

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening PT Frisian Flag Kota Padang

Monica Aulia Savira¹, Muhammad Agussalim¹, Yulistia¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ monicaaulia90@gmail.com*

Abstract

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar *self efficacy* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Frisian Flag Padang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, Sementara sampel yang digunakan sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi kuesioner dan survei kepada karyawan sebagai responden. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa (1) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Frisian Flag Padang. (2) *Knowledge management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Frisian Flag Padang. (3) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang. (4) *Knowledge management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang. (6) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang melalui Kepuasan kerja pada PT Frisian Flag Padang. (7) *Knowledge management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang melalui Kepuasan kerja pada PT Frisian Flag Padang.

Article Information:

Received Oktober 15, 2024

Revised November 28, 2024

Accepted Desember 5, 2024

Keywords: *Self efficacy*, *knowledge management*, *kinerja karyawan*, *kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup suatu organisasi ditentukan oleh keberhasilan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia menjadi bagian vital dan organisasi harus mampu mengolah petensi yang ada untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi (Fitriyah et al., 2019).

How to cite:

Savira, M., A. Agussalim, M. Yulistia. (2024). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT Frisian Flag Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 478-491.

E-ISSN:

Published by:

3046-8655

The Institute for Research and Community Service

Kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan organisasi. Organisasi harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat menjaga kelangsungan hidup dan mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan. Prestasi yang dicapai seorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut kinerja. seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. adapun pengertian kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut. Menurut (Silaen dkk, 2021) kinerja karyawan adalah seorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik.

Menurut (Putri Primawanti & Ali, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, stres kerja, *self efficacy* komitmen, minat, *knowledge management*, kepuasan kerja, disiplin, budaya organisasi, intelegensi (kecerdasan), motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, dukungan organisasi, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan. *Self-efficacy* menurut (Fitriyah dkk, 2019) adalah keyakinan diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu. Keyakinan diri ini terdiri dari kepercayaan diri, kemampuan adaptasi diri, kualitas dan kuantitas kognitif serta bertindak pada kondisi yang memiliki tekanan. Keyakinan diri individu dalam kemampuan melaksanakan suatu tugas tergantung pada tingkat kesukaran tugas dan kecakapan individu dalam menghadapi tugas tersebut.

Selain *Self-efficacy* faktor lain mempengaruhi kinerja adalah *Knowledge Management (KM)*. Menurut (Sedermayanti et al., 2021) dapat diartikan sebagai serangkaian alat, strategi, dan metode dalam mempertahankan, menganalisis, mengorganisasi, membagi, dan juga meningkatkan informasi yang terdapat dalam suatu perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Faktor yang tak kalah penting dalam mencapai keberhasilan kinerja karyawan ialah Kepuasan kerja karyawan yang menempati tempat penting dalam daftar keprihatinan utama departemen manajemen sumber daya manusia. Alasan penting ini ada dua. Di satu sisi hal ini membantu dalam mempertahankan karyawan dan di sisi lain menimbulkan tingkatan kinerja mereka. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam (Edward, 2022) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan yang meningkat. Berikut disajikan jumlah penjualan produk Frisian Flag Area Kota Padang lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Data capaian Target Orderan Toko Kinerja Karyawan Tahun 2022

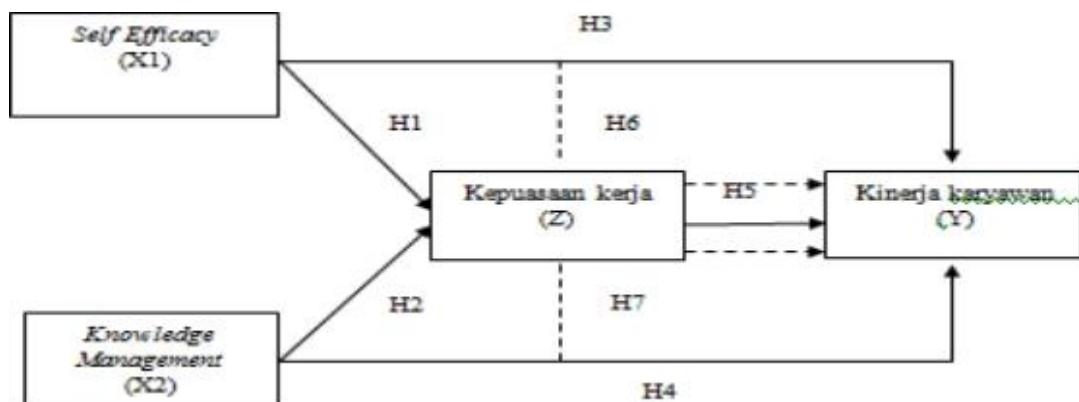
No	Bulan	Target Penjualan	Capaian	%
1	Januari	4,000,000,000	3,546,919,294	89%
2	Februari	4,000,000,000	3,598,200,197	90%
3	Maret	4,000,000,000	4,985,554,463	124%
4	April	4,000,000,000	3,385,428,3990	85%
5	Mei	4,000,000,000	4,199,654,270	105%
6	Juni	4,000,000,000	3,034,322,893	76%
7	Juli	4,000,000,000	1,889,198,700	47%
8	Agustus	4,000,000,000	3,246,965,302	81%
9	September	4,000,000,000	3,379,658,977	84%
10	Oktober	4,000,000,000	3,978,786,791	99%
11	November	4,000,000,000	2,480,791,559	62%
12	Desember	4,000,000,000	3,546,680,842	89%
	Jumlah	48.000.000.000	41,272,161,660	86%

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa masih belum tercapainya capaian target kinerja karyawan. Dimana hanya pada bulan maret dan mei capaian target 100%. Pada bulan juni , juli, november pencapaian kurang dari 80% , sedangkan pada bulan januari, februari, april, agustus, september, desember pencapaian kurang dari 90%. Pada bulan oktober target tercapai 90%. Hal ini menimbulkan persepsi kurang baiknya kinerja pada karyawan PT Frisian Flag Area Kota Padang di kantor pusat, karena tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan pusat dan berdampak kepada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan bonus dari kantor pusat. Dari hasil wawancara dengan narasumber, saya dapat menyimpulkan dan menemukan permasalahan dimana masih rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan kurangnya keyakinan dalam diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan karyawan dalam memasarkan, serta gigihnya karyawan dalam mencapai target. Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan dan perhatian pimpinan perusahaan kepada karyawan.

Menurut (Silen et al., 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kuantitas kerja merupakan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien dalam mengukur produktifitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besarnilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan. Kuantitas kerja Proses karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berbanding lurus dengan kualitas kerjanya. Pengetahuan tentang pekerjaan. Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karna halini sangat berkaitan dengan kinerja mereka dalam pekerjaan. Perencanaan kegiatan Untuk mencapai target yang telah ditetapkan, maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang disebut dengan perencanaan. Otoritas (wewenang) Dalam melakukan suatu kerja yang seseaui dengan kontribusinya yang harus diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut otoritas. Disiplin Menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kerja karyawan. Inisiatif Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan orgonisasi yang dihasil kandari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas. Adapun masalah lain yang menyebabkan kinerjan karyawan berkurang adalah faktor

Self Efficacy karyawan , sebagai mana dikatakan (Fitriyah & Dkk, 2019) tinggi rendahnya *self efficacy* seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dirinya. *Knowledge Management* dan kepuasan kerja karyawan juga sangat berperan penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang bagus.

Berdasarkan hal diatas dapat ,maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut. Apakah *Self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Frisian Flag Area Kota Padang?. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Frisian Flag Area Kota Padang?. Apakah *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Area Kota Padang?. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Area Kota Padang?. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Area Kota Padang?. Apakah *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Area Kota Padang?. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja kerja pada PT Frisian Flag Area Kota Padang ?. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di gambar dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H1 : Diduga *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Frisian Flag Area Kota Padang. H2 : Diduga *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Frisian Flag Area Kota Padang. H3 : Diduga *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Frisian Flag Area Kota Padang. H4 : Diduga *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Frisian Flag Area Kota Padang. H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Frisian Flag Area Kota Padang. H6 : Diduga *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pada PT Frisian Flag Area Kota Padang. H7 Diduga *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memalui kepuasan kerja pada PT Frisian Flag Area Kota Padang

METODE

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT.Frisian Flag area kota padang adalah perusahan yang bergerak di bidang pemasaran produk susu nutrisi ,yang memiliki alamat di area padang atau cabang di kota padang di Tj.Saba Pitameh Nan XX, Kec.Pauh ,Kota Padang,Sumatera Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Frisian Flag Cabang Padang sebanyak 34 orang. Teknik pengumpulan sampel yaitu probability sampling(sampel jenuh), dimana semua populasi dijadikan sample Teknik pengumpulan data pada penelitian ada 3 yaitu ,

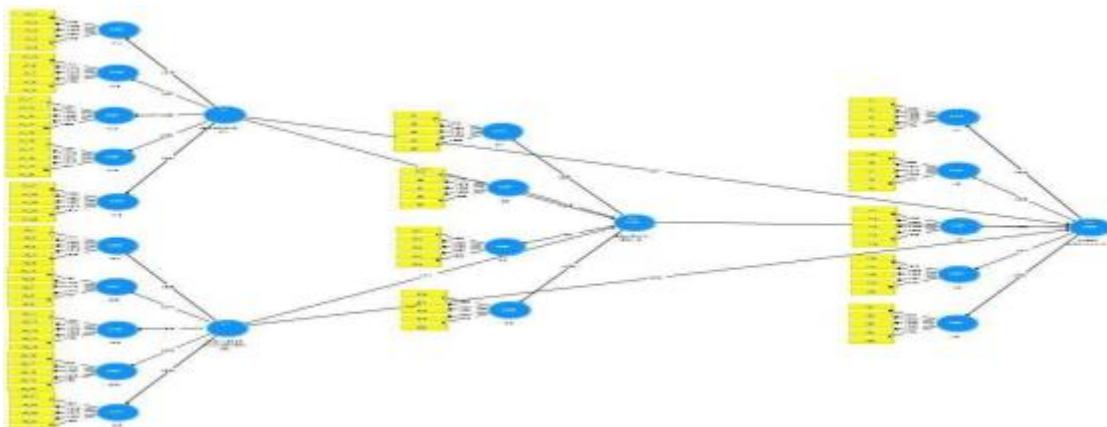
observasi, wawancara , angket . dengan menggunakan uji analisis *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. dengan 3 tahap uji yaitu : pengujian outer model, pengujian inner model, pengujian hipotesis(Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen pemilik saldo tabungan emas di PT Pegadaian Persero Cabang Bukittinggi (Engkizar et al., 2021). Adapun populasi penelitian ini berjumlah 1682 konsumen. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dipelajari atau diteliti. Berdasarkan sifat ataupun karakteristik populasi yang telah ditentukan, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik propotional random sampling. Teknik ini digunakan karena semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya (Sugiyono, 2018). Sampel yang diambil dalam penelitian ini bersifat representatif (mewakili) ini bertujuan agar kesimpulan dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin. Sehingga sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 94 konsumen. Metode analisis data adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Baidar et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi

Gambar 2

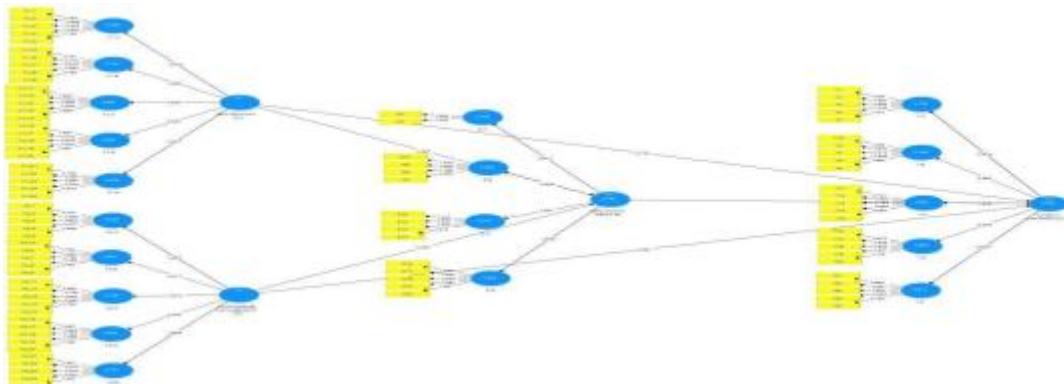


Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian Outer Model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variable penelitian sebagai berikut.

Pengujian Outer Loading Setelah Eliminasi

Gambar 3 Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi



Indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai $> 0,5$. Berikut adalah diagram outer loading untuk masing-masing indikator dalam model penelitian ini. Berdasarkan gambar 3 terdapat beberapa pernyataan yang dihilangkan karena pernyataan mempunyai nilai dibawah 0,5, yaitu pernyataan nomor Y4, Z16, Z5, Z11, Z1, Z3. Gambar 4.3 menunjukan bahwa nilai outer loading untuk semua konstruksi yang terkandung dalam model penelitian di atas 0,5 dimana semua variabel dinyatakan valid.

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity $> 0,7$. Namun menurut (Harahap, 2019) pada tahap pengembangan korelasi 0,83 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Jika nilai outer loading antara 0,5 -0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki outer loading tersebut sepanjang skor AVE dan communality indikator tersebut $> 0,5$. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity adalah $> 0,5$ untuk dapat dikatakan valid. Tabel 4.8 menunjukkan hasil output indikator korelasi antara konstruk / variabel penelitian.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1
Average variance extracted(AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAAN KERJA (Z)	0.646
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.583
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2)	0.539
SELF EFFICACY (X1)	0.602

Berdasarkan tabel 1. 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 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk variabel Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Knowledge management, *Self efficacy* memiliki nilai yang baik sebagaimana dapat dilihat pada grafik (AVE).

Pengujian reabilitas Composite Reliability

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat komposit nilai keandalan dari blok indikator yang mengukur. Hasil reliabilitas komposit akan menunjukkan nilai memuaskan

Tabel 2 Nilai Composite Reliability

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Keterangan
<i>Self efficacy</i> (X1)	0.974	<i>Reliabel</i>
<i>Knowledge Management</i> (X2)	0.967	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan(Y)	0.971	<i>Reliabel</i>
Kepuasaan Kerja (Z)	0.962	<i>Reliabel</i>

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai composite reliability konstruk atau variabel besar dari 0,5. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstrak memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

Cronbach Alpha

Uji reliabilitas bisa juga diperkuat dengan Alpha Cronbach dimana Output SmartPLS Versi 3 memberikan hasil sebagai berikut.

Tabel 3 Nilai Cronbach alpha

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Keterangan
<i>Self efficacy</i> (X1)	0.972	<i>Reliabel</i>
<i>Knowledge Management</i> (X2)	0,964	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan(Y)	0,968	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,957	<i>Reliabel</i>

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbachs Alpa konstruk atau variabel besar dari 0,5. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai Cronbach's Alpa, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS

R Square

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAAN KERJA (Z)	0.763	0.747
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.892	0.881

Tabel 4

Evaluasi Nilai *R Square*

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/SP Values)
SELF EFFICACY (X1) \rightarrow KINERJA KARYAWAN (Y)	0.122	0.124	0.203	0.599 0.550
SELF EFFICACY (X1) \rightarrow KEPUASAAN KERJA (Z)	0.360	0.402	0.239	1.507 0.132
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2) \rightarrow KINERJA KARYAWAN (Y)	0.556	0.515	0.200	2.787 0.006
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2) \rightarrow KEPUASAAN KERJA (Z)	0.530	0.463	0.248	2.133 0.033
KEPUASAAN KERJA (Z) \rightarrow KINERJA KARYAWAN (Y)	0.302	0.320	0.115	2.621 0.009

Pada table 4. terlihat nilai R2 konstruk Kepuasan Kerja 0,763 atau sebesar 76,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk *Self efficacy* dan *Knowledge Management*. Sementara nilai R2 untuk konstrak Kinerja Karyawan sebesar 0,892 atau sebesar 89,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh *Self Efficacy*, *Knowledge Management* dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan (Arifin et al., 2023). Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk. Bentuk tabel dan persamaannya sebagai berikut. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh *Self efficacy* (X₁) dan *Knowledge Management*(X₂) terhadap Kepuasan Kerja(Z) dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Model persamaan I pada penelitian adalah sebagai Berikut.

$$\text{Kepuasan Kerja (Z)} = \beta_1 \text{Self efficacy (X}_1\text{)} + \beta_2 \text{Knowledge Management (X}_2\text{)} + e_1.$$

$$\text{Kepuasan Kerja (Z)} = 0.122 \text{ (X}_1\text{)} + 0.556 \text{ (X}_2\text{)} + e_1.$$

Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh *Self efficacy* (X₁), *Knowledge Management* (X₂) dan Kepuasan Kerja(Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi. Model persamaan II pada penelitian adalah sebagai berikut.

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = \beta_1 \text{self efficacy (X}_1\text{)} + \beta_2 \text{Knowledge Management}$$

$$(\text{X}_2\text{)} + \beta_3 \text{ Kepuasan Kerja (Z)} + e_2. \text{ Kinerja Karyawan (Y)} = 0.360 \text{ (X}_1\text{)} + 0.530 \text{ (X}_2\text{)} + 0.302 \text{ (Z)} + e_2.$$

Evaluasi structural model

Evaluasi model structural pada SEM dengan PLS dilakukan dengan melakukan uji *R-Square* (R2) dan uji signifikansi melalui estimasi koefisien jalur. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variable laten independent tertentu terhadap variable laten dependen , hasil uji *R-Square* pada penelitian ini dapat dilihat pada table

Tabel 6
Tabel Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan kerja (z)	0.763
Kinerja karyawan (y)	0.892

Nilai R-Square pada table 6 menunjukan bahwa kontribusi *self efficacy* dan *Knowledge Management* terhadap kepuasan kerja adalah 76,3%, sedangkan kontribusi *self efficacy* , *Knowledge Management* dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 89,2%. Untuk uji kesesuaian model digunakan persamaan Q² sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - \text{kepuasan kerja}) (1 - \text{kierja karyawan}) \\
 &= 1 - (1 - 0.763) (1 - 0.892) \\
 &= 1 - (0.237) (0.108) \\
 &= 1 - 0.0256 \\
 &= 0.974 > 0, \text{ maka model memiliki kompatibilitas / kesesuaian}
 \end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t- statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t- hitung <t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak. Jika t-statistik/t- hitung >t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 7 dan tabel 8.

Path Coefficients	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/S)	P Values
SELF EFFICACY (X1) \rightarrow KINERJA KARYAWAN (Y)	0.122	0.124	0.203	0.599	0.550
SELF EFFICACY (X1) \rightarrow KEPUASAAN KERJA (Z)	0.360	0.402	0.239	1.507	0.132
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2) \rightarrow KINERJA KARYAWAN (Y)	0.556	0.515	0.200	2.787	0.006
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2) \rightarrow KEPUASAAN KERJA (Z)	0.530	0.463	0.248	2.133	0.033
KEPUASAAN KERJA (Z) \rightarrow KINERJA KARYAWAN (Y)	0.302	0.320	0.115	2.621	0.009

Tabel 7
Tabel Nilai uji iner model

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat dijelaskan Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,599 > 1,96 nilai P-Value 0,550 > 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja PT Frisian Flag Padang. Hipotesis (H_1) dalam penelitian ini Ditolak. 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 0,536 > 1,96 nilai P-Value 0,132 < 0,05 oleh karenaitu H_0 diterima dan H_2 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang dan Signifikan *Knowledge Management* terhadap kepuasan kerja. Hipotesis (H_2) dalam penelitian ini Diterima. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,507 < 1,96 nilai P-Value 0,132 > 0,05 oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh dan tidak signifikan *Self efficacy* terhadap kinerja Karyawan. Hipotesis (H_3) dalam penelitian ini Ditolak. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 4,906 > 1,96 nilai P-Value 0,006 < 0,05 oleh karenaitu H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh dan signifikan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis (H_4) dalam penelitian ini Diterima. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,402 > 1,96 nilai P-Value 0,009 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis (H_5) dalam penelitian ini diterima (Mutathahirin et al., 2020).

Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 8
Result Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2) → KEPUASAAN KERJA (Z1) → KINERJA KARYAWAN (Y1)	0.160	0.150	0.098	1.629	0.104
SELF EFFICACY (X1) → KEPUASAAN KERJA (Z1) → KINERJA KARYAWAN (Y1)	0.109	0.128	0.089	1.219	0.224

Dan berdasarkan pada Tabel 8 dapat dijelaskan melalui analisis jalur atau variable intervening dapat dijelaskan Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,629 > 1,96$ nilai P-Value $0,224 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka kinerja karyawan akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja karyawan semakin meningkat apa bila tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hipotesis (H_6) dalam penelitian ini Diterima (Engkizar et al., 2021) . Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $1,629 < 1,96$ nilai P-Value $0,104 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka kinerja karyawan akan menurun melalui kepuasan kerja, kinerja karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh knowledge management. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini Ditolak atau tidak memediasi (Nadhirah et al., 2023).

Pembahasan

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kepuasaan Kerja

Hasil pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Dari jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden , dapat dilihat bahwa dengan adanya motivasi diri dari karyawan Pt. Frisian Flag dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan dengan waktu yang ditentukan perusahaan, karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, maka akan mencul rasa kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut , dan sebaliknya jika karyawan tidak diberikan dukungan/di motivasi dalam *self efficacy* tentu akan berdampak menurun kepuasan dalam berkerja karyawan itu sendiri (Baidar et al., 2023). Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitianan terdahulu yang mendukung adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara *self efficacy* kepuasan kerja. Yakni penelitian yang di lakukan (Ali & Wardoyo, 2021) dimana *self efficacy* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Knowledge management* Terhadap Kepuasaan Kerja

Hasil kedua *Knowledge Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Frisian Flag area Padang. Dari jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden , dapat dilihat bahwa karyawan memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat ,dan tanggung jawab dalam pekerjaan atau tantangan yang diberikan oleh perusahaan , sehingga karyawan juga dapat menyalurkan inspirasi / ide dalam organisasi dan berkomitmen terhadap hal tersebut , dan bisa mencapai tujuan yang sama - sama diinginkan perusahaan yang akan menimbulkan dampak kepuasan terhadap kerja karyawan itu seniri Hasil pengujian

kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang mendukung adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan (Suriyana et al., 2020) yang juga meneliti variable *Knowledge Management* terhadap kepuasan kerja yang memberikan hasil bahwa dengan adanya *Knowledge Management* pada diri karwayan akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Ketiga Menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan *self efficacy* terhadap Kinerja kerja pada PT Frisian Flag area Padang. Dari jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden , dapat dilihat bahwa dengan adanya motivasi diri dari karyawan Pt. Frisian Flag dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan dengan waktu yang ditentukan perusahaan, dan karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, hal tersebut menimbulkan dampak kepada kinerja karyawan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan apabila hal sebaliknya terjadi yaitu, jika karyawan tidak diberikan dukungan/di motivasi atau adanya rasa *self efficacy* dalam diri tentu akan berdampak menurunnya kinerja karyawan itu sendiri .Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan (Utami & Adhiatma, 2020) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan bertolak belakang dengan penelitian (Ary & Sriathi, 2019)yang menyatakan *Self efficacy* berpengaruh dan tidak signifikan

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil keempat *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada PT Frisian Flag area Padang. Dari jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden , dapat dilihat bahwa pengetahuan atau *Knowledge Management* yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat ,dan tanggung jawab dalam pekerjaan atau tantangan yang diberikan oleh perusahaan , untuk mencapai tujuan yang sama - sama diinginkan perusahaan yang sehingga menimbulkan kinerja yang baik terhadap karyawan Pt. Frisian Flag area kota padang Hasil pengujian keempat ini sejalan dengan (Kosasih & Budiani, 2008) yang menyatakan *Knowledge Management* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Kelima kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag area Padang.Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden , karyawan PT Frisian Flag area Padangm merasa puas baik itu dari gaji yang diberikan perusahaan , dari promosi atau jenjang karir yang menjanjikan , dari rekan atau teman kerja , serta pekerjaan yang mereka lakukan sendiri , Adapun pengaruh yang terdapat dari kepuasan kerja itu sendiri yaitu kinerja karyawan peningkatan pada kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil pengujian keempat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tanjung et al., 2019) sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring et al., 2021) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasaan kerja karyawan sebagai variable intervening

Hail ke nam Menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan *self efficacy* terhadap Kinerja kerja melalui kepuasan kerja pada PT Frisian Flag area Padang. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan dikaryawan

dikarnakan meningkatnya *self efficacy* yang dimiliki , maka kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri akan meningkat, dan ini dapat meningkatkan effektifitas di perusahaan.namun sebaliknya jika *self efficacy* menurun makan kinerja karyawan menurun serta berdampak pada kepuasan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wahyuningtyas & Kirana, 2022) dan (Ni Made Kertiani, 2022). Yang menyatakan adanya pengaruh dan tidak signifikan terhadap *Self efficacy* terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasaan kerja karyawan sebagai variable intervening

Hasil ketujuh pengaruh positif dan tidak signifikan *Knowledge Management* terhadap Kinerja kerja melalui kepuasan kerja pada PT Frisian Flag area Padang. Hal ini menujukan jika *Knowledge Management* mengalami penurunan maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Yang akan tetapi pengaruhnya yang tidak signifikan. Sebaliknya jika kinerja karyawan mengalami peningkatan maka *Knowledge Management* juga mengalami peningkatan serta kepuasan kerja juga mengalami peningkatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina et al., 2022) serta berbanding tebalik dengan (Aswir & Misbah, 2018) yang menyatakan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

KESIMPULAN

Adapun Hasil Kesimpulan dari hasil penelitian *Self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Frisian Flag Padang. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Frisian Flag Padang. *Self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang. *Self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang melalui Kepuasan kerja pada PT Frisian Flag Padang

Knowledge Management berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Padang melalui Kepuasan kerja pada PT Frisian Flag Padang.

REFERENSI

Adhari. (2021). *Opimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekataan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Cv Penerbit Qiara Media.

Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self efficacy* Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>

Fahrizal. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieneka Cipta, Jakarta.

Falah, A., & Paresta, A. (2017). Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 192–198.

Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh *Self efficacy* dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* ..., 3(4), 798–816. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/944>

Fitriyah, L. A., & Dkk. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi*.

Indrawati, P. (2022). Determinasi Knowledge Sharing Self-Efficacy, dan Kualitas Knowledge Sharing terhadap Employee Job Performance (Studi Pada PT. Aji Pangan Lestari). *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.47201/jamin.v4i2.96>

Kertiani, N. M. (2022). Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar (Studi Kasus Pada Departemen Kitchen). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1051–1060.

Kosasih, N., & Budiani, S. (2008). *Pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja karyawan studi kasus departemen front office surabaya plaza hotel*.

Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklam organisasi, kreatifitas individu, dan karakteristik perkerjaan*.

Pratama, D. A., Zuliansyah, A., & Fermansyah, D. (2020). Analisis Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(01), 1–8.

Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>

Robbins, P. Stephen & Coutler, M. (2017). *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Roza, M., Agussalim, M., & Begawati, N. (2021). ISSN-p : 2355-0376 ISSN-e : 2656-8322. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 151–166. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2280658>

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>

Sedermayanti, Rusilo, U., & Sunarsi, D. (2021). *Knowledge Manajemen* (Surabaya (Ed.)). 2021.

Silen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahariani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Anne, Anis, Dewa, Satriawan, Ambar, Opan, Zakharia, & Surya. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Wibowo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafin do Persada. Jakarta.

Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2018). Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT . Taman Rekreasi Sengkaling. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2(2), 1–7.

Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.

Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).

Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.

Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.

Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.

Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.

Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.

Copyright holder:
© Savira, M., A. Agussalim, M. Yulistia.

First publication right:
Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA