansi sebesar 0,662 ($>0,05$). Artinya, ada beberapa bukti yang menunjukkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan "kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung" tidak benar.

Bila menggunakan uji Sobel untuk menghitungnya, diperoleh nilai statistik (Z hitung) sebesar 0,5136 dan tingkat signifikansi sebesar 0,6076, yang lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan kebahagiaan kerja tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja kepala desa ketika diberi kekuasaan yang lebih besar. Oleh karena itu, hipotesis (H6) yang menyatakan "Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung" tidak dapat dibuktikan atau diterima secara statistik.

Uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar 0,5171 yang berarti tingkat signifikansinya sebesar 0,6051 yang lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan kebahagiaan kerja tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap seberapa baik pemimpin desa melakukan pekerjaannya ketika mereka berbagi apa yang mereka ketahui. Jadi, hipotesis H(7) yang menyatakan "Kepuasan kerja memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung" tidak baik.

Uji statistik menunjukkan berbagi informasi memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kebahagiaan orang terhadap pekerjaannya diKecamatan Kledung. Hasil penelitian ini mendukung temuan Roses et al. (2024) dan Swandewi dan Sari (2024) berbagi informasi memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja.

Penulis Subagyo (2007) dan Wahyuni dan Kistyanto (2013) mengatakan berbagi pengetahuan merupakan cara orang-orang dalam suatu kelompok, organisasi, lembaga, atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide profesional mereka dengan orang lain dalam kelompok tersebut. Ketika orang-orang berbagi banyak informasi, mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kerja sama tim dan kepercayaan antar rekan kerja, yang membuat semua orang lebih bahagia dengan pekerjaan mereka.

Nongkeng et al. (2011) mengatakan pemberdayaan adalah ketika Anda memberikan pekerja kekuatan dan pengetahuan untuk memudahkan mereka melakukan pekerjaan mereka sendiri dan bertindak dengan cara yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Memberikan pekerja banyak kebebasan membuat mereka merasa lebih dipercaya dan dihargai, yang meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja dan, pada akhirnya, membuat mereka lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Selain itu, memberikan orang lebih banyak kekuatan membuat para pemimpin desa diKecamatan Kledung lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mendukung apa yang ditemukan Afriati et al. (2024) dan Fitriati (2021) yaitu kebebasan memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja.

Uji statistik menunjukkan berbagi informasi tidak memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan. Temuan penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Erwina dan Mira (2019),

Faizul Fikri dan Nur Laily (2022), serta Memah dan Pio dan Keparang (2017) yang menemukan berbagi informasi memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja.

Memberikan dan menerima pengetahuan disebut berbagi pengetahuan, menurut Paulin dan Suneson (dalam Grant dan Dumay 2018). Hal ini terjadi ketika dua orang atau lebih berbagi apa yang mereka ketahui dan orang lain menerimanya dan membuat pengetahuan baru dengannya. Berbagi pengetahuan merupakan bagian penting dari peningkatan kinerja karena membantu setiap orang diperusahaan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dengan menggunakan pengalaman, informasi, dan jawaban atau masalah yang telah teruji.

Belum jelas apakah pemberdayaan berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Kledung. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Arifin dkk. (2014) dan Thahir dkk. (2021) yang menemukan pemberdayaan berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja. Notongkeng dkk. (2011) mengatakan pemberdayaan karyawan adalah ketika Anda memberikan pekerja kekuatan dan tanggung jawab untuk memudahkan mereka melakukan pekerjaan mereka sendiri dan bertindak dengan cara yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Memberdayakan pekerja dengan cara yang tepat dapat membuat mereka merasa dihargai dan memberi mereka lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan dorongan dan kinerja mereka secara umum.

Jika demikian, kebahagiaan kerja tidak memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kesuksesan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fitriati (2021), Efiani Cyasmorom dan Espirapika (2022), dan Hilman Pandu, Veva Diwana, dkk. (2022) yang menemukan kebahagiaan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja.

Meningkatkan kebahagiaan kerja dapat berdampak langsung pada seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya, yang penting bagi karyawan dan perusahaan (Indrawati, 2013). Ketika pekerja senang dengan pekerjaannya, termasuk beban kerja, tunjangan, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja, mereka cenderung lebih bersemangat, loyal, dan bekerja keras untuk menyelesaikan tugasnya. Karena situasi ini, pekerja cenderung bekerja lebih efektif, cepat, dan tepat, yang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Jadi, salah satu cara penting untuk meningkatkan keberhasilan individu dan kelompok adalah memastikan orang-orang senang dengan pekerjaan mereka.

Uji statistik menunjukkan kebahagiaan kerja bukanlah variabel signifikan yang memengaruhi seberapa baik pejabat desa diKecamatan Kledung berbagi informasi dan melakukan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Almuayad dan Chen (2024) dan Rahmayanto, Hakim, dan Rommy (2019) yang menemukan kebahagiaan kerja adalah yang membuat manajemen pengetahuan berhasil untuk kinerja.

Variabel yang mengukur kebahagiaan kerja dapat bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara berbagi informasi dan kesuksesan. Kebahagiaan kerja merupakan faktor penting yang harus dipikirkan perusahaan karena membantu perusahaan bertahan dalam bisnis dan melakukan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uji statistik, kebahagiaan kerja bukanlah variabel signifikan yang memengaruhi kinerja aparatur desa diKecamatan Kledung setelah diberi kewenangan lebih. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Setyawahyuni dkk. (2013) dan Marwan dkk. (2020) yang menemukan pemberian kebebasan lebih besar dalam bekerja dapat membuat seseorang lebih bahagia dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerjanya. Jadi, gagasan kebahagiaan kerja berperan sebagai perantara antara kebebasan dan kesuksesan tidak dapat diterima.

Kebahagiaan ditempat kerja dapat menjadi perantara antara kebebasan pribadi dan kesuksesan. Di sebuah perusahaan, kebahagiaan ditempat kerja merupakan faktor kunci yang dapat menghasilkan rasa aman dan kesuksesan jangka panjang yang lebih baik, jadi penting untuk selalu memperlakukan orang dengan cara sebaik mungkin.

Hasil penelitian menunjukkan berbagi informasi tidak memiliki pengaruh besar terhadap seberapa baik pemimpin desa melakukan pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun melalui kebahagiaan kerja. Disisi lain, berbagi informasi telah terbukti membuat orang lebih bahagia ditempat kerja secara signifikan. Ini menunjukkan berbagi informasi ditempat kerja dapat membuat orang lebih bahagia dengan pekerjaan mereka, tetapi kebahagiaan itu mungkin tidak memiliki pengaruh yang jelas terhadap seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Ini berarti kebahagiaan kerja tidak berperan dalam hubungan antara berbagi informasi dan kesuksesan. Berbagi informasi penting untuk membuat tempat kerja lebih positif dan bermanfaat, tetapi hasil ini menunjukkan faktor-faktor lain mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap seberapa baik pemimpin desa melakukan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi, kita dapat mengatakan berbagi informasi dan memberi orang lebih banyak kekuasaan membuat para pemimpin desa lebih bahagia dengan pekerjaan mereka secara signifikan. Berbagi informasi, memberi orang lebih banyak kekuasaan, dan merasa bahagia dengan pekerjaan Anda tampaknya tidak memiliki dampak besar pada seberapa baik para pemimpin desa melakukan pekerjaan mereka. Uji Sobel juga menunjukkan kebahagiaan kerja tidak memiliki dampak besar pada bagaimana berbagi informasi atau memberi orang lebih banyak kekuasaan memengaruhi kinerja. Berbagi pengetahuan dapat membuat orang lebih bahagia dengan pekerjaan mereka, tetapi tidak memiliki efek langsung atau tidak langsung pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Studi ini menyarankan cara-cara yang dapat dilakukan oleh para pembuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja pejabat desa dalam berbagai cara. Ini juga memiliki implikasi teoritis untuk bagaimana gagasan kinerja berkembang disektor publik.

REFERENSI

- Afrianti, F., Hapis, A., Siswadhi, F., & Lestari, A. A. (2024). Pengaruh knowledge sharing dan pemberdayaan terhadap kinerja perangkat desa diKecamatan Danau Kerinci Barat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 90-107.
- Almuayad, K.M. A., Chen, Y. (2004). Effect of knowledge management on employee job performance in yemeni banking sector: The mediating role of satisfaction. *Journal of the Knowledge Economy*.
- Arifin, A., Hamid,D., & Hakam, M. S. (2014), Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-8.
- Ardianto, Prasetyo, i., & Indrawati, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja pada kinerja melalui semangat kerja pegawai pada kantor desa se Kecamatan Rangsang Pesisir. *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)*, 3 (1), 1-13.
- Diwana, H. P. V., setyadi, M. C. S., & Triatmanto, B. (2022). Analysis of the effect of participatory leadership and empowerment on village officer performance through job satisfaction in the region of Lekok District, Pasuruan regency. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (IJASRE)*, 8(6), 96-101.
- Efiani, Cyasmoro, V., & Espirapika, V. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan diHotel Best Western Premier The Hive Cawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 395-407.
- Erwina, & Mira. (2019). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA: Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75-81.

- Fikri, F., & Lailly, N. (2022). Pengaruh knowledge sharing dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(7), 1-19.
- Fitriati, R. (2020). Pengaruh pemberdayaan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Pawayatan*, 28(1), 24-32.
- Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh knowledge sharing, human relation, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Utara dimasa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1438-1448.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi diDenpasar. *E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-8.
- Ochoa Pacheco, P., Coello-Montecel, D., & Tello, M. (2023). Psychology empowerment and job performance: Examining serial mediation effect of self-efficacy and affective commitment. *Administrative Sciences*, 13(76).
- Roses, A., Putra, R. B., Yudha, A., M., & Fitri, H. (2024). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Aceng Bakery. *Jurnal Inovasi dan Kreativitas dalam Ekonomi*, 7(3), 29-39.
- Rahmayanto, R., Hakim, A., & Rommy, N. (2019). The effect of knowledge management on employee performance mediated by job satisfaction. *IOSR Journal of Businnes and Management (IOSR-JBM)*, 21(7), 72-81.
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, knowledge management, work environment, and performance. *Solid State Technology*, 63(2S), 293-313.
- Styawahyuni, A., & Yuniari, M. (2019). Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, 1590-1603.
- Thahir, T., Indriyani, N., Mariati, M., & Bunyamin. (2022). Pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326-340.
- Wandewi, N. K. A., & Sari, P. R. J (2024). Pengaruh knowledge sharing dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan Bali Buda Restoran Ubud *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(1), 181-187.
- Zacho, Z., Chairani, S., & Aulia, N.A (2024). Pengaruh knowledge sharing dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT ABC. *Musytari: Neraca Manajemen Ekonomi*, 7(6), 1-15.