

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA BOGOR**

Dewi Susita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: dewisusita@yahoo.com

Ferawati Simanjuntak

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: ferawatisimanjuntak38@gmail.com

Sholikhah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: sholikhahlabs@gmail.com

ABSTRAK

Ferawati Simanjuntak, 2021; Pengaruh Efikasi Diri dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kota Bogor. Skripsi, Jakarta: Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Tim Pembimbing: Dr. Dewi Susita, M.Si. dan Dra. Sholikhah, MM.

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui deskripsi efikasi diri, *knowledge sharing*, dan kepuasan kerja, 2) untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja, 3) untuk mengetahui *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja, 4) untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan *knowledge sharing* secara bersama-sama. Penelitian ini dilakukan kepada 112 guru pada tiga SMP Negeri di Kota Bogor. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan metode survey dengan cara wawancara dan menyebarkan kuisioner kemudian diolah menggunakan SPSS 24. Hasil yang didapat dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja, *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja serta model penelitian efikasi diri dan *knowledge sharing* dapat memprediksikan kepuasan kerja pada guru SMP Negeri di Kota Bogor dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,477 > 3,08$) dan signifikansi ($0,000 > 0,05$)

Kata kunci: Efikasi diri, *knowledge sharing*, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumberdaya manusia. Literatur tentang kepuasan kerja sudah muncul sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, namun tetap masih diperlukan sampai saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja tidak hanya mendorong sikap positif seperti disiplin, suka menolong, produktif, mengendalikan perilaku negatif seperti korupsi, pencurian, dan keluar dari pekerjaan. Namun juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis dan kualitas kehidupan pekerja. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri (Wicaksono & Nurhanisah, 2018). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja organisasi.

Menurut Renwarin (2017) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan mempersepsikan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja merupakan konsep yang sangat penting dalam diri pengelolaan sumber daya manusia, sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya.

Di dalam dunia pendidikan guru merupakan sumber daya manusia yang penting dalam mencapai tujuan untuk mencerdaskan anak bangsa. Sekolah X, Y,

dan Z merupakan tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Sekolah ini bertaraf menengah pertama yang berlokasi di Kota Bogor. Menurut informasi data yang didapat dari ketiga SMP tersebut terlihat adanya indikasi ketidakpuasan kerja yang dilihat dari data ketidakhadiran guru, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran SMP X

Bulan	Data Ketidakhadiran Guru	Jumlah Guru	Persentase
Maret	17	55	30%
April	14	55	25%
Mei	13	55	23%
Juni-Juli	10	55	18%
Agustus	15	55	27%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 ketidakhadiran guru untuk bulan maret merupakan ketidakhadiran tertinggi sebesar 30%, selanjutnya pada bulan April dan Mei mengalami penurunan ketidakhadiran sebanyak 25% dan 23%, dan ketidakhadiran terendah pada bulan, 2 minggu awal juni hingga 2 minggu akhir juli sebesar 18%.

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran Guru SMP Y

Bulan	Data Ketidakhadiran Guru	Jumlah Guru	Persentase
Maret	11	50	22%
April	14	50	28%
Mei	10	50	20%
Juni-Juli	12	50	24%

Agustus	12	50	24%
---------	----	----	-----

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 ketidakhadiran guru untuk bulan Maret sebesar 22%, selanjutnya pada bulan berikutnya yaitu April mengalami kenaikan ketidakhadiran guru sebesar 6% sehingga tingkat ketidakhadiran pada bulan April merupakan ketidakhadiran tertinggi yaitu sebesar 28%.

Tabel 1.3
Data Ketidakhadiran SMP Z

Bulan	Data Ketidakhadiran Guru	Jumlah Guru	Persentase
Maret	13	50	26%
April	10	50	20%
Mei	11	50	22%
Juni-Juli	9	50	18%
Agustus	13	50	26%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 ketidakhadiran guru untuk bulan Maret terjadi sebesar 26%, selanjutnya dibulan April mengalami penurunan sebesar 20%. Namun kembali adanya peningkatan ketidakhadiran pada bulan Mei sebesar 22%. Berikutnya di bulan, 2 minggu awal Juni hingga 2 minggu akhir Juli tingkat ketidakhadiran menurun menjadi 18%.

Peneliti melakukan survei. Survei ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan melalui kuisioner yang disebarakan kepada guru SMP X, Y, dan Z di Kota Bogor. Berikut hasil dari Pra Riset yang dilakukan di SMP X, Y, dan Z.

Tabel 1.4
Hasil Kuisoneer Pra Riset di SMP X, Y dan Z

No	Variabel	Hasil Responden	Persentase
1	Kepuasan Kerja	18	61%
2	Efikasi Diri	16	54%
3	Stres kerja	13	45%
4	Motivasi	9	32%
5	Knowledge Sharing	15	52%

Sumber: Diolah oleh peneliti,2020

Dari hasil pra riset, dapat dilihat bahwa permasalahan terbesar terdapat pada kepuasan kerja sebesar 61%, efikasi diri sebesar 54% dan *knowledge sharing* sebesar 52%. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya variabel efikasi diri. Dari hasil penelitian sebelumnya mengatakan hubungan efikasi diri dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja (Emin Türkoğlu et al., 2017).

Efikasi diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang sejauh mana kemampuan mereka dapat membawa perubahan untuk hasil yang diinginkan (Chan et al., 2020). Memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dapat berkontribusi pada kepuasan kerja. Semakin seseorang mempunyai *self efficacy* yang rendah, maka individu tersebut mempunyai kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik (Sofiah & Kurniawan, 2019).

Selanjutnya variabel berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan melalui metode dan media yang bermacam-

macam dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan (Mardillah & Rahardjo, 2017). Berbagi pengetahuan sangat berkorelasi dengan kepuasan kerja, karyawan yang puas lebih cenderung berbagi pengetahuan dengan orang lain dengan tujuan memperluas basis pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi (Saeed, 2016).

Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari Efikasi Diri, *Knowledge Sharing* dan Kepuasan Kerja guru pada tiga SMP di Kota Bogor?
2. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru pada tiga SMP di Kota Bogor?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru pada tiga SMP di Kota Bogor?
4. Apakah Efikasi Diri dan *knowledge sharing* secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja guru tiga SMP di Kota Bogor?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi dari efikasi diri, *knowledge sharing* dan kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan *knowledge sharing* secara bersama-sama

KAJIAN TEORITIK

Kepuasan Kerja

Andry (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pandang karyawan terhadap balas jasa yang diterima, karyawan yang akan memandang baik dan positif apabila ia merasa puas dengan balas jasa yang diterima. Sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. (Andry Roy PS, 2018).

Menurut Latief & Safwan (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menikmati, menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka, ditandai dengan dimensi kepuasan kerja pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, serta seluruh pekerjaan yang dilakukan (Dewi & Dewi, 2015).

Dari definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti mensintesis bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional dan cara karyawan memandang pekerjaannya, seperti menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan yang dilakukan. Menurut Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu ; pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pimpinan, rekan kerja

Efikasi Diri

Menurut (Ardiani & Mulyana, 2018) efikasi diri adalah kepercayaan pada kemampuan diri dalam mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam rangka pencapaian hasil usaha.

Karyawan diharapkan memiliki keyakinan dalam dirinya untuk mampu menyelesaikan permasalahan mengenai pekerjaan yang diberikan. Efikasi diri tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu.

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan diri dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menghadapi segala permasalahan yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu dalam mengatasi permasalahan tersebut (Putri & Wibawa, 2016).

Menurut Bandura (1997) efikasi diri yang dirasakan berkaitan dengan keyakinan orang dalam kemampuan mereka untuk memengaruhi peristiwa yang memengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan inti ini adalah fondasi motivasi manusia, pencapaian kinerja, dan kesejahteraan emosional.

Dari penjelasan beberapa ahli diatas maka dapat disintesisikan bahwa efikasi diri adalah segala sesuatu keyakinan diri dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menghadapi segala permasalahan yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Menurut (Bandura, 1986) dimensi efikasi diri meliputi hal berikut :

- 1) Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)
- 2) Luas Bidang Perilaku (*Generality*)
- 3) Kemantapan Keyakinan (*Strength*)

Knowledge Sharing

(Mardillah & Rahardjo, 2017) menyatakan *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan melalui metode dan media yang bermacam-macam dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan.

Selanjutnya, (Memah et al., 2018) menyatakan *knowledge sharing* adalah kegiatan interaksi dan berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh antar individu dalam suatu komunitas melalui ruang maya atau tatap muka. Fokus utama berbagi pengetahuan adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi.

Menurut (Memah et al., 2018) *knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

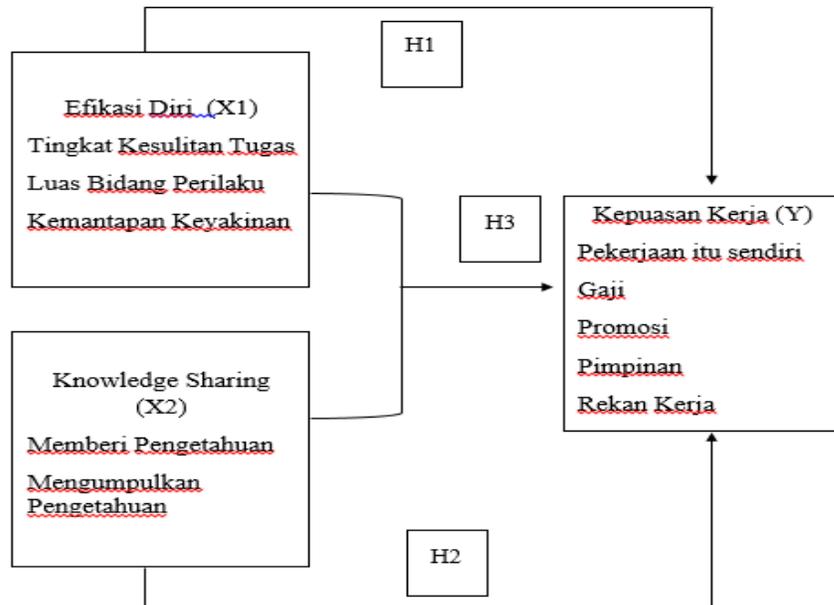
Dari penjelasan ahli diatas maka dapat disintesis bahwa *knowledge sharing* adalah proses berbagi pengetahuan dari satu individu ke individu atau kelompok lainnya melalui media yang bermacam-macam.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hooff dan Rider yang dijelaskan (Pawesti & Wikansari, 2017) bahwa setiap perilaku berbagi pengetahuan terdiri atas dua dimensi, yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting Knowledge Donating* (Memberi Pengetahuan),

1. *Knowledge Donating* (Memberi Pengetahuan), yaitu perilaku dalam mengkomunikasikan atau membagikan modal intelektual yang dimiliki.
2. *Knowledge Collecting* (Mengumpulkan Pengetahuan), yaitu perilaku individu dalam menerima informasi maupun pengetahuan mengenai modal intelektual yang dimiliki orang lain.

Model Penelitian

Gambar 1
Kerangka Teoritik



Berdasarkan kajian teori dan model penelitian, maka hipotesis yang dapat disusun pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1)

H_0 : Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP di kota Bogor.

H_a : Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP di kota Bogor.

Hipotesis 2 (H2)

H_0 : *Knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP di kota Bogor.

H_a : *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP di kota Bogor.

Hipotesis 3 (H3)

H_0 : Efikasi diri dan *knowledge sharing* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP di kota Bogor.

H_a : Efikasi diri dan *knowledge sharing* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP di kota Bogor.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan eksplanatori, serta teknik penelitian yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) akan digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan penjelasan pada variabel-variabel yang akan diteliti.

Sedangkan metode penelitian eksplanatori adalah untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang sedang diteliti serta hubungannya antara satu dengan variabel lain. Melalui teknik *path analysis* peneliti akan mengumpulkan data melalui instrument penelitian dan menyebarkannya dalam bentuk kuisioner kepada guru dan hasilnya akan diolah melalui *software* SPSS.

Skala Pengukuran

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala interval dengan skala peringkat menggunakan skala likert. Skala interval adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur.

Untuk mengukur variabel penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan skala likert menggunakan empat pilihan jawaban, dengan alasan terdapat kelemahan jika peneliti menggunakan lima pilihan jawaban, karena responden akan memilih jawaban tengah (netral) yang dirasa aman dan hampir tidak berpikir Arikunto (2010), dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3
Bobot Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2017) digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validasi dilakukan dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dianggap valid, jika kuesioner itu bisa menggambarkan atau mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Kriteria pengujian validitas yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen/ item-item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen/ item-item dinyatakan tidak valid sehingga harus dihilangkan atau diganti.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4, berikut ini:

Variabel	Pernyataan	Item Valid	Item Tidak Valid
Kepuasan Kerja	15	15	0
Efikasi Diri	14	14	0
<i>Knowledge Sharing</i>	9	9	0

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Dapat dilihat dari tabel 4, hasil uji validitas pada instrument penelitian yang dilakukan pada butir-butir pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja, efikasi diri dan *knowledge sharing* menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam hasil uji validitas memenuhi syarat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan salah satu alat ukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *internal consistency reliability* yang menggunakan uji *Cronbach*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5, berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,934	Reliabel
Efikasi Diri	0,859	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i>	0,881	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Pada tabel 5, hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai $> 0,6$. Untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,934, efikasi diri sebesar 0,859 dan *knowledge sharing* sebesar 0,881. Maka dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, efikasi diri dan *knowledge sharing*. Dapat dilihat pada analisis deskriptif variabel masing-masing. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel yang dapat digunakan untuk menganalisis gambaran umum mengenai penyebaran dan pendistribusian data hasil penelitian yang diperoleh

dari menyebarkan kuesioner kepada 112 guru, yang merupakan sampel pada penelitian ini.

Untuk mempermudah menginterpretasikan hasil penelitian, maka penafsiran data yang dibuat dalam persyaratan positif, yaitu jika mayoritas jawaban responden Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS), maka dapat dikategorikan tinggi dan sangat tinggi. Sedangkan, jika mayoritas jawaban responden Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dapat diartikan kurang puas dan sangat tidak puas. Terkait hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Skala Kategori Jawaban Responden

Variabel	STS + TS		
	Efikasi Diri	<i>Knowledge Sharing</i>	Kepuasan Kerja
Skor	Kategori	Kategori	Kategori
0% - 25%	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi
26% - 50%	Tinggi	Baik	Tinggi
51% - 75%	Rendah	Buruk	Rendah
76% - 100%	Sangat Rendah	Sangat Buruk	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020.

Pada variabel efikasi diri secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 63% yang termasuk dalam kriteria rendah, hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dalam lingkungan sekolah masih kurang baik dengan sumber pengaruh terbesar yang berasal dari *generality* (bidang perilaku) dan *magnitude* (kesulitan tugas).

Kemudian variabel *knowledge sharing* secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar

55% yang termasuk dalam kriteria rendah, hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dalam lingkungan sekolah masih kurang baik dengan sumber pengaruh terbesar yang berasal dari *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan) dan *knowledge donating* (memberi pengetahuan).

Lalu pada variabel kepuasan kerja secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 51% yang termasuk dalam kriteria rendah, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam lingkungan sekolah masih kurang baik dengan sumber pengaruh terbesar yang berasal dari promosi sebesar 59,4% dan rekan kerja sebesar 55%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar dua variabel independen. Model penelitian yang baik adalah model yang tidak ada multikolinearitas. Dalam SPSS, untuk melihat multikolinearitas dapat dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel independen. Dalam melakukan uji multikolinearitas terdapat kriteria yang digunakan yaitu jika $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,404	2,508		4,547	,000		
	EFIKASI DIRI	,592	,070	,601	8,413	,000	,898	1,114
	KNOWLEDGE SHARING	,307	,097	,226	3,164	,002	,898	1,114

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Diolah oleh peneliti 2020

Dilihat dari tabel 4.10, diketahui angka VIF untuk variabel efikasi diri adalah sebesar 1,114, dan angka VIF untuk variabel *knowledge sharing* sebesar 1,114. Nilai VIF kedua variabel tersebut dibawah 5, dan dapat disimpulkan bahwa diantara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Dengan begitu semua variabel bebas yang ada tidak ada hubungan erat antara satu dengan lainnya. Sehingga model regresi dapat diterima.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi < 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			EFIKASI DIRI	KNOWLEDGE SHARING	Unstandardized Residual
Spearman's rho	EFIKASI DIRI	Correlation Coefficient	1.000	.291**	-.018
		Sig. (2-tailed)	.	.002	.850
		N	112	112	112
	KNOWLEDGE SHARING	Correlation Coefficient	.291**	1.000	-.012
		Sig. (2-tailed)	.002	.	.896
		N	112	112	112
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.018	-.012	1.000
		Sig. (2-tailed)	.850	.896	.
		N	112	112	112
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
Correlations					

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2020.

Dari Tabel 4.11 diketahui korelasi antara efikasi diri dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,850 dan korelasi antara *knowledge sharing* dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,896. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas atau tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Kolmogorov – Smirnov*. Penggunaan metode *Kolmogorov – Smirnov*. Data dinyatakan terdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		EFIKASI DIRI	KNOWLEDGE SHARING	KEPUASAN KERJA
N		112	112	112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.2946	21.5268	35.9554
	Std. Deviation	7.23061	5.25213	7.12234
Most Extreme Differences	Absolute	.061	.086	.097
	Positive	.061	.086	.075
	Negative	-.055	-.081	-.097
Test Statistic		.061	.086	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.040 ^c	.011 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan uji normalitas pada table 4.12, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel efikasi diri pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan lebih besar dibanding 0,05 sehingga data variabel efikasi diri berdistribusi normal. Selanjutnya variabel *knowledge sharing* pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,40 dan lebih besar dibanding 0,05 sehingga data variabel kualitas kehidupan kerja berdistribusi normal.

Kemudian variabel kepuasan kerja pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,11 dan lebih besar dibanding 0,05 sehingga data variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang akan dianalisis menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kualitas efikasi diri (X1) dan *knowledge sharing* (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Pengujian dapat dilakukan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel dinyatakan memiliki hubungan linear apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas Efikasi Diri

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * EFIKASI DIRI	Between Groups	(Combined)	3166,070	26	121,772	4,200	,000
		Linearity	2556,116	1	2556,116	88,152	,000
		Deviation from Linearity	609,955	25	24,398	,841	,680
	Within Groups		2464,707	85	28,997		
	Total		5630,777	111			

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel efikasi diri pada tabel 4.13, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear, artinya dapat menjelaskan dengan baik hubungan antar variabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas Knowledge Sharing

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN	Between	(Combined)	1944,965	21	92,617	2,262	,004

KERJA * KNOWLEDGE SHARING	Groups	Linearity	986,104	1	986,104	24,079	,000
		Deviation from Linearity	958,861	20	47,943	1,171	,298
	Within Groups		3685,812	90	40,953		
	Total		5630,777	111			

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan *knowledge sharing* pada tabel 4.14, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear, artinya dapat menjelaskan dengan baik hubungan antar variabel.

Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat (Y) apabila nilai variabel bebas (X) mengalami kenaikan atau penurunan untuk mengetahui arah hubungan fungsional atau kasual. Hasil persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,404	2,508		4,547	,000
	EFIKASI DIRI	,592	,070	,601	8,413	,000
	KNOWLEDGE SHARING	,307	,097	,226	3,164	,002

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai konstanta dan nilai koefisien regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 11.404 + 0,592 X_1 + 0,307X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 11,404 yang berarti tanpa adanya variabel bebas, maka kepuasan kerja sudah mencapai 11,404. Selanjutnya untuk variabel efikasi diri memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,592 dan memiliki hubungan searah karena bertanda positif. Dengan ini, menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai dari variabel efikasi diri (X1) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel kepuasan kerja sebesar 11.404 satuan dan efikasi diri berpengaruh positif.

Kemudian untuk variabel *knowledge sharing* sendiri memiliki koefisien regresi sebesar 0,307 dan memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. Dengan ini, menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai dari variabel *knowledge sharing* (X2) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel kepuasan kerja sebesar 11.404 satuan dan *knowledge sharing* berpengaruh positif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 kecil atau mendekati 0, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas, begitupula sebaliknya.

Tabel 4.16

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,491	5,083

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada table 4.16, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh efikasi diri kerja dan *knowledge sharing*

sebesar 50%. Sedangkan sisanya yaitu 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear. Uji F pada penelitian ini untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan dimana variabel bebas, efikasi diri dan *knowledge sharing* berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis III (H3)

H_0 : Efikasi diri dan *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Efikasi diri dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dasar daripengambilan keputusan adalah:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji F Variabel Efikasi Diri dan Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2814,788	2	1407,394	54,477	,000
	Residual	2815,989	109	25,835		
	Total	5630,777	111			

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel 4.17, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 54,477. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95% dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $112-2-1 = 109$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,08 dengan demikian F_{hitung}

$> F_{\text{tabel}} (54,477 > 3,08)$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian efikasi diri dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Uji t

Pengujian signifikansi individual atau yang lebih dikenal uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji signifikansi individual (uji statistik t) dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 4.18

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,404	2,508		4,547	,000
	EFIKASI DIRI	,592	,070	,601	8,413	,000
	KNOWLEDGE SHARING	,307	,097	,226	3,164	,002

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Hipotesis I (H1)

H_0 : Efikasi diri tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Efikasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bahwa variabel efikasi diri memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,413. Kemudian bandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi), dengan derajat kebebasan (df) cara $n-k-1$ atau $112-2-1$, yang mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,981. Maka dari itu dengan $t_{\text{hitung}} (8,413) > t_{\text{tabel}} (1,981)$ dan nilai signifikansi untuk efikasi diri sebesar 0,00 lebih kecil dibanding nilai α yakni 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian efikasi diri memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis II (H2)

H_0 : *Knowledge sharing* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : *Knowledge sharing* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,614. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,164) > t_{tabel} (1,981) dan nilai signifikansi untuk *knowledge sharing* sebesar 0,02 lebih kecil dibanding nilai α yakni 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian *knowledge sharing* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh efikasi diri dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja guru SMP negeri di Kota Bogor”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi pengaruh efikasi diri, dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kota Bogor dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
 - a. Efikasi diri guru pada SMP Negeri di Kota Bogor tergolong dalam kategori rendah. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu dari *magnitude* atau tingkat kesulitan tugas.
 - b. *Knowledge Sharing* pada SMP Negeri di Kota Bogor tergolong dalam kategori rendah. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu dari *knowledge collecting* yang rendah.
 - c. Kepuasan kerja pada SMP Negeri di Kota Bogor tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu promosi dan rekan kerja karena kurangnya peluang promosi dan rendahnya dukungan antar rekan kerja.

2. Efikasi diri memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kota Bogor, yang artinya jika efikasi diri guru baik maka kepuasan kerja tinggi, begitupun sebaliknya.
3. *Knowledge sharing* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kota Bogor, yang artinya jika *knowledge sharing* guru tinggi, maka tingkat kepuasan kerja tinggi, begitupun sebaliknya.
4. Efikasi diri dan *knowledge sharing* secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kota Bogor.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

A. Saran untuk peneliti selanjutnya:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel independen (bebas) lain yang mendukung variabel kepuasan kerja, antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan beban kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek peneliti yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

B. Saran untuk organisasi:

- a. Untuk variabel kepuasan kerja, terdapat beberapa pengaruh yaitu promosi dan hubungan rekan kerja, yang harus lebih diperhatikan kembali karena guru belum sepenuhnya merasakan kepuasan kerja. Dengan saran yang dapat diberikan adalah organisasi harus lebih memperhatikan karyawannya

dengan cara pendekatan terhadap individu sehingga memunculkan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja, selain itu organisasi juga harus meningkatkan peluang dan fasilitas yang menunjang. Memberikan informasi mengenai kenaikan pangkat fungsional untuk mempersiapkan guru menuju karir yang lebih tinggi.

- b. Untuk variabel *knowledge sharing*, terdapat beberapa pengaruh yaitu *knowledge collecting* dan *knowledge donating*, yang harus lebih diperhatikan kembali karena guru belum sepenuhnya menerapkan *knowledge sharing* dengan baik. Dengan cara organisasi harus mendukung karyawan dalam menambah ilmu yang beragam dengan menyediakan sumberdaya yang dibutuhkan guru seperti alat-alat yang membantu dalam bekerja, dan forum diskusi bersama untuk memberikan kebebasan guru membagikan dan menerima pengetahuan.
- c. Untuk variabel efikasi diri terdapat beberapa pengaruh yang harus lebih diperhatikan kembali karena guru belum sepenuhnya memiliki efikasi diri yang tinggi. Saran yang dapat diberikan ialah adanya kegiatan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan guru dengan menciptakan kenyamanan lingkungan kerja sehingga guru-guru dapat mengeksplor kemampuan mereka, dan mengadakan *gathering* untuk meningkatkan hubungan antar kelompok dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, F., & Renwarin, J. M. (2017). *Analysis on the Influence of Compensation and Leadership on Job Satisfaction and its Effect on Job Performance*. 131(Icoi), 19–24. <https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.16>
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from the Banking Sector in Ghana*. 5(1), 12–18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Alwan, Hendri, M., & Darmaji. (2017). Faktor-Faktor Yang Mendorong Siswa MIA SMAN Mengikuti Bimbingan Belajar Luar Sekolah Di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. *Jurnal EduFisika*, 02(01), 25–37.
- Amir, H. (2016). Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri dan Manajemen Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Padamahasiswa Pendidikan Kimia Unversitas Bengkulu. *Manajer Pendidikan*, 10(4), 336–342.
- Andri Kurniawan. (2016). *Pengaruh knowledge sharing terhadap job satisfaction di PT. Nagaswara Sakti Andri Kurniawan*.
- Andry Roy PS. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Perguruan Sudirman*. 1(2), 48–62.
- Ardiani, F., & Mulyana, O. P. (2018). HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Bandura, A. (1986). The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359–373. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy -Bandura. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 1–3. <https://doi.org/10.9780470479216>.
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi

- Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Emin Türkoğlu, M., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 765–772. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050509>
- Faluyi, M. R., & Amri. (2016). Pengaruh Praktek Berbagi Pengetahuan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Belajar Karyawan Dan Adaptasi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(2), 36–46.
- Ganjali, A. V. Z. (2016). The Impact of Knowledge Sharing On OCB based on Islamic Value. In *The Social Science* (Issue Spesial Issue 2, pp. 6208–6218).
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika: teori, konsep dan aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). TEACHER ' S JOB SATISFACTION AND SELF- EFFICACY : A REVIEW Aikaterini Gkolia Dimitrios Belias. *European Scientific Journal*, 10(22), 321–342. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2117.2008.00357.x>
- Habe, H., & Habe, H. (2012). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada toko buku fajar agung di bandar lampung. *Informatics and Business Institute Darmajaya*, 10(2).
- Kakar, A. K. (2018). How do team conflicts impact knowledge sharing? *Knowledge Management Research and Practice*, 16(1), 21–31. <https://doi.org/10.1080/14778238.2017.1401194>
- Latief, A., & Safwan, M. (2019). *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kesehatan The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at Social Security Organizer Agency*. 9(1), 43–48. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Lestari, G., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(1), 39–51. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lilianti, N. (2017). Persamaan Hak : Partisipasi Wanita Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 17(1), 36–46. <http://103.114.35.30/index.php/didaktis/article/view/1554/1277>

- Luthan. (2005). *Organizational Behavior*.
- Mardlillah, A., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 46(2), 28–36.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(2), 78–83. <https://doi.org/10.1108/DLP-10-2017-0040>
- Nursalam. (2016). Analisis faktor-faktor efikasi diri mahasiswa dan relevansinya dengan bimbingan PPL Mayor di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Panungkelan, W. M. (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 37–45.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49–67. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN SEKRETARIAT KABUPATEN KLUNGKUNG. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365.
- Rafique, G. M., & Mahmood, K. (2018). Relationship between knowledge sharing and job satisfaction: a systematic review. *Information and Learning Science*, 119(5–6), 295–312. <https://doi.org/10.1108/ILS-03-2018-0019>
- Rika, A. M., & Nurhayati, T. (2017). Improving Professional Competence and Knowledge Sharing Based on Organizational Citizenship Behavior Toward Human Resources Performance. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 2(2), 314. <https://doi.org/10.30659/ijibe.2.2.314-331>
- Rozi, F., Syahrizal, S., Patrisia, D., & Abror, A. (2019). *The Effect of Self-Efficacy on Loyalty with Job Satisfaction as a Mediating Variable: Study at Universitas Negeri Padang*. 64, 932–939. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.84>

- Saeed, M. S. (2016). The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, 21(1992), 16–23.
- Salman, M., Khan, M. N., Draz, U., Javaid Iqbal, M., & Aslam, K. (2016). Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*, 1(3), 136–142. <http://www.aiscience.org/journal/ajbs><http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Subaidi, A. (2016). Self-Efficacy Siswa Dalam Pemecahan Masalah Matematika. *Jurnal Σigma. Universitas Madura*, 1(2), 64–68. <https://doi.org/10.0324/SIGMA.V1I2.68>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Surijadi, H., Surijadi, H., Idris, Y., & Bisnis, A. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Herman Surijadi & Yuslan Idris - Administrasi Bisnis Polnam &*. 1(1).
- Susanto, A., Machasin, & Samsir. (2014). Pengaruh Kompenasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2).
- Syamili, P., & Sari, E. Y. D. (2020). *Hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan di pt.pln (persero) area yogyakarta naskah publikasi*.
- Tampubolon, R., & Hutagaol, S. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Etos Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru Smak Penabur Harapan Indah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 187–204. http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jmp/article/view/Efikasi_Diri%2C_Etos_Kerja%2C_Kepuasan_Kerja
- Trivellas, P., Akriouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015a). The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19(15), 238–247. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00025-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00025-8)
- Trivellas, P., Akriouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015b). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms . The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19(15), 238–247. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00025-8)

- Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 1989. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- Wahyuni, R. R. T., & KISTYANTO, A. (2013). PENGARUH BERBAGI PENGETAHUN TERHADAP KINERJA DEPARTEMEN MELALUI INOVASI JAS/PELAYANAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1077–1088.
- Wardhani, F. P. I., & Kurniawan, J. E. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Guru Terhadap Efikasi Diri Siswa dalam Berwirausaha di Sekolah Dasar The Role of Teacher ' s Transformational Leadership Style on The Elementary School Student ' s Entrepreneurial Self Efficacy Fransisca Putri Inta. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 8(1), 1–10.
- Wicaksono, A. S., & Nurhanisah, N. (2018). Studi Deskriptif Kuantitatif Tingkat Kepuasan Kerja Dan Cara Mengekspresikan Tingkat Kepuasan Kerja Yang Rendah Pada Karyawan Dengan Masa Kerja Di Atas Tiga Puluh Tahun. *MATRIK (Jurnal Manajemen Dan Teknik)*, 11(1), 32. <https://doi.org/10.30587/matrik.v11i1.388>
- Yu, H., & Hyun, B. (2019). A Study on the Effects of Researcher's Autonomy, Knowledge Sharing, and Self-Efficacy on Job Satisfaction and Creativity. *Journal of Digital Convergence*, 17(10), 115–126.