

Mya aditya_Jurnal.pdf

by

Submission date: 28-Jan-2021 12:36PM (UTC+0700)

Submission ID: 1496062480

File name: Mya aditya_Jurnal.pdf (1.33M)

Word count: 6328

Character count: 47376



Motivasi intrinsik dan *cultural diversity* dalam meningkatkan *knowledge sharing intention* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* pada IKM kampung pia Gempol Pasuruan

Mya Aditya Nofyaningrum¹⁾, Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM²⁾.

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: myaadityanofyaningrum@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the Intrinsic Motivation and Cultural Diversity in increasing Knowledge Sharing Intention with Employee Engagement as an Intervening Variable in IKM KAMPUNG PIA GEMPOL PASURUAN owners. The population used was all of the owners of IKM KAMPUNG PIA GEMPOL PASURUAN, amounting to 100 people, and in this study as many as 100 people were sampled. The sampling technique used in this study is saturated sample. Data collection is carried out through questionnaires. To test the hypothesis used multiple linear regression analysis tools, multiple correlation coefficients (R), coefficient of multiple determination (R²), classic assumption test, F test and t test with the help of SPSS statistical 18.0, as well as validity and reliability tests. The results of the validity and reliability tests showed that all items of the questionnaire questions were declared valid and reliable because the calculated r value was greater than the rtable value.*

Keywords – *intrinsic motivation; cultural diversity; knowledge sharing intention; employee engagement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Intrinsik dan *Cultural Diversity* dalam meningkatkan *Knowledge Sharing Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening* pada pemilik IKM KAMPUNG PIA GEMPOL PASURUAN. Populasi yang digunakan adalah seluruh pemilik IKM KAMPUNG PIA GEMPOL PASURUAN yang berjumlah 100 orang, dan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Untuk menguji hipotesis digunakan alat analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi berganda (R²), uji asumsi klasik, uji F dan uji t dengan bantuan SPSS statistik 18.0, serta uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuisioner dinyatakan valid dan reliabel karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Kata Kunci - *motivasi intrinsik; cultural diversity; knowledge sharing intention; employee engagement*

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini, Industri Kecil dan Menengah atau disebut dengan IKM patut diakui sebagai kekuatan strategis dalam percepatan pembangunan daerah [1]. Kemajuan IKM didasari dengan kemampuan karyawan yang meningkat [2]. Di Jawa Timur khususnya Pasuruan banyak berkembang industri dengan jenis olahan dan skala usaha yang beragam, sehingga Pasuruan merupakan tempat tumbuhnya berbagai macam bentuk industri yang salah satunya beberapa IKM Kampung Pia Gempol yang letaknya di desa Kejapanan, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan [19]. Berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan industri kecil Kabupaten Pasuruan tahun 2018 terdaftar jumlah pengusaha “PIA” sebanyak 100 unit usaha. Ada beberapa kendala yang dihadapi oleh Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia, namun didalam paguyuban tersebut terdapat kendala seperti pengembangan usaha setiap anggota tidak sama, kurang meratanya pengetahuan yang didapat setiap anggotanya. Hal inilah yang menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Permasalahan yang paling mendasar dihadapi oleh pelaku IKM ini meliputi, sumber daya manusia yang kurang memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam pengembangan usahanya termasuk kurangnya sarana dan prasarana serta kurangnya akses pemasaran produk.

Harga yang dimiliki oleh setiap IKM dan permasalahan dalam organisasi dimana standar kurang meratanya dan belum maksimumnya *knowledge sharing intention* ke semua pemilik IKM dan semua karyawan dan kurangnya *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan di IKM Kampung Pia Gempol. Berdasarkan

hasil wawancara dengan Ketua Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia yang dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah di beberapa IKM Kampung Pia Gempol yaitu rendahnya kesadaran karyawan tentang *knowledge sharing intention* yang berdampak terciptanya kesenjangan pengetahuan yang dimiliki setiap pemilik IKM di Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia. Ditinjau dari omzet setiap IKM di Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia, dari setiap IKM terdapat kurangnya aturan dan pengetahuan saja dimana di Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia ini tidak maksimumnya *knowledge sharing intention* seperti penyuluhan dari dinas ataupun lembaga lain sehingga mengakibatkan tidak meratanya pengetahuan yang dimiliki oleh pemilik IKM dan seluruh karyawan dan tidak meratanya omzet yang dimiliki oleh setiap pemilik IKM. Di anggota IKM ada beberapa anggota yang memiliki latar belakang dan budaya yang berbeda. Maka dari itu ada beberapa *cultural diversity* / keberagaman seperti perbedaan fisik dan pendapat yang sangat luas yang menunjukkan aneka macam perbedaan anggota IKM.

Hal ini dapat kami simpulkan dari data yang kami peroleh bahwa rata – rata omzet paguyuban kembang waru kampung pia pada periode tahun 2018, yang mengalami perbedaan omzet disetiap IKM. Setiap IKM terjadi perbedaan yang signifikan antara satu IKM dengan yang lainnya. Dari hasil wawancara ketua bahwa di dalam paguyuban terdapat beberapa IKM yang ada yang berinovasi memperbanyak rasa dan jenis kue. Tetapi di sebagian IKM lainnya tidak, karena beberapa pemilik IKM mendapat *knowledge sharing intention* yang tidak merata Selain itu kurangnya faktor motivasi intrinsik pemilik IKM untuk mendorong dirinya agar lebih berkembang. Selain itu faktor *employee engagement* , dan *cultural diversity*, disetiap karyawan yang kadang tidak bisa menghargai satu sama lain dan terjadi pertengkaran sesama karyawan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia tentang adanya kesenjangan di berbagai IKM, pemilik IKM dan beberapa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik, *cultural diversity* yang kurang baik, dan *knowledge sharing intention* yang belum maksimal, sehingga *employee engagement* menurun

II. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. penelitian ini bukti bahwa variabel motivasi intrinsik dan *cultural diversity* dalam meningkatkan *knowledge sharing intention*, dengan *employee engagement* sebagai *variable intervening* [7].

2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di IKM kampung pia Gempol Pasuruan yang beralamat di Jl SMPN 1 gempol, desa Warurejo, kecamatan Gempol, kabupaten Pasuruan, provinsi Jawa Timur.

2.3 Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah rancangan *explanatory research*, yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh IKM kampung pia Gempol Pasuruan yakni pemilik usaha atau anggota paguyuban 100 orang. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menggunakan teknik *total sampling* yaitu mengambil seluruh dari jumlah populasi [7]. sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh IKM kampung pia Gempol Pasuruan yakni pemilik usaha atau anggota paguyuban 100 orang.

2.5 Jenis dan Sumber Data

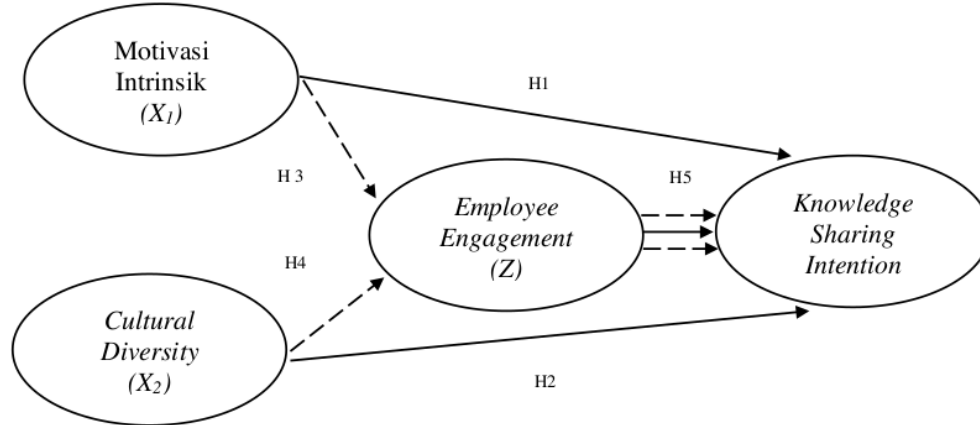
Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka [7].selanjutnya akan dianalisis dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* untuk sistem operasi yang bernama SPSS (*Statistical Program for Sosial Science*).Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh [7].Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang terdiri dari dua jenis,antara lain: Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu obyek. Dalam penelitian ini data primer digunakan atau diperoleh dari kuesioner yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, *cultural diversity*, *knowledge sharing intention*, dan gaya *employee engagement* pada IKM Kampung pia Gempol

Pasuruan. Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa dokumen-dokumen dari organisasi tersebut baik dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Wawancara adalah sebuah cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan suatu informasi langsung dari sumbernya, wawancara ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal responden secara lebih mendalam. Kuesioner (Angket) dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuesioner dalam mengumpulkan data dengan tingkat interval, karena data yang diperoleh dari penelitian akan menjadi hasil bagi peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [8]. Jadi dalam hal ini dikatakan bahwa interval adalah suatu skala yang memiliki jarak, dan tidak adanya nilai nol mutlak. Adapun didalam pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukurannya. Observasi adalah tidak terbatas pada orang tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi sementara kepada ketua paguyuban kembang waru, karyawan dan beberapa pemilik IKM kampung pia Gempol Pasuruan dan beberapa anggota masyarakat sekitar IKM.

2.7 Kerangka Konseptual



2.8 Hipotesis

Dari kajian penelitian terdahulu dan kajian teori serta kerangka konseptual diatas maka, hipotesis alternatif penelitian ini dapat dirumuskan seperti dibawah ini :

1. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention*
2. *Cultural diversity* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Intention*
3. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention* melalui *Employee Engagement* sebagai variabel *intervening*
4. *Cultural Diversity* berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention* melalui *Employee Engagement* sebagai variabel *intervening*
5. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention*

6.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji reliabilitas

1) Uji Validitas

Motivasi intrinaik X_1

Variabel Motivasi Intrinsik (X_1)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kritis	Sig.	Keterangan
X _{1.1}	0,715	0,1966	0,30	0,000	Valid
X _{1.2}	0,675	0,1966		0,000	Valid
X _{1.3}	0,716	0,1966		0,000	Valid
X _{1.4}	0,758	0,1966		0,000	Valid
X _{1.5}	0,789	0,1966		0,000	Valid
X _{1.6}	0,626	0,1966		0,000	Valid

Cultural diversity X_2

Variabel Cultural Diversity (X_2)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kritis	Sig.	Keterangan
X _{2.1}	0,524	0,1966	0,30	0,000	Valid
X _{2.2}	0,532	0,1966		0,000	Valid
X _{2.3}	0,551	0,1966		0,000	Valid
X _{2.4}	0,606	0,1966		0,000	Valid
X _{2.5}	0,582	0,1966		0,000	Valid
X _{2.6}	0,711	0,1966		0,000	Valid
X _{2.7}	0,647	0,1966		0,000	Valid

Knowledge sharing intention Y

Variabel Knowledge Sharing Intention (Y)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kritis	Sig.	Keterangan
Y.1	0,726	0,1966	0,30	0,000	Valid
Y.2	0,712	0,1966		0,000	Valid
Y.3	0,659	0,1966		0,000	Valid
Y.4	0,705	0,1966		0,000	Valid

Employee engagement Z

Variabel Employee Engagement (Z)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kritis	Sig.	Keterangan
Z.1	0,557	0,1966	0,30	0,000	Valid
Z.2	0,705	0,1966		0,000	Valid
Z.3	0,755	0,1966		0,000	Valid
Z.4	0,789	0,1966		0,000	Valid
Z.5	0,590	0,1966		0,000	Valid
Z.6	0,697	0,1966		0,000	Valid
Z.7	0,640	0,1966		0,000	Valid

2) Uji Reliabilitas

Motivasi intrinaik X₁

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
0,808	0,60	Reliabel

Cultural diversity X₂

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
0,684	0,60	Reliabel

Knowledge sharing intention Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
0,653	0,60	Reliabel

Employee engagement Z

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
0,797	0,60	Reliabel

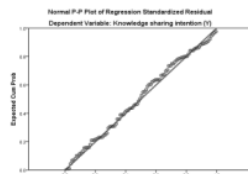
Sumber : Output Data SPSS, 18.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* pada variabel motivasi intrinsik sebesar 0,808, variabel *cultural diversity* sebesar 0,684, variabel *knowledge sharing intention* sebesar 0,653, dan variabel *employee engagement* sebesar 0,797. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar 0,6, maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

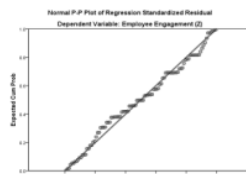
B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

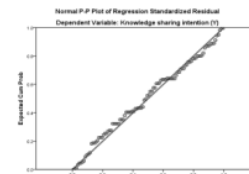
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal



X terhadap Y



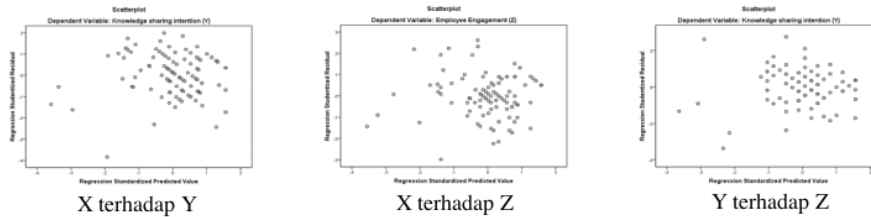
X terhadap Z



Y terhadap Z

Uji heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan [9]. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.



Berdasarkan gambar yang ada diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik - titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji linieritas

Uji linearitas adalah cara untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linear dapat dilakukan dengan melihat tabel ANOVA tabel

X Terhadap Y

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X ₁ →Y	1,234	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X ₂ →Y	2,180	0,000	Sig. < 0,05	Linier

X Terhadap Y

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X ₁ →Z	1,550	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X ₂ →Z	2,793	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Z Terhadap Y

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
Z→Y	2,306	0,000	Sig. < 0,05	Linier

3. Uji multikolinieritas

X Terhadap Y

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Intrinsik (X ₁)	0,621	1,611
	Cultural Diversity (X ₂)	0,621	1,611

X Terhadap Z

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Intrinsik (X ₁)	0,621	1,611
	Cultural Diversity (X ₂)	0,621	1,611

Z Terhadap Y

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Employee Engagement	1,000	1,000

Dari hasil pengujian bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.1 Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) tidak saling mempengaruhi.

4. Uji autokorelasi

Untuk menguji autokorelasi menggunakan nilai *Durbin-Watson* (DW) dengan kisaran jika nilai DW mulai dari 0 sampai dengan 4

X Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.766 ^a	.587	.579	1.952	.587	68.984	2	97	.000	1.688

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik (X1), Cultural Diversity (X2)

b. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

X Terhadap Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.793 ^a	.629	.621	3.318	.629	82.267	2	97	.000	2.245

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik (X1), Cultural Diversity (X2)

b. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)

Z Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.761 ^a	.578	.574	1.962	.578	134.465	1	98	.000	1.638

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (Z)

b. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu [10]

Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.585	1.235		1.283	.202
	Motivasi Intrinsik (X1)	.222	.050	.365	4.413	.000
	Cultural Diversity (X2)	.316	.054	.485	5.857	.000

a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,585 + 0,222 X_1 + 0,316 X_2 + e$$

Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.094	2.100		.045	.964
Motivasi Intrinsik (X1)	.327	.086	.300	3.825	.000
Cultural Diversity (X2)	.669	.092	.572	7.290	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_2$$

$$Z = -0,094 + 0,327 X_1 + 0,669 X_2 + e_2$$

Model 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.451	.993		4.482	.000
Employee Engagement (Z)	.424	.037	.761	11.596	.000

a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

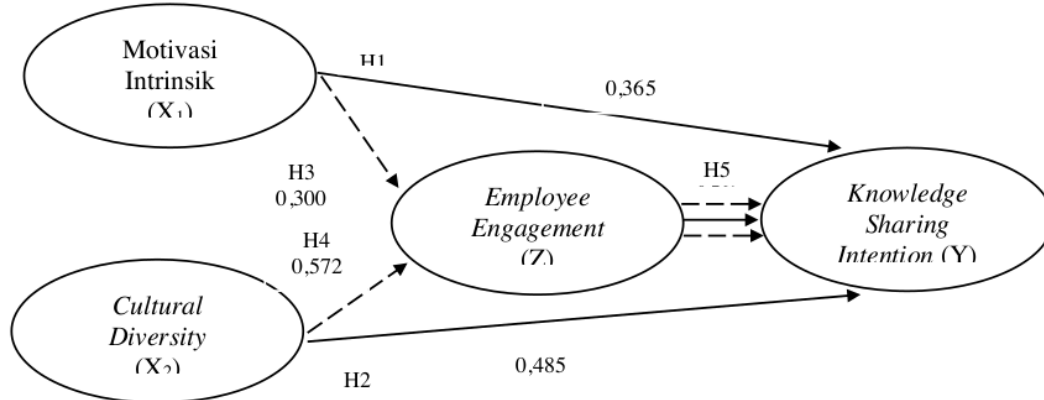
Sumber : Output Data SPSS, 18.0

$$Y = a + b_1 Z + e_3$$

$$Y = 4,451 + 0,424 Z + e_3$$

C. Pengujian hipotesis

1. Analisis Jalur



2. Uji Simultan (Uji F) X Terhadap Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 ^a Regression	525.664	2	262.832	68.984	.000 ^a
Residual	369.576	97	3.810		
Total	895.240	99			

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X_2), Motivasi Intrinsik (X_1)

b. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

X Terhadap Z

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1811.562	2	905.781	82.267	.000 ^a
Residual	1067.998	97	11.010		
Total	2879.560	99			

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X_2), Motivasi Intrinsik (X_1)

b. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)

Z Terhadap Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	517.834	1	517.834	134.465	.000 ^a
Residual	377.406	98	3.851		
Total	895.240	99			

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (Z)

b. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 134,465 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana F_{tabel} diketahui sebesar 3,94. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $134,465 > 3,94$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel *employee engagement* (Z) terhadap *knowledge sharing intention* (Y).

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi intrinsik (X_1), *cultural diversity* (X_2), secara parsial terhadap *knowledge sharing intention* (Y) menggunakan uji t.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.585	1.235		1.283	.202
Motivasi Intrinsik (X1)	.222	.050	.365	4.413	.000
Cultural Diversity (X2)	.316	.054	.485	5.857	.000

a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=2$ dan $df_2 = n-k-1$ ($100-2-1=97$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66071

4. Koefisien Korelasi berganda (R)

X Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.579	1.952

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X2), Motivasi Intrinsik (X1)
X Terhadap Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.621	3.318

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X2), Motivasi Intrinsik (X1)
Z Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.578	.574	1.962

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (Z)

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistik didapatkan hasil pada tabel *Model Summary* yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0,761.

Berdasarkan kriteria korelasi diatas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel *employee engagement* (Z) dengan variabel lainnya.

5. Koefisien Determinan (R^2)

X Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.579	1.952

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X2), Motivasi Intrinsik (X1)
X Terhadap Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.621	3.318

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X2), Motivasi Intrinsik (X1)

Z Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.578	.574	1.962

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (Z)

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program *statistic SPSS* versi 18.0 diperoleh nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,578. Hal ini menunjukkan bahwa mempengaruhi *employee engagement* (Z) dapat mempengaruhi mempengaruhi *employee engagement* (Z) sebesar 57,8% sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

6. Pengaruh langsung

	Hipotesis	Nilai Standardized Coefficient Beta
H1	Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap <i>Knowledge sharing intention</i>	0,365
H2	<i>Cultural diversity</i> berpengaruh terhadap <i>Knowledge Sharing Intention</i>	0,485
H3	Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap <i>Knowledge sharing intention</i> melalui <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel <i>intervening</i>	0,300
H4	<i>Cultural Diversity</i> berpengaruh terhadap <i>Knowledge sharing intention</i> melalui <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel <i>intervening</i>	0,572
H5	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh terhadap <i>Knowledge sharing intention</i>	0,761

7. Hasil Penelitian

- Hipotesis pertama : Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention* (Y)
Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien motivasi intrinsik bernilai positif sebesar (0,222) antara variabel motivasi intrinsik (X_1) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yakni motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* dapat diterima.
- Hipotesis kedua : *Cultural diversity* (X_2) berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Intention* (Y)
Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *cultural diversity* bernilai positif sebesar (0,316) antara variabel *cultural diversity* (X_2) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yakni *cultural diversity* berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* dapat diterima.
- Hipotesis ketiga : Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention* (Y) melalui *Employee Engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*
Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien motivasi intrinsik (X_1) bernilai positif sebesar (0,327) antara variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap variabel *Knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yakni motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening* dapat diterima.
- Hipotesis keempat : *Cultural Diversity* (X_2) berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention* (Y) melalui *Employee Engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*
Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *cultural diversity* (X_2) bernilai positif (0,327) antara variabel *cultural diversity* (X_2) terhadap variabel *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yakni *cultural diversity* berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening* dapat diterima.
- Hipotesis kelima: *Employee Engagement* (Z) berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention* (Y)
Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *employee engagement* bernilai positif (0,424) antara variabel *employee engagement* (Z) dan variabel *Knowledge sharing intention* (Y) yang artinya variabel

tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yakni *employee engagement* berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* dapat diterima.

7. Uji Intervening

A. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap *Knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*.

a. Variabel X_1 Terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		STC	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.566	2.042		4.685	.000
Motivasi Intrinsik (X1)	.711	.083	.653	8.527	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)

Sumber: Hasil output SPSS, data diolah 2020

Model 1 (1)

$$Z = a + bX_1 + e1$$

$$Z = 9.566 + 0.711 X_1$$

Sedangkan untuk regresi yang kedua diperoleh :

b. Variabel X_1 Melalui Z Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		SC	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.024	1.020		2.965	.004
Motivasi Intrinsik (X1)	.178	.050	.292	3.575	.001
Employee Engagement (Z)	.318	.046	.570	6.966	.000

a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

Model 1 (2)

$$Y = a + bX_1 + bZ + e2$$

$$Y = 3.024 + 0.178 X_1 + 0.318 Z$$

Pengaruh *intervening* yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut:

Standart error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.318)^2(0.046)^2 + (0.711)^2(0.083)^2 + (0.046)^2(0.083)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.000213978) + (0.003482534) + (0.000014577124)}$$

$$Sab = 0,060918714$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t statistik pengaruh *intervening* dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,711 \times 0,318}{0,060918714} = 3,711470337$$

Oleh karena t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1,66071, maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,711470337 > 1,66071$) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 3,711470337 signifikan dan ada pengaruh *intervening employee engagement* (Z) dalam hubungan variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap *Knowledge sharing intention* (Y).

- B. Pengaruh *Cultural Diversity* (X_2) terhadap *Knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*.
- a. Variabel X_2 Terhadap Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.901	2.184		.871	.386
<i>Cultural Diversity</i> (X_2)	.886	.077	.757	11.472	.000

a. Dependent Variable: *Employee Engagement* (Z)

Sumber: Hasil output SPSS, data diolah 2020

Model 2 (1)

$$Z = a + bX_2 + e1$$

$$Z = 1,901 + 0,886 X_2$$

Sedangkan untuk regresi yang kedua diperoleh :

- a. Variabel X_2 Melalui Z Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.258	1.158		1.950	.054
<i>Cultural Diversity</i> (X_2)	.205	.062	.315	3.288	.001
<i>Employee Engagement</i> (Z)	.291	.053	.522	5.457	.000

a. Dependent Variable: *Knowledge sharing intention* (Y)

Sumber: Hasil output SPSS, data diolah 2020

Model 2 (2)

$$Y = a + bX_1 + bZ + e2$$

$$Y = 2,258 + 0,205 X_1 + 0,291 Z$$

Pengaruh *intervening* yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut:

Standart error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,291)^2(0,053)^2 + (0,886)^2(0,077)^2 + (0,053)^2(0,077)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,000237869) + (0,004654241) + (0,000016654561)}$$

$$Sab = 0,070062578$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t statistik pengaruh *intervening* dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,886 \times 0,291}{0,070062578} = 3,231368392$$

Oleh karena t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1,66071, maka dapat disimpulkan bahwa thitung > tabel (3,231368392 > 1,66071) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 3,231368392 signifikan dan ada pengaruh *intervening employee engagement* (Z) dalam hubungan variabel *cultural diversity* (X_2) terhadap *Knowledge sharing intention* (Y).

b. Variabel X_2 Terhadap Y

Coefficients^a					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta		
1	2.812	1.312		2.143	.035
(Constant)					
<i>Cultural Diversity (X₂)</i>	.463	.046	.710	9.985	.000

a. *Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)*

Sumber: Hasil output SPSS, data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *Direct Affect* (pengaruh langsung) sebesar 0,710 . Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *Direct Affect* (langsung) lebih besar dari nilai *Indirect Affect* (pengaruh tidak langsung), yaitu (0.710 > 0,070062578). Maka dapat disimpulkan bahwa *Cultural diversity* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *knowledge sharing intention*.

D. Pembahasan

1. Hipotesis pertama : motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* (Y)

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention* (Y). Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien motivasi intrinsik bernilai positif sebesar (0,222) antara variabel motivasi intrinsik (X_1) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi intrinsik (X_1) pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan sudah baik. Motivasi intrinsik (X_1) di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan muncul dari diri karyawan sendiri agar menumbuhkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh setiap karyawan begitu juga dengan semangat kerja tinggi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk tercapainya target produksi yang sudah diberikan.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel motivasi intrinsik (X_1) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,18 dengan pernyataan "saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini" dalam hal ini dijelaskan bahwa motivasi intrinsik (X_1) dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab pemilik IKM atas karyawan dan tempat usahanya agar semakin meningkat dan lebih maju kedepannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing intention* (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurul Agustine, Anita Silvianita, SE., MSM2 1,2 Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Jl. Telekomunikasi Terusan Buah Batu Bandung 40257 dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap *knowledge sharing* di ABC Corporate University Asisten Manajer karyawan melalui KM Tools Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

2. Hipotesis kedua : *cultural diversity* (X_2) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* (Y)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *cultural diversity* (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention* (Y). Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *cultural diversity* bernilai positif sebesar (0,316) antara variabel *cultural diversity* (X_2) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik *cultural diversity* (X_2) maka *knowledge sharing intention* (Y) juga semakin baik.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel *cultural diversity* (X_2) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,16 dengan pernyataan "saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan IKM untuk menduduki posisi tertentu" dalam hal ini dijelaskan bahwa *cultural diversity* (X_2) antar karyawan dan pemilik usaha di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan harus seimbang dengan lingkungan IKM agar karyawan bisa bekerja secara maksimal. Karyawan dan pemilik usaha di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan, jika *cultural diversity* (X_2) antar karyawan dan pemilik usaha seimbang dan menimbulkan kenyamanan dengan baik akan menghasilkan pekerjaan karyawan yang baik pula, maksudnya yaitu karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif sehingga produktivitasnya pun bisa terus meningkat.

Jakob Luring and Jan Selmer, Aarhus School of Business, University of Aarhus Human Resource Management Journal, Vol 22, no 1, 2012, pages 89–105 dalam penelitian yang berjudul "Knowledge sharing in diverse organisations". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *diverse otganisations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

3. Hipotesis ketiga : motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*

Hasil penelitian di pengujian analisis regresi linier berganda koefisien motivasi intrinsik (X_1) bernilai positif sebesar (0,327) antara variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap variabel *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi intrinsik (X_1) terhadap variabel *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sudah baik.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel motivasi intrinsik (X_1) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,18 dengan pernyataan "saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini" membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Knowledge sharing intention* (Y) dan *Employee Engagement* (Z). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik Motivasi Intrinsik (X_1) yang dimiliki oleh karyawan maka *Knowledge sharing intention* (Y) juga akan semakin baik. Motivasi Intrinsik (X_1) pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan ditunjukkan dengan jumlah karyawan yang loyal yang sudah bekerja pada IKM lebih dari 3 tahun keatas cukuplah banyak dan rasa kepedulian karyawan untuk terus berusaha keras dalam tercapainya kesuksesan IKM menjadikan Motivasi Intrinsik (X_1) karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan cukuplah baik dengan itu Motivasi Intrinsik (X_1) berperan dalam meningkatkan *Employee Engagement* (Z) karyawan, karena pada dasarnya karyawan juga memiliki keinginan kuat untuk terus meningkatkan hasil kerja untuk meningkatkan kemajuan dari IKM.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Upik Selly Meylasari & Ika Nurul Qamari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Telpn (0274) 387656; dalam penelitian yang berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing* dalam Implementasi *E learning*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial implementasi learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge sharing intention*.

4. Hipotesis keempat : *cultural diversity* (X_2) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *cultural diversity* (X_2) bernilai positif (0,327) antara variabel *cultural diversity* (X_2) terhadap variabel *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* (Z) dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik *cultural diversity* (X_2) maka *knowledge sharing intention* (Y) juga semakin baik.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel *cultural diversity* (X_2) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,16 dengan pernyataan "saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan IKM untuk menduduki posisi tertentu" dalam hal ini dijelaskan bahwa bahwa *cultural diversity* (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention* (Y) dan *employee engagement* (Z). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik *cultural diversity* (X_2) yang dimiliki oleh karyawan maka *knowledge sharing intention* (Y) juga akan semakin baik. *Cultural diversity* (X_2) pada IKM kampung pia gempol pasuruan ditunjukkan dengan saling memberikan keterbukaan dan dukungan sesama karyawan serta bertanggung jawab dengan semua pekerjaannya dengan rasa kepedulian karyawan untuk terus berusaha keras dalam tercapainya kesuksesan IKM, karena pada dasarnya karyawan juga memiliki keinginan kuat untuk terus meningkatkan hasil kerja untuk meningkatkan kemajuan dari IKM.

Ulfah Nurul Zannah, Yelli Eka Sumadhinata dalam penelitian yang berjudul "*knowledge sharing* dan implikasinya terhadap *employee engagement*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap *employee engagement*

5. Hipotesis kelima: *employee engagement* (Z) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* (Y)

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing intention* (Y) pegawai di IKM kampung pia gempol pasuruan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *employee engagement* bernilai positif (0,424) antara variabel *employee engagement* (Z) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik *employee engagement* (Z) maka *knowledge sharing intention* (Y) juga semakin baik.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel *employee engagement* (Z) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,09 dengan pernyataan "saya mampu berkontribusi terhadap IKM tempat saya bekerja" dan persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel *Knowledge sharing intention* (Y) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,17 dengan pernyataan "saya selalu berusaha untuk menambah pengetahuan saya dengan pengetahuan – pengetahuan baru". Ulfah Nurul Zannah, Yelli Eka Sumadhinata dalam penelitian yang berjudul "*knowledge sharing* dan implikasinya terhadap *employee engagement*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap *employee engagement*.

IV. SIMPULAN

1. Motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap *knowledge sharing intention* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah baik, hal ini dapat dilihat dengan adanya tanggung jawab pemilik IKM dan karyawan terhadap setiap pekerjaan untuk memajukan IKM dan mencapai hasil maksimal sehingga teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2003) bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau juga makna pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurul Augustine, Anita Silvianta SE., MSM (2007) membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing intention* pada pemilik IKM dan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik terhadap *knowledge sharing intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang didalam dirinya maka akan semakin tinggi pula *knowledge sharing intention* terhadap semua pihak didalamnya.
2. *Cultural diversity* berpengaruh secara parsial terhadap *knowledge sharing intention* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa *cultural diversity* yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah baik hal ini dapat dilihat dengan toleransi terhadap pekerjaan baik sesama karyawan maupun pemilik IKM sehingga teori yang dikemukakan oleh Frederick A. Miller dan Judith H. Katz (2002) berpendapat bahwa keberagaman merupakan tentng identitas social kelompok yang meliputi suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Jacob lauring and Jan selmer, aarhus school of business membuktikan bahwa *cultural diversity* berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing intention* pada pemilik IKM dan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara *cultural diversity* terhadap *knowledge sharing intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *cultural diversity* seseorang terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula *knowledge sharing intention* terhadap semua pihak didalamnya.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sehingga teori yang dikemukakan oleh Hoof dan Ridder (2004) mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*). Penelitian ini didukung oleh Upik selly meylasari dan Ika nurul qamary (2017) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan didalam penelitian ini.
4. *Cultural diversity* berpengaruh secara simultan terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa *cultural diversity* yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sehingga teori yang dikemukakan oleh Hoof dan Ridder (2004) mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*). Penelitian ini didukung oleh Upik selly meylasari dan Ika nurul qamary (2017) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan didalam penelitian ini.
5. *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap *knowledge sharing intention* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah baik, hal ini dapat dilihat dengan adanya timbal balik yang baik antara pemilik IKM dan karyawan sehingga akan memberikan waktu yang lebih, tenaga, dan inisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan IKM kedepannya dan meraih tujuan utama IKM sehingga teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah sebuah keterlibatan individual karyawan, kepuasan, dan antusiasme untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah nurul zanna dan Yeli eka sukmadinata (2018) membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing intention* pada pemilik IKM dan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara *employee engagement* terhadap *knowledge sharing intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *employee engagement* didalam pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula *knowledge sharing intention* terhadap semua pihak didalamnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Ibu bapak dosen, orang tua, keluarga besar, sahabat, serta orang special yang selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi dan selalu dibalik kesuksesan penulis.

REFERENSI

- [1] M. Hasibuan.S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Jakarta.: Cetakan ke-18. PT.Bumi Aksara., 2017..
- [2] Taha V, Ali., Sirkova, dan Ferencova. The Impact of Organizational Culture on Creativity and innovation. Polish Journal of Management Studies Vol.14, No.1 2016
- [3] Hidayati dan Nur Auliya, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Knowledge Sharing di PT Indonesia Power Pusat. Skripsi Sarjana Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom,,” *Jurnal Improvement.* , 2014. .tidak diterbitkan
- [4] Davenport, T.H. & Prusak, L, Working knowledge. Boston, MA: Harvard Business School Press., 2006..
- [5] Aulawi, Hilmi; Sudirman, Iman; Suryadi; Kadarsah; & Govindaraju, Rajesri, Pengukuran Kinerja Aulawi, Hilmi; Sudirman, Iman; Suryadi; Kadarsah; & Govindaraju, Rajesri. 2009. “Knowledge sharing behavior, antecedent and their impact on the individual innovation capability”. *Journal of Applied Sciences Research*, Vol. 5, No. 12, pp. 2238-2246.
- [6] Susanty, Ade Irma., Aditya Wardhana., Dita Hidayatunnisa and Nur Auliya. (2014). Extrinsic and Intrinsic Motivation Influence Employee’s Performance through Knowledge Sharing in PT ABCD Indonesia. *International Conference on Emerging Trends in Academic Research.*

Mya aditya_Jurnal.pdf

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%