

ABSTRAK

Pengetahuan telah menjadi sumber daya yang paling bermanfaat dalam dunia bisnis di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mampu mengelola pengetahuan yang tersimpan di dalam perusahaan. Pengelolaan pengetahuan secara umum terdiri dari tiga aktivitas utama yaitu *aquisition*, *sharing*, dan *storing*. Dari ketiga aktivitas tersebut, *sharing* pengetahuan dianggap menjadi inti dari *knowledge management* di dalam perusahaan, karena melalui proses *sharing* antar karyawan akan meningkatkan *value* dari *knowledge* yang ada di dalam perusahaan. Karena pentingnya kegiatan *knowledge sharing* tersebut, maka perusahaan harus mendorong karyawannya untuk mau mengikuti kegiatan tersebut. Untuk meningkatkan kegiatan karyawan dalam melakukan *knowledge sharing*, maka perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Tujuan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap *Knowledge Sharing* di PT Indonesia Power Pusat” ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik di kantor pusat PT Indonesia Power serta pengaruhnya terhadap kegiatan *knowledge sharing* di kantor pusat PT Indonesia Power.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner yang disebarakan kepada 155 orang karyawan kantor pusat PT Indonesia Power. Dari 155 kuesioner yang disebarakan, kemudian diperoleh 100 orang responden untuk penelitian ini. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling*, dengan teknik pengambilan *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik di kantor pusat PT Indonesia Power termasuk dalam kategori tinggi yaitu 80% dan motivasi ekstrinsiknya juga termasuk dalam kategori tinggi yaitu 78%. Secara individu motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*, sedangkan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*, di mana besar pengaruh dari motivasi intrinsik yaitu 12,32% dan pengaruh dari motivasi ekstrinsik sebesar 19,1%. Secara bersama-sama, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing* yaitu sebesar 22,8% dan sisanya yang sebesar 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi yang diajukan adalah: 1) Sebaiknya manajemen kantor pusat PT Indonesia Power mempertahankan *knowledge sharing* sebagai salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan nilai kinerja karyawannya, melakukan pendekatan persuasif dan komunikasi yang aktif kepada karyawan, serta membuat perjanjian kerja bersama karyawan; 2) untuk penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti pengaruh dari faktor lain yang mempengaruhi *knowledge sharing* di luar yang diteliti dalam penelitian ini atau dapat meneliti variabel yang sama namun di dalam perusahaan yang berbeda dengan responden yang lebih besar.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, *Knowledge Sharing*