

Pengaruh Nilai Pribadi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu

Muhaimin Naim dan Praningrum

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu

Correspondent Author: praningrum@unib.ac.id

Abstract: *PDAM Perumda Tirta Hidayah Bengkulu city as a regional company responsible for providing clean water services in urban areas has an important role. In accordance with this, of course the PDAM must maintain the performance of its employees in order to provide maximum service. Performance is the level of good or bad work given by someone and the amount of work given by someone in carrying out their responsibilities as a worker. This study aims to examine the effect of personal values, knowledge sharing on performance mediated by job satisfaction. The type of research used is quantitative research, with a research design that is a survey design. The data used is primary data obtained directly from respondents using a questionnaire. The population in this study were employees who worked at PDAM Perumda Tirta Hidayah Bengkulu City. This study has 48 statements given to respondents. The number of respondents in this study who were processed was 245 respondents. The analysis tool in this study used SPSS. The results of this study explain that personal value has a positive and significant effect on job satisfaction, personal value has a positive and significant effect on employee performance, knowledge sharing has a positive and significant effect on job satisfaction, knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction mediates the effect of personal value on employee performance, and job satisfaction mediates the effect of knowledge sharing on employee performance.*

Key Words: *Personal Value, Knowledge Sharing, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu sebagai perusahaan daerah yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan air bersih di wilayah perkotaan memiliki peran penting. Sesuai dengan hal tersebut, tentunya PDAM harus menjaga kinerja karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Kinerja merupakan tingkat baik buruknya hasil kerja yang diberikan oleh seseorang dan jumlah hasil kerja yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh personal values, knowledge sharing terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian yaitu desain survei. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Penelitian ini memiliki 48 pernyataan yang diberikan kepada responden. Jumlah responden dalam penelitian ini yang diolah sebanyak 245 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa personal value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, personal value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh personal value terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Nilai Personal, Berbagi Pengetahuan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, perusahaan dituntut untuk lebih bersikap responsif terhadap semua perkembangan yang terjadi agar sanggup bertahan, terus berkembang, dan akan mampu mencapai tujuannya. Tujuan organisasi harus didukung oleh setiap komponen yang ada di dalam organisasi tersebut. Salah satu komponen yang sangat penting adalah karyawan sebagai anggota organisasi, juga menjadi faktor keberhasilan suatu organisasi, keberhasilan akan tercapai jika setiap anggota organisasi mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Artinya, setiap karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas secara maksimal dengan baik, teliti, dan bertanggung jawab sehingga tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama akan tercapai.

Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Rivai & Sagala (2011) mendefinisikan unsur terpenting dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen sumber daya manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Tujuan organisasi tentu dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan, oleh karena itu, di dalam perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul, agar dapat mencapai tujuan dan target organisasi.

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam rangka mewujudkan peran Perusahaan Daerah Air Minum yang memberikan pelayanan yang optimal dalam segi kuantitas ataupun kualitas, maka dari itu faktor penting yang menjadi perhatian yaitu kinerja dari karyawan, dengan kinerja yang optimal diharapkan mampu mengarahkan Perusahaan Daerah Air Minum di kota Bengkulu ini menjadi perusahaan air minum yang memberikan pelayanan yang baik dari segi kuantitas dan kualitas.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Moeheriono (2012), kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2016) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan

atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Nilai Pribadi

Schwartz *et al.* (1997) mendefinisikan nilai-nilai individu sebagai keyakinan yang mengacu pada tujuan yang diinginkan, melampaui tindakan atau situasi tertentu, berfungsi sebagai standar untuk memandu pemilihan atau evaluasi perilaku, orang dan peristiwa, dan diperintahkan oleh kepentingan relatif untuk satu sama lain. Istilah nilai pribadi digunakan untuk mencerminkan kepercayaan atas nilai-nilai yang diukur pada tingkat individu (Tai, 2008). Menurut Thuy dan Hau (2010), nilai Pribadi adalah keyakinan yang abadi bahwa cara berperilaku tertentu atau keberadaan secara pribadi dan lebih disukai daripada cara berperilaku yang berlawanan.

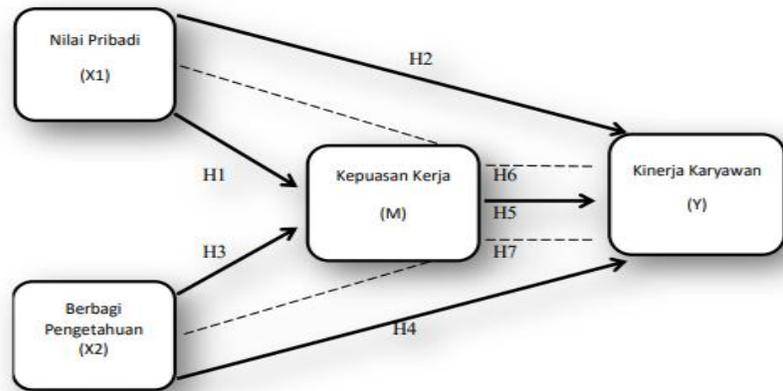
Berbagi Pengetahuan

Lumbantobing (2011) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Berbagi pengetahuan merupakan gambaran konsep tentang interaksi berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang (Yusup, 2012). Menurut Widodo (2013), berbagi Pengetahuan merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebarluaskan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan *value added*.

Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Menurut George (2012), kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan. Menurut Mangkunegara (2005), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai pribadi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu
2. Nilai pribadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu
3. Berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu
4. Berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara nilai pribadi terhadap kinerja pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini didasarkan kepada persepsi responden yang didapatkan dari hasil survei menggunakan kuesioner terstruktur dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan tertutup. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert untuk mengukur kinerja, nilai pribadi, berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja, sesuai dengan fenomena sosial yang terjadi di lingkungan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan cara kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dilakukan untuk memperoleh data deskriptif yang dikuantifikasikan untuk menguji hipotesis dengan model skala linkert yang mempunyai lima alternatif jawaban untuk

masing-masing pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sesuai dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model analisis jalur dengan bantuan SPSS-24. Terdapat beberapa langkah pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, diantaranya, uji kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas & uji reliabilitas, dan analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji-t dan uji-R. Selanjutnya, dilakukan analisis pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung dari variabel-variabel yang diuji.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap semua butir-butir pertanyaan dari variabel penelitian dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel. Jika rhitung > rtabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013), dan jika rhitung < rtabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini semua butir-butir pertanyaan atau indikator penelitian yang berjumlah 49 butir dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliabel jika memiliki koefisien alpha yang lebih besar atau sama dengan 0.60 (Sekaran, 2010). Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa seluruh nilai koefisien Alpha Cronbach dari indikator penelitian ini lebih besar dari 0,7 sehingga semua indikator penelitian dinyatakan reliabel

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

NO	Variabel Independen	Variabel Dependen			
		Kepuasan kerja		Kinerja	
1	Langkah 1	B	Sig	B	Sig
	Nilai Pribadi	0,981	0,000		
2	Langkah 2	B	Sig	B	Sig
	Nilai Pribadi			0,948	0,000
3	Langkah 3	B	Sig	B	Sig
	Kepuasan kerja	-	-	0,954	0,000
4	Langkah 4	B	Sig	B	Sig
	Nilai Pribadi	-	-	0,329	0,001
	Kepuasan kerja	-	-	0,631	0,000

NO	Variabel Independen	Variabel Dependen				
		Kepuasan kerja		Kinerja		
	R ²	-	-	0,913		
	Langkah 1	B	Sig	B	Sig	
1	Berbagi Pengetahuan	0,971	0,000			
	R ²		0,942			
	Langkah 2	B	Sig	B	Sig	
2	Berbagi Pengetahuan				0,943	0,000
	R ²				0,890	
	Langkah 3	B	Sig	B	Sig	
3	Kepuasan kerja	-	-		0,954	0,000
	R ²				0,909	
	Langkah 4	B	Sig	B	Sig	
4	Berbagi Pengetahuan	-	-		0,302	0,000
	Kepuasan kerja	-	-		0,660	0,000
	R ²				0,915	

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,963. Hasil ini menunjukkan bahwa 96,3% variasi kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel Nilai Pribadi. Selain itu, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada Tabel 1 juga diketahui bahwa nilai pribadi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,981 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh nilai pribadi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Perumda Tirt Hidayah kota Bengkulu adalah positif. Berarti apabila tingkat nilai pribadi karyawan semakin membaik maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Hasil Uji Hipotesis kedua

Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,899. Hasil ini menunjukkan bahwa 89,9% variasi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel Nilai Pribadi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,948 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh nilai pribadi terhadap kinerja karyawan PDAM Perumda Tirt Hidayah kota Bengkulu adalah positif. Berarti apabila tingkat nilai pribadi karyawan semakin membaik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian

dapat dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) **diterima**

Hasil Uji Hipotesis ketiga

Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,942. Hasil ini menunjukkan bahwa 94,2% variasi kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel berbagi pengetahuan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,971 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu adalah positif. Berarti apabila tingkat berbagi pengetahuan karyawan semakin membaik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) **diterima**

Hasil Uji Hipotesis keempat

Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,890. Hasil ini menunjukkan bahwa 89,0% variasi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel berbagi pengetahuan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,943 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu adalah positif. Berarti apabila tingkat berbagi pengetahuan karyawan semakin membaik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) **diterima**

Hasil Uji Hipotesis kelima

Hasil uji koefisien determinasi pada tahap kelima adalah 0,909. Hasil ini menunjukkan bahwa 90,9% variasi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,954 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu adalah positif. Berarti apabila tingkat kepuasan kerja karyawan semakin membaik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) **diterima**

Hasil Uji Hipotesis Keenam

Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi. Hal ini karena setelah memasukkan variabel kepuasan kerja, pengaruh nilai pribadi turun menjadi $\beta = 0,329$ dari sebelumnya $\beta = 0,948$ tetapi tidak menjadi nol ($\beta \neq 0$). Kemudian untuk signifikan yang awalnya ($p - \text{value } 0,000 < 0,05$) sebelum memasukkan variabel kepuasan kerja, dan setelah memasukkan variabel mediasi kepuasan kerja tetap signifikan ($p\text{-value } 0,001$). Artinya, dalam pengujian hipotesis keenam ini membuktikan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja membentuk pengaruh yang signifikan dan memediasi secara parsial (*partial mediated*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) **diterima**.

Hasil Uji Hipotesis Ketujuh

Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi. Hal ini karena setelah memasukkan variabel kepuasan kerja, pengaruh berbagi pengetahuan turun menjadi $\beta = 0,302$ dari sebelumnya $\beta = 0,943$ tetapi tidak menjadi nol ($\beta \neq 0$). Kemudian untuk signifikan yang awalnya ($p - \text{value } 0,000 < 0,05$) sebelum memasukkan variabel kepuasan kerja, dan setelah memasukkan variabel mediasi kepuasan kerja tetap signifikan ($p\text{-value } 0,000 < 0,05$). Artinya, dalam pengujian hipotesis keenam ini membuktikan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja membentuk pengaruh yang signifikan dan memediasi secara parsial (*partial mediated*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) **diterima**.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai mediasi kepuasan kerja pada nilai pribadi dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan Ini menunjukkan jika tingkat nilai pribadi karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu meningkat maka level kepuasan kerja dapat turut meningkat sejalan dengan peningkatan nilai pribadi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal Ini menunjukkan semakin tinggi nilai pribadi karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal Ini menunjukkan semakin tinggi berbagi pengetahuan karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu maka semakin tinggi kepuasan yang dimiliki karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal Ini menunjukkan semakin tinggi berbagi pengetahuan karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal Ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu maka akan mendorong meningkatnya kinerja yang dimiliki karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh nilai pribadi terhadap kinerja pada karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu. Dalam tahapan keempat pada hasil analisis regresi yang dilakukan ditemukan bahwa kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partially mediated*).
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pada karyawan PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu. Dalam tahapan keempat pada hasil analisis regresi yang dilakukan ditemukan bahwa kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partially mediated*).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari nilai pribadi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan pengaruh yang signifikan dan positif dari berbagi pengetahuan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, diharapkan dapat menjadi rujukan dan bahan pertimbangan peneliti selanjutnya dan sebagai bahan masukan untuk PDAM Perumda Tirta Hidayah kota Bengkulu. Berikut beberapa saran penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan:

Bagi PDAM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu

1. PDAM Perumda Tirta Hidayah dapat meningkatkan nilai pribadi dengan mendukung dan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menerapkan nilai pribadi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sehingga perusahaan dapat memaksimalkan kinerja melalui penerapan nilai pribadi yang dimiliki oleh setiap karyawan.
2. PDAM Perumda Tirta Hidayah dapat melakukan peningkatan berbagi pengetahuan dengan memberikan pemahaman dan arahan mengenai pentingnya berbagi pengetahuan yang terjadi dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kegiatan berbagi pengetahuan ini memberikan dampak terhadap kinerja yang terhadap perusahaan PDAM Perumda Tirta Hidayah dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan beberapa hal, seperti tingkat nilai pribadi dan tingkat berbagi pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Ketika kepuasan kerja meningkat akan mendorong peningkatan juga pada kinerja yang diberikan oleh karyawan.
3. PDAM Perumda Tirta Hidayah dapat melakukan Peningkatan kinerja karyawan dengan

memberikan pelatihan, serta memberikan kebebasan bagi karyawan dalam hal penerapan nilai pribadi dan berbagi pengetahuan sehingga mengarah pada terciptanya kepuasan kerja, dengan hal ini juga mendorong peningkatan pada kinerja karyawan yang merasa puas.

Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang tertarik meneliti tentang pengaruh nilai pribadi dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah. Untuk penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian yang serupa dengan obek yang berbeda agar dapat memperkuat penelitian terdahulu. Kemudian juga dapat menjadi hasil temuan yang lebih beragam dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin, W. R. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.
- George, J. M. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (6th ed). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (edisi 7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hau, P. N., dan Thuy, L. N. (2010). Service personal values and customer loyalty. *International Journal of Bank Marketing*, 28(6), 465-478.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaygin, E., & Gulluce, C. (2013). The relationship between career choice and individual values: A case study of a Turkish University. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(3), 119-134.
- Lumbantobing, Paul. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Knowledge Management Society Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, (2012), *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan*. Rajawali Pers.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi kinerja: Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Robbins (2016) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Schwartz, S. H., Verkasalo, M., Antonovsky, A., & Sagiv, L. (1997). Nilai prioritas dan keinginan sosial. *Journal of Social Psychology*, 36, 3-18.
- Sekaran, U. (2010). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* (1st ed). Salemba Empat.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic publishing.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group
- Tai, S. H. C. (2008). Relationship between the personal values and shopping orientation of Chinese consumers. *Asia Pasific Journal of Marketing and Logistics*, 20(4), 381–395.
- Widodo. (2013). Peran knowledge sharing terhadap kinerja UKM berbasis sikap kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 14(2), 17-27.
- Yusup, P. M. (2012). *Perspektif manajemen pengetahuan informasi, komunikasi, pendidikan, dan perpustakaan*. Rajawali Press.

