

The Influence Of Self-Efficacy And Knowledge Management On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At PT. Semen Padang TBK.

Pengaruh Self Efficacy Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang TBK

Dedelfi Putra¹, Asma Devi Puspita², Alza Syofyan Andri B³, Zul Irfan Harun⁴, Lusiana⁵

Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang^{1,2,3,4,5}

dedelfiputra8@gmail.com¹, asmadevip@gmail.com², mgmppjoksmakabpariaman@gmail.com³,
zulirfanharun@gmail.com⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence Self Efficacy And Knowledge Management On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At PT. Semen Padang. Methods of data analysis using a questionnaire, with a sample of employees of PT. Semen Padang. The data analysis method used is SEM. Based on the results of the study indicate that there is a positive and significant influence between the Quality of Human Resources on Employee Performance. There is a negative and insignificant effect between Knowledge management on Employee Performance. There is a positive and significant influence between knowledge management on employee performance. The R2 value of the Employee Performance construct is 0.679 or 67.9% indicating the magnitude of the influence received by the employee performance construct from the constructs of self-efficacy, knowledge management and job satisfaction. Meanwhile, the R-Square value for the job satisfaction construct is 0.449 or 44.9% indicating the magnitude of the influence exerted by the constructs of self-efficacy and knowledge management in explaining or influencing job satisfaction

Keywords: Self Efficacy And Knowledge Management, Employee Performance, With Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Self Efficacy Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel Karyawan PT. Semen Padang. Metode analisis data yang digunakan adalah SEM. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Knowledge management terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara knowledge management terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R² konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,679 atau sebesar 67,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk self efficacy, knowledge management dan kepuasan kerja. Sementara nilai R-Square untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,449 atau sebesar 44,9% menunjukan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk self efficacy dan knowledge management dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja

Kata Kunci: Self Efficacy Dan Knowledge Management, Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Sum Menurut [1] Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan

perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Menurut [2] Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Secara umum pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dari kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya. Peningkatan kinerja sangat penting dilakukan oleh organisasi.

Menurut [3] Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut [4] *self efficacy* adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Namun berpendapat bahwa *self-efficacy* berhubungan erat dengan kontrol diri dan ketahanan dalam diri seseorang dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi seseorang. Sedangkan berpendapat apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja, *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Kilapong yang menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. *Self-efficacy* diukur sesuai dengan ekspektasi seseorang atas dirinya jika ia dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan [5]

Menurut [6] menjelaskan pengertian *knowledge management* adalah koordinasi yang secara sistematis dalam organisasi atau perusahaan yang fungsinya untuk mengatur sumber daya manusia, proses, struktur organisasi dan teknologi sebagai usaha untuk meningkatkan inovasi dan penggunaan ulang.

[7] Pengetahuan (*knowledge*) di dalam suatu organisasi perlu dikelola dan didokumentasikan dengan baik. Pengetahuan yang terdokumentasi dengan baik dapat menjadi acuan bagi individu dalam mendapatkan suatu pengetahuan yang diperlukan, pada lembaga pendidikan *knowledge sharing* menjadi proses penting yang harus dilakukan untuk menjaga kelestarian dan mencapai keunggulan kompetitif dalam perannya sebagai pusat *knowledge Knowledge sharing* dalam organisasi sangat menarik bagi peneiti dan pratisi.

[8] *Knowledge Management* merupakan bagian dari aspek terpenting dalam sebuah organisasi perusahaan, sehingga perusahaan tersebut dapat berjalan secara efektif dan stabil. Di era modern ini umat manusia hidup dalam dunia *knowledge* dan informasi yang menjadi kekayaan korporasi bahkan kekayaan-kekayaan Negara bangsa yang paling berharga. Kita dapat melihat badan usaha atau organisasi yang memberikan perhatian utama pada pengembangan ilmu dan bakat, senantiasa dapat membangun daya saing atau keunggulan sebagai prasyarat untuk tumbuh secara berkesinambungan. [9]

Menurut [10] kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. [11]

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 67

orang karyawan tetap setelah menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS).[12]

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian, selanjutnya profil koresponden disajikan dalam tabel 1

Tabel 1. Karakteristik responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	39	58,2
Perempuan	28	41,8
Usia		
20-25 Tahun	7	10,4
25-35 Tahun	25	37,3
>35 Tahun	35	52,2
Pendidikan Terakhir		
SLTA	20	29,8
D3	6	9
S1	34	50,7
S2	7	10,4
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	20	29,8
6-10 Tahun	23	34,3
>10 Tahun	24	35,8
Penghasilan		
<Rp.2.000.000	3	4,4
Rp.2.000.000-Rp.5.000.000	47	70,1
Rp.5.000.000-Rp.10.000.000	15	22,3
>Rp.10.000.000	2	3,9

Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik responden pada Tabel diatas, ditemukan gambaran tentang karakteristik PT Semen Padang. Karakteristik PT Semen Padang jika dilihat dari sisi Gender atau jenis kelamin dari 67 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, sebanyak 39 orang atau sebesar 58,2% memiliki jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 28 atau sebesar 41,8% berjenis kelamin perempuan. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Semen Padang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin Laki-laki.

Sedangkan dari sisi usia karyawan PT Semen Padang secara keseluruhan memiliki umur antara 20 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu sebesar 7 orang atau sebesar 10,4% sedangkan yang memiliki umur memiliki umur antara 25 tahun sampai dengan 35 tahun yaitu sebesar 25 orang atau sebesar 37,3% dan yang berusia diatas 35 sebanyak 35 orang atau 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Semen Padang yang menjadi responden pada penelitian ini adalah berusia > 35 tahun.

Sedangkan dari segi Pendidikan terakhir, mayoritas responden karyawan PT Semen Padang dalam penelitian ini adalah berlatar belakang pendidikan SLTA 20 orang dengan persentase 29,8% dan berlatar belakang pendidikan D3 6 orang dengan persentase 9%, sedangkan berlatar belakang pendidikan S1 34 orang dengan persentase 50,7% dan S2 7 orang responden persentase 10,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Semen Padang yang menjadi responden pada penelitian ini adalah berpendidikan S1.

Kemudian dari lama bekerja, mayoritas responden karyawan PT Semen Padang dalam penelitian ini adalah bekerja selama 1-5 tahun 20 orang dengan persentase 29,8% dan bekerja selama 6-10 tahun 23 orang dengan persentase 34,3%. Selanjutnya lebih dari 10 tahun sebanyak 24 orang responden persentase 35,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Semen Padang yang menjadi responden pada penelitian ini adalah >10 tahun.

Dan dari penghasilan, mayoritas responden karyawan PT Semen Padang dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa dari 67 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat yang berpenghasilan kurang 2 juta sebanyak 3 orang (4,4%), yang berpenghasilan 2 juta sampai 5 juta sebanyak 47 orang (70,1%), yang berpenghasilan 5 juta sampai 10 juta sebanyak 15 orang 22,3% dan yang berpenghasilan besar dari 10 juta sebanyak 2 orang (3,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas penghasilan rata-rata karyawan PT Semen Padang adalah > 2-5 juta.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,914	0,7	Reliabel
Self Efficacy (X ₁)	0,959	0,7	Reliabel
Knowledge Management (X ₂)	0,850	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliabilty* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*

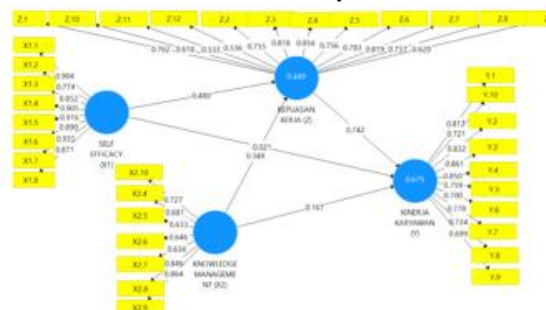
Tabel 3. AVE

Variabel	AVE
Kinerja Karyawan (Y)	0,603
Kepuasan Kerja (Z)	0,524
Self Efficacy (X ₁)	0,525
Knowledge Management (X ₂)	0,536

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan

Tabel 4. R-Square



Pada gambar diatas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,679 atau sebesar 67,9%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari konstruk *Self Efficacy*, *Knowledge Management* dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,449 atau sebesar 44,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk *Self Efficacy* dan *Knowledge Management* dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Tabel 5. Hipotesis

Uraian	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> -> Kepuasan kerja	0.480	0,092	5,236	Hipotesis Diterima
<i>Knowledge Management</i> ->Kepuasan kerja	0.349	0,147	2,376	Hipotesis Diterima
<i>Self Efficacy</i> -> Kinerja karyawan	0.021	0,072	0,291	Hipotesis Ditolak
<i>Knowledge Management</i> ->Kinerja Karyawn	0,167	0,136	1,228	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja-> Kinerja karyawan	0.742	0,145	5,119	Hipotesis Diterima

Uraian	Original Sample	Standard Deviation	TStatistics	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> -> Kepuasan kerja-> Kinerja Karyawan	0.356	0.101	3,510	Hipotesis Diterima
<i>Knowledge Management</i> ->Kepuasan kerja->Kinerja Karyawan	0.258	0.108	2.389	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

1. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien *Self Efficacy* sebesar 5,236 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 5,236 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] terdapat pengaruh positif yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh [14] terdapat pengaruh positif yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan nilai koefisien Persepsi Resiko sebesar 2,376 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kepuasan kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,376 > 1,96 dengan p-value 0,018 < 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan *Knowledge Management* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] terdapat pengaruh positif yang signifikan *Knowledge Management* terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien *Self Efficacy* sebesar 0,291 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,291 < 1,96 dengan p-value 0,771 > 0,05 oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang Tidak signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien *Knowledge Management* sebesar 1,228 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap pembentukan Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,228 < 1,96$ dengan *p-value* $0,220 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan *Knowledge Management* terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan *Knowledge Management* terhadap Kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *SmartPLS* diperoleh nilai koefisien Kepuasan kerja sebesar 5,119 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya untuk menilai nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $5,119 > 1,96$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [18] terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $3,510 > 1,96$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak / H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Maka Keputusan Pembelian akan meningkat melalui Kepuasan kerja, Kinerja karyawan semakin baik apabila tidak langsung dipengaruhi oleh Self Efficacy..

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh [19] menemukan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta.

7. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $2,389 > 1,96$ dengan *p-value* $0,017 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak / H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka Kinerja karyawan akan meningkat melalui Kepuasan kerja, Kinerja karyawan semakin bagus apabila tidak langsung di pengaruhi oleh Knowledge management.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh [20] menemukan hasil adanya pengaruh positif Knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

4. Penutup

Kesimpulan

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. *Knowledge management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Daftar Pustaka

- [1] B. A. B. li, A. K. Teori, M. Sumber, and D. Manusia, "No Title," pp. 11–36, 2010.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] P. K. Dan, "Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt," vol. 17, no. 2, pp. 19–26, 2020.
- [4] E. Kristine, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa," *J. Eksek.*, vol. 14, no. 2, pp. 384–401, 2017.
- [5] Y. Yantika, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso)," *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 4, no. 2, pp. 174–188, 2018.
- [6] M. N. Yakubu and S. I. Dasuki, "Assessing eLearning systems success In Nigeria: An application of the Delone And Mclean information systems success model," *J. Inf. Technol. Educ. Res.*, vol. 17, pp. 183–203, 2018, doi: 10.28945/4077.
- [7] P. D. Kerja et al., "PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)," *J. Ilm. M-Progress*, vol. 10, no. 1, pp. 10–22, 2020, doi: 10.35968/m-pu.v10i1.364.
- [8] Z. Rialmi and M. Morsen, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 3, no. 2, p. 221, 2020, doi: 10.32493/jjsdm.v3i2.3940.
- [9] M. Bawelle and J. Sepang, "Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna," *J. EMBA*, vol. 4, no. 5, pp. 353–361, 2016.
- [10] D. Nurhayati, M. M. S. MM, and H. S. W. S. MM, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)," *J. Manage.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–24, 2016.
- [11] N. N. MAULIDIYAH, T. N. Rofish, and Nuruddin Armanto, "Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan," *Al-Idarah J. Manaj. dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 41–48, 2021, doi: 10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfa Beta, 2015.
- [13] B. Gulo, "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NIAS BARAT)," 2020.
- [14] R. A. Ananda, "ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GARMENT ANUGERAH ABADI SRAGI Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisni," 2020.
- [15] D. S. 2016 SYARHAS, "PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONIL SATPOL PP DAN WH KABUPATEN ACEH BARAT," no. 139, 2016.

- [16] Siagian, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [17] M. Maulidiyah, H. Sunaryo, and A. R. Slamet, "Pengaruh Total Quality Manaement (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial CV. Singkong Arto Mas Kepanjen-Malang," *e-Jurnal Ris. Manaj.*, pp. 70–86, 2017, [Online]. Available: www.fe.unisma.ac.id
- [18] B. Benjiro and F. Zayd, "TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . AYA PUJIAN PRATAMA," vol. 1, no. 4, pp. 293–302.
- [19] M. Alwi and E. Sugiono, "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 15, no. 2, pp. 98–112, 2020, doi: 10.47313/oikonomia.v15i2.748.
- [20] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.