



Pengaruh *knowledge sharing* dan *self-efficacy* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* pada karyawan

Hafizh Nasrulloh*, Muhammad Husain

Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: hafizh.21127@mhs.unesa.ac.id

Abstract

PT X is one of the operational regions that plays a vital role in supporting transportation services in Indonesia. Employee performance is a crucial factor in ensuring optimal service delivery. This study aims to examine and explain the influence of knowledge sharing and self-efficacy on employee performance through job satisfaction at PT X. The research employs a quantitative approach with non-probability purposive sampling, involving 40 employees as respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3.2.9. The results indicate that both knowledge sharing and self-efficacy have a positive and significant influence on job satisfaction. Additionally, self-efficacy directly influences employee performance. However, knowledge sharing does not directly affect employee performance. Furthermore, job satisfaction significantly affects employee performance and mediates the relationship between knowledge sharing and performance. Conversely, job satisfaction does not mediate the influence of self-efficacy on performance. These findings suggest that enhancing job satisfaction can strengthen the positive impact of knowledge sharing on employee performance, while self-efficacy independently contributes to performance outcomes. The study highlights the importance of fostering a collaborative knowledge culture and building employee confidence to improve organizational effectiveness

Keywords: employee performance; job satisfaction; knowledge sharing; self-efficacy; sem-pls.

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n4.p856-867>

Received: August 28, 2025; Revised: October 18, 2025; Accepted: November 10, 2025; Available online: December 31, 2025

Copyright © 2025, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Era globalisasi yang terus berkembang menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan juga menghadapi kondisi yang berubah dan tantangan yang berkembang pesat akibat pengaruh internal maupun eksternal (Al-Makhadmah *et al.*, 2020). Menurut Cahyandani (2021) keberhasilan sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan faktor manusia. Tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi dapat memastikan efisiensi operasional dan inovasi dalam layanan yang diberikan perusahaan. Sumber daya manusia pada sebuah instansi harus dianggap penting, karena pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada *employee performance* yang tinggi, dimana karyawan yang berkualitas akan mendukung terwujudnya tujuan lebih efektif (Kusumiarsono *et al.*, 2022).

Employee performance bukan sekadar indikator operasional, melainkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Rahmadalena & Asminta, 2020). Karyawan yang berkinerja tinggi mampu memberikan solusi inovatif, meningkatkan efisiensi proses, dan mengatasi tantangan operasional. Sumber daya manusia yang unggul membuat perusahaan lebih mudah bersaing di dunia bisnis saat ini, organisasi perlu meningkatkan *employee performance* untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Arifin *et al.*, 2021).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *employee performance*, salah satunya *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* memiliki peran yang cukup penting apabila dikaitkan dengan *employee performance*, dimana karyawan saling berbagi informasi, pengalaman, dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja yang berdampak positif bagi organisasi (Gunawan & Wardana, 2018). Proses ini termasuk upaya dalam *knowledge sharing*, pengalaman, dan keterampilan untuk menciptakan nilai bersama di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengetahuan adalah sumber daya yang berharga bagi organisasi, maka setiap karyawan berkewajiban untuk berkontribusi kepada organisasi dengan membagikan dan menambah keahlian dengan bantuan sistem manajemen pengetahuan yang efisien (Bibi *et al.*, 2024). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Abebe & Haile, 2020) dan (Ahmed *et al.*, 2020). Berbeda dengan hasil penelitian Sanger dan Abadi (2022) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh pada *employee performance*.

Faktor yang mempengaruhi *employee performance* salah satunya yaitu *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan Tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Sofiyah *et al.*, 2022). Menurut Peterson (2020) *self-efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan karyawan untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil. Terdapat hasil dari beberapa penelitian yang menyatakan *self-efficacy* memiliki hubungan positif terhadap *employee performance* (Beatson *et al.*, 2020; Hur *et al.*, 2021; Wibowo *et al.*, 2024). Namun hasil berbeda ditemukan oleh Fauziyyah dan Rohyani (2022) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh pada *employee performance*.

Selain faktor *knowledge sharing* dan *self-efficacy*, salah satu faktor yang mempengaruhi *employee performance* yaitu *job satisfaction*. Menurut Inayat dan Jahanzeb Khan (2021) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai perasaan positif atau negatif karyawan tentang pekerjaan mereka, atau tingkat kebahagiaan yang terkait dengan pekerjaannya. Menurut Setiawati (2020) *job satisfaction* didefinisikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan, seperti seberapa senang mereka menilai pekerjaan tersebut, dan tingkat kepuasan ini turut memengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi. *Job satisfaction* dinilai mempengaruhi hasil pekerjaannya, karyawan dengan *job satisfaction* yang tinggi akan melakukan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, yang dapat meningkatkan kinerjanya (Gün *et al.*, 2021). Terdapat hasil dari beberapa penelitian yang menyatakan *job satisfaction* memiliki hubungan positif terhadap *employee performance* (Dewa & Falfaldyovan, 2023; Suparno & Nurcholis, 2024) Terdapat hasil berbeda yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh pada *employee performance* (Yuniarti *et al.*, 2023).

Selama tiga tahun terakhir, kinerja karyawan di PT X mengalami fluktuasi akibat perilaku kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Meskipun kinerja meningkat pada tahun 2023, tantangan dalam mempertahankan perilaku kerja positif tetap ada. Perusahaan rutin mengevaluasi karyawan dan menyelenggarakan program diklat untuk peningkatan kinerja. Penilaian menunjukkan adanya praktik *knowledge sharing*, namun masih ada karyawan yang enggan berbagi karena takut tersaingi. Selain itu, ketidakpastian jadwal kerja dan kurangnya kepercayaan diri dalam menghadapi tugas kompleks turut memengaruhi kepuasan kerja. Fenomena dan research gap ini menjadi dasar penelitian tentang “Pengaruh *knowledge sharing* dan *self-efficacy* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* pada PT X.”

Kajian Pustaka

Knowledge Sharing

Menurut Quddus *et al.* (2020) *knowledge sharing* merupakan suatu kegiatan yang membantu perusahaan memperoleh, menghasilkan dan mengelola pengetahuan untuk digunakan dan dibagikan antar karyawan kemudian dimanfaatkan dalam tugas-tugas seperti perencanaan, prosedur kerja, dan pengambilan keputusan. Sejalan dengan Kusumartono *et al.* (2022) yang menyatakan *knowledge sharing* adalah proses di saat para individu saling bertukar pengetahuan tacit dan eksplisit. Selain itu

knowledge sharing adalah upaya untuk memberikan informasi dan pengetahuan penting untuk membantu sesama karyawan, memecahkan masalah dan mengembangkan ide serta bekerja secara efektif (Ahmed *et al.*, 2020). Proses ini tidak hanya melibatkan pertukaran informasi, tetapi juga pembelajaran bersama yang memperkuat hubungan antar individu dalam perusahaan. Dengan memanfaatkan pengetahuan kolaboratif, perusahaan dapat lebih adaptif terhadap perubahan. Berhasilnya *knowledge sharing* ditentukan oleh karyawan pada saat membagikan pengetahuan dan informasi kepada karyawan lain sehingga dapat menjadi aset pengetahuan dan sumber daya perusahaan (Riva'i & Sukarno, 2024). Adapun indikator *knowledge sharing* penelitian ini diambil menurut Nugroho *et al.* (2022) yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collection*.

Self-Efficacy

Menurut (Hur *et al.*, 2021) *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya untuk mendorong motivasi, sumber daya kognitif dan langkah-langkah yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan untuk bekerja dalam situasi tertentu untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Wibowo *et al.*, 2024). *Self-efficacy* sangat penting bagi karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan maka perusahaan dapat berjalan dengan optimal, dan *employee performance* akan meningkat (Astuti & Arraniry, 2024). Terdapat pendapat lain yang menyatakan bahwa *self-efficacy* terdiri dari dua jenis, yaitu general *self-efficacy* yang didefinisikan kepercayaan diri secara keseluruhan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya di berbagai situasi, dan *specific self-efficacy* didefinisikan kepercayaan diri yang dimiliki karyawan terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan sendiri (Peterson, 2020). Indikator *self-efficacy* yang digunakan pada penelitian ini diambil dari (Hartarini *et al.*, 2022).

Job satisfaction

Menurut Nurhandayani (2022) *job satisfaction* adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan mendukung atau tidak mendukung pekerjaan dan kesejahteraannya, termasuk interaksi dengan rekan kerja atau atasan. *Job satisfaction* sebagai perasaan positif atau negatif karyawan tentang pekerjaan mereka, atau tingkat kebahagiaan yang terkait dengan pekerjaan mereka (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021). Setiawati (2020) mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen dan secara langsung meningkatkan kinerja mereka. *Job satisfaction* dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan berbagai aspek dari pekerjaannya, sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan (Gün *et al.*, 2021). Adapun indikator *job satisfaction* yang digunakan dalam penelitian Setiawati (2020) yaitu pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, rekan kerja, gaji, dan atasan.

Employee Performance

Menurut Fadlillah dan Nulhakim (2021) *employee performance* adalah keinginan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya yang dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, pengalaman dan dukungan perusahaan sehingga mencerminkan kualitas dan kemampuan memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. *Employee performance* merupakan hasil dari individu atau tim yang sesuai dengan tugas atau kewajibannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Saputra *et al.*, 2024). Menurut (Rahmadalena dan Asminta, 2020) *employee performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun indikator *employee performance* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator penelitian Siswanto *et al.* (2023) yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, dan *work presence*.

Pengaruh antar variabel

Pengetahuan sebagai faktor kunci dalam menentukan keunggulan kompetitif perusahaan, yang meliputi kebiasaan, keterampilan, pemahaman, dan keahlian yang diperoleh melalui pengalaman belajar. Oleh

karena itu, karyawan yang *knowledge sharing* dapat memperoleh lebih banyak kesempatan untuk berkembang lebih cepat, menggali informasi, mengembangkan ide-ide baru, berkontribusi efektif dalam mencapai tujuan organisasi, dan merasa puas dengan pekerjaannya (Rafique *et al.*, 2020). Menurut penelitian Dewa dan Fifaldyovan (2023) *knowledge sharing* terkait dengan kinerja individu dalam pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, dimana lingkungan kerja yang menyediakan akses informasi, dukungan, sumber daya dan peluang untuk belajar maupun berkembang telah terbukti memengaruhi *job satisfaction*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdussamad dan Susilowati (2024); Ismiatun (2024) yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Keyakinan karyawan diwujudkan dengan memberikan kemampuan yang terbaik yang akan mendorong ikatan mereka dengan perusahaan. Menurut Masruroh dan Prayekti (2021) *self-efficacy* berhubungan dengan tingkatan dimana karyawan memiliki kemampuan, potensi dan karyawan yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi maka *job satisfaction* juga meningkat. Menurut Ali dan Wardoyo (2021); Demir (2020) bahwa *self-efficacy* dapat memengaruhi *job satisfaction* dikarenakan individu karyawan dapat meningkatkan lingkungan kerja, harapan mereka terhadap pekerjaan, dan termotivasi untuk menghasilkan ide-ide baru. Selain itu, *self-efficacy* yang tinggi membuat karyawan cenderung merasa lebih puas dan percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Perusahaan yang mengharapkan *employee performance* yang maksimal harus menyadari hal-hal yang dibutuhkan karyawan dan memenuhinya, karena terdapat hubungan positif antara *job satisfaction* dengan *employee performance*. Karyawan akan mencapai *job satisfaction* ketika perusahaan memenuhi kebutuhan mereka (Lukmantyo, 2022). Menurut Ali & Wardoyo (2021; Masruroh & Prayekti, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Meningkatnya *employee performance* disebabkan karena beberapa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan pendekatan *supervisor* memungkinkan karyawan dengan masalah di lapangan dapat diselesaikan bersama.

H3: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Knowledge sharing ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam *knowledge sharing* dan informasi kepada rekan kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap *employee performance* (Riva'i & Sukarno, 2024). Menurut penelitian yang dilakukan Abebe dan Haile (2020) terhadap 100 karyawan bank Awash dan bank Dashen, menyatakan bahwa *knowledge sharing* secara eksplisit maupun tacit memiliki dampak positif pada *employee performance*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho *et al.* (2022) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. *Knowledge sharing* dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan, banyaknya pekerjaan dan pengetahuan karyawan untuk memahami pekerjaannya, yang tentunya akan mempengaruhi peningkatan *employee performance*.

H4: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Self-efficacy berperan penting dalam perusahaan, rasa *self-efficacy* yang tinggi pada karyawan akan memberikan suasana kerja yang positif dan akan menghasilkan kinerja yang maksimal (Masruroh & Prayekti, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2024) *self-efficacy* berpengaruh positif

terhadap *employee performance*, hal ini dapat dikatakan tingginya *self-efficacy* karyawan pekerjaan dan tanggung jawabnya di PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauiddin Makassar dapat meningkatkan kinerjanya karena keyakinan individu terhadap kemampuannya akan berdampak pada kemauan kerja dan cara menyikapi tantangan saat bekerja di perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian Beatson *et al.* (2020; Hur *et al.*, 2021; Sofiyan *et al.*, 2022) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, oleh karena itu kesesuaian individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menghasilkan ide-ide baru sehingga dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan target perusahaan.

H5: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Menurut Dewa dan Fifaldyovan (2023) perilaku *knowledge sharing* sangat bergantung pada sikap dan kemauan karyawan untuk *knowledge sharing* nya. Tinggi rendahnya *job satisfaction* (*job satisfaction*) akan memperkuat atau memperlemah hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja. Hal ini dapat dikatakan *job satisfaction* memediasi hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja. Menurut penelitian Abdussamad dan Susilowati (2024); Suparno dan Nurcholis (2024) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap *job satisfaction*. Terdapat juga pengaruh positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Artinya *knowledge sharing* memengaruhi *employee performance* melalui *job satisfaction*.

H6: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang baik dapat memenuhi target yang diberikan. Sebaliknya, karyawan memiliki *self-efficacy* yang buruk, maka karyawan tersebut merasa target yang diberikan menjadi hambatan. Pada akhirnya, karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki *job satisfaction* yang tinggi, dan *job satisfaction* karyawan tinggi akan meningkatkan *employee performance* (Lukmanto, 2022). Menurut Siamita *et al.* (2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee performance* melalui *job satisfaction*. Menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Namun hasil ditemukan berbeda oleh Eka *et al.* (2024) yang menyatakan *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance*

H7: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner *offline*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan *sampling jenuh*. Teknik ini dipilih karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, terutama jika jumlah populasi relatif kecil atau jika penelitian menghendaki hasil yang sangat akurat dengan tingkat kesalahan yang minimal (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, populasi dan sampel berjumlah 40 orang yang merupakan karyawan PT. X. Data yang digunakan adalah data primer, yaitu hasil dari 40 kuesioner yang dikumpulkan secara luring. Pengujian hipotesis dilakukan melalui pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan teknik *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9. Terdapat beberapa tahapan dalam pengolahan data yang dilakukan, yaitu menyusun model struktural (*inner model*), menyusun model pengukuran (*outer model*).

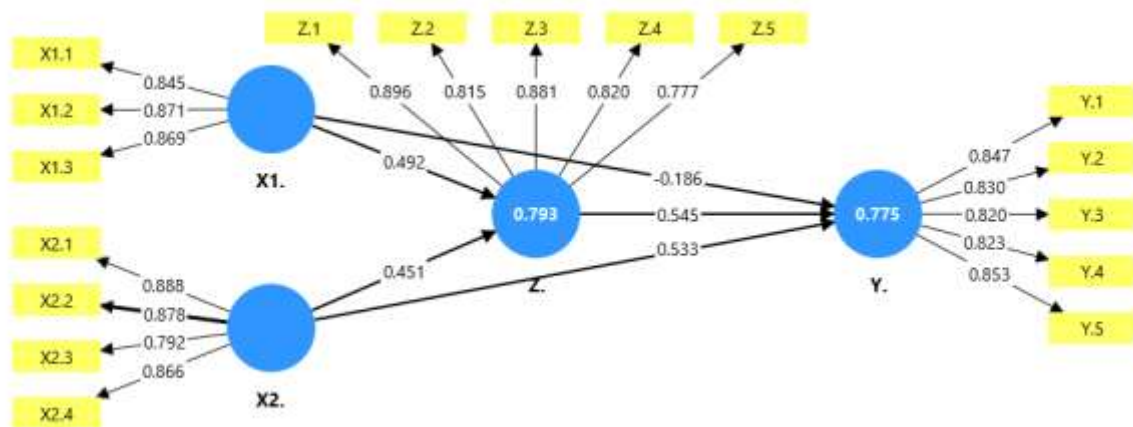
Hasil Penelitian

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini termasuk pendidikan terakhir, usia, jenis kelamin, status, dan masa kerja. Sebagian besar responden yang mengisi kuesioner dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 15

orang (37,5%), usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (52,5%), masa kerja > 10 tahun sebanyak 17 orang (42,5%) dan status menikah sebanyak 28 orang (70%).

Hasil Convergent Validity



Sumber: Data diolah (2025)

Gambar 1. Uji Measurement Model

Uji *measurement model* yang ditampilkan pada Gambar 1 menunjukkan seluruh item pada keempat variabel memiliki nilai *outer loading* diatas 0,70 yang berarti valid.

Hasil Composite Reliability

Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Variabel *knowledge sharing* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,827 dan *composite reliability* sebesar 0,828. Variabel *self-efficacy* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,879 dan *composite reliability* sebesar 0,883. Variabel *job satisfaction* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,891 dan *composite reliability* sebesar 0,896. Variabel *employee performance* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,894 dan *composite reliability* sebesar 0,901.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hubungan antar variabel	Original Sample	T-Statistic	Keterangan
Knowledge sharing>Job satisfaction	0,492	4,681	$\leq 1,96$ (Signifikan Positif)
Self-efficacy>Job satisfaction	0,533	3,249	$\leq 1,96$ (Signifikan Positif)
Job satisfaction>Employee performance	0,545	2,646	$\leq 1,96$ (Signifikan Positif)
Knowledge sharing>Employee performance	-0,186	0,844	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)
Self-efficacy>Employee performance	0,451	3,707	$\geq 1,96$ (Signifikan Positif)

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9 (2025)

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *job satisfaction* menunjukkan hasil *original sample* sebesar 0,492 dan *t-statistics* 4,681 lebih dari 1,96. Hal ini dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Jadi bisa disimpulkan H1 diterima.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* menunjukkan hasil *original sample* sebesar 0,533 dan *t-statistics* 3,249 lebih dari 1,96. Hal ini dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Jadi bisa disimpulkan H2 diterima.

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* menunjukkan hasil *original sample* sebesar 0,545 dan *t-statistics* 2,646 lebih dari 1,96. Hal ini dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Jadi bisa disimpulkan H3 diterima.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance* menunjukkan hasil *original sample* sebesar -0,186 dan *t-statistics* 0,844 kurang dari 1,96. Hal ini dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Jadi bisa disimpulkan H4 ditolak.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance* menunjukkan hasil *original sample* sebesar 0,451 dan *t-statistics* 3,707 lebih dari 1,96. Hal ini dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Jadi bisa disimpulkan H5 diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)

Hubungan antar variabel	Original Sample	T-Statistic	Keterangan
<i>Knowledge sharing</i> > <i>Job satisfaction</i> > <i>Employee performance</i>	0,268	1,348	$\leq 1,96$ (Signifikan)
<i>Self-efficacy</i> > <i>Job satisfaction</i> > <i>Employee performance</i>	0,246	1,992	$\geq 1,96$ (Tidak Signifikan)

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9 (2025)

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian ini bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. *Knowledge sharing* dan *job satisfaction* pada karyawan menunjukkan rata-rata yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya *knowledge sharing* pada PT. X ini mencerminkan adanya budaya yang kolaboratif, yang dimana informasi dan pengalaman kerja dibagikan untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Abdussamad dan Susilowati (2024); Ismiatun (2024); Rafique *et al.*, (2020), yaitu *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini berarti karyawan yang *knowledge sharing* dapat memperoleh lebih banyak kesempatan untuk berkembang, menggali informasi, mengembangkan ide-ide baru, berkontribusi efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Self-efficacy terhadap Job Satisfaction

Dari uji hipotesis menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian ini bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja cenderung merasakan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Wardoyo (2021); Demir (2020); Masruroh dan Prayekti (2021), yaitu *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. *Self-efficacy* berhubungan dengan tingkatan dimana karyawan memiliki kemampuan,

potensi dan karyawan yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi maka *job satisfaction* juga meningkat.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian ini bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Job satisfaction* mencerminkan kondisi psikologis yang positif ketika karyawan merasa nyaman, dihargai dan terpenuhi kebutuhannya. Yang dimana ketika karyawan merasa puas, karyawan cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian lain yang dilakukan oleh Ali dan Wardoyo (2021); Ismiatun (2024); Lukmanty (2022) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Dikarenakan apabila kepuasan karyawan tinggi maka *employee performance* juga akan meningkat.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini bertolak dengan hipotesis penelitian ini bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Dapat diketahui bahwa ketidaksignifikanan hubungan ini menunjukkan meskipun karyawan terlibat dalam aktivitas *knowledge sharing*, baik melalui diskusi, pertukaran informasi, maupun berbagi pengalaman kerja. Proses tersebut belum secara langsung mampu meningkatkan *output* kinerja. Dengan kata lain, karyawan tetap menunjukkan kinerja yang tinggi bukan hanya dipengaruhi oleh *knowledge sharing* tetapi juga bisa karena motivasi internal dalam diri karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sanger dan Abadi (2022) yang menyatakan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Dalam lingkungan kerja yang masih cenderung individualis atau kompetitif, kolaborasi pengetahuan sering kali tidak dihargai secara sistematis. Akibatnya, meskipun proses berbagi informasi berjalan peningkatan produktivitas belum terlihat nyata.

Pengaruh Self-efficacy terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian ini bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan temuan ini dapat diketahui yaitu bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sejalan dengan penelitian Beatson *et al* (2020); Hur *et al.* (2021); Masruroh dan Prayekti (2021) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini dikarenakan *self-efficacy* berperan penting dalam perusahaan, rasa *self-efficacy* yang tinggi pada karyawan akan memberikan suasana kerja yang positif dan akan menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan target perusahaan.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Employee Performance dimediasi oleh Job Satisfaction

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kinerja memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance*. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian ini bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diketahui bahwa meskipun *knowledge sharing* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *employee*

performance, namun ketika proses *knowledge sharing* mampu meningkatkan *job satisfaction* karyawan, maka hal tersebut secara tidak langsung akan berdampak positif pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, *job satisfaction* menjadi jalur krusial yang menghubungkan perilaku sosial karyawan dalam *knowledge sharing* dengan pencapaian hasil kerja yang optimal.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Performance dimediasi oleh Job Satisfaction

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan hasil kepuasan kinerja tidak memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance*. Hal ini bertolak dengan hipotesis penelitian ini bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance*. Sejalan dengan penelitian Eka *et al.* (2024) yang menyatakan *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance*. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi memiliki dorongan internal yang kuat untuk bekerja dengan optimal, terlepas dari kondisi lingkungan eksternal atau perasaan emosional terhadap pekerjaan. *Employee performance* karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja, standar operasional, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, karyawan mungkin tetap menunjukkan kinerja tinggi karena rasa tanggung jawab dan profesionalisme yang bersumber dari *self-efficacy*. Artinya, *self-efficacy* dapat secara langsung mendorong perilaku kerja yang produktif tanpa harus melalui rasa puas terhadap pekerjaan terlebih dahulu. Hal ini mengindikasikan bahwa *employee performance* lebih didominasi oleh faktor keyakinan internal terhadap kapasitas diri. Dengan demikian, *job satisfaction* bukanlah jalur utama yang menjembatani pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lukmantyo (2022) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki *job satisfaction* yang tinggi, dan *job satisfaction* karyawan yang tinggi akan meningkatkan *employee performance*.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. *Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. *Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Job satisfaction* memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance*. *Job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong *knowledge sharing* melalui forum diskusi, pelatihan bersama, dan pemberian penghargaan. Pelatihan pengembangan diri serta pemberian tanggung jawab yang sesuai juga penting untuk meningkatkan *self-efficacy*. Selain itu, aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja perlu diperhatikan karena berdampak langsung pada kinerja. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu, *knowledge sharing* dan *self-efficacy*. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan lokasi, jumlah responden, dan menambah variabel lain untuk hasil yang lebih komprehensif.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

Abdussamad, A. I., & Susilowati, C. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Intern Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1178–1185. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.21>

- Abebe, H. E., & Haile, T. T. (2020). *The Impact of Reward and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance: A Comparative Analysis between Awash and Dashen Bank S.C.* *International Journal of Business and Management*, 15(3), 114. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n3p114>
- Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphattthada, Y., & Phumdara, T. (2020). *Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic.* *Human Systems Management*, 39(4), 589–601. <https://doi.org/10.3233/HSM-201052>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 656-571. <https://doi.org/10.46799/jurnal.2721-2769>
- Al-Makhadmah, I. M., Najdawi, A. M. Al, & Al-Muala, B. M. (2020). *Impact Of Psychological Empowerment On The Performance Of Employees In The Four-And Five-Star Hotel Sector In The Dead Sea-Jordan Tourist Area.* *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 30(2spl), 896. <https://doi.org/10.30892/gtg.3>
- Arifin, Z., Marzuki Husein, N., Jihadi, M., Prima Rini, H., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). *The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company.* In *Volatiles & Essent. Oils* (Vol. 8, Issue 4). 10177-10190,
- Astuti, R. J., & Arraniry, A. R. (2024). *The Effect Of Self-Efficacy On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variable.* *Jurnal Ekonomi*, 13, 2024. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Beatson, N. J., Berg, D. A. G., & Smith, J. K. (2020). *The Influence Of Self-Efficacy Beliefs And Prior Learning On Performance.* *Journal Accounting and Finance*, 60(2), 1271–1294. <https://doi.org/10.1111/acfi.12440>
- Bibi, I., Tufail, A., & Shah, H. A. (2024). *Impact of Knowledge Sharing on Employee Performance in Higher Education: Moderating Role of Employee Motivation and Employee Engagement.* *Journal of Management and Research*, 11(2), 1–27. <https://doi.org/10.29145/jmr.112.01>
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9 (1).
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Dewa, R. D., & Fifaldyovan, M. I. (2023). Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Knowledge Sharing dengan Kinerja. *Jurnal Manajemen Pelayaran Indonesia*, 6, 2023. <http://jurnal.apn-surakarta.ac.id/index.php/muara.2797-2194>
- Eka, N., Elkhori, M., Wahyu, E., & Budianto, H. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bank Btn Kcs Malang).* 13, 468–478. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

- Fadlillah, A. M., & Nulhakim, R. L. (2021). *Effect Of Workload, Job Promotion, and Work Motivation on Employee Performance in PT XYZ. Journal of Research in Business, Economics, and Education*. 3 (5), 59-69. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id.2686-6056>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 3), 330-343. <https://jurnal.universitaspurtabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Gün, İ., Söyük, S., & Özsari, S. H. (2021). Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Organizational Support on Job Performance and Turnover Intention in Healthcare Workers. *Archives of Health Science and Research*, 8(2), 89–95. <https://doi.org/10.5152/ArcHealthSciRes.2021.21044>
- Gunawan, H., & Wardana, A. W. (2018). *Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Antara Employee Engagement Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek Di Yogyakarta*. *Jurnal Riset dan Konseptual*, 3(4), 424-437. <http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v3i3.229>
- Hartarini, Y. M., Sopi, & Nafiah, Z. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Sosial, Efikasi Diri dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 2315-2330.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888–905. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Kusumiartono, N., Brahmasari, I. A., Ketut, D., & Ardiana, R. (2022). *Analysis Of The Effect Knowledge Sharing, Teamwork on Employee Engagement And Employee Performance In Baristand Industri Surabaya The Ministry of Industry's Work Unit*.
- Lukmantyo, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Manajer Proyek Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT Adhi Karya (Persero) Tbk. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 654–671. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.864>
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. <https://doi.org/10.46799/jurnal>
- Nugroho, B. S., Utami, H., Ayuwardani, M., & Setyawan, N. A. (2022). *Knowledge Sharing and Employee Performance: the mediating role of Organizational Learning*. <https://doi.org/10.32497/ab.v23i2.3786>
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Peterson, R. A. (2020). Self-efficacy and personal selling: review and examination with an emphasis on sales performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 40(1), 57–71. <https://doi.org/10.1080/08853134.2019.1654390>
- Quddus, A., Nugroho, B. S., Hakim, L., Ritaudin, M. S., Nurhasanah, E., Suarsa, A., Karyanto, U. B., Tanjung, R., Hendar, Pratama, V. Y., Awali, H., Mufid, A., Purwanto, A., Fahlevi, M., &

- Sudargini, Y. (2020). Effect of ecological, servant dan digital leadership style influence university performance? evidence from indonesian universities. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 408–417. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.64>
- Rafique, G. M., Khalid, F., & Idrees, H. (2020). *Impact of Knowledge Sharing on Job Satisfaction of University Librarians in Pakistan*. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>
- Rahmadalena, T., & Asminta. (2020). *Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang*.
- Riva'i, R. A., & Sukarno, G. (2024). Analysis of Knowledge Sharing and Learning Organization on Employee Performance through Employee Engagement at PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. *DIJEMSS*, 6(1). <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i1>
- Sanger, C. V., & Abadi, F. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Knowledge Sharing dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Kluege International* (Vol. 8, Issue 3).
- Saputra, A. M. C., Hatidja, S., & Tiong Phie, P. (2024). *The Effect of Talent Management, Self Efficacy On Employee Performance Through Employee Engagement at Pt. Hadji Kalla Toyota Alauddin Branch, Makassar*. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povred>
- Setiawati, T. (2020). *Influence of Performance Appraisal Fairness and Job Satisfaction through Commitment on Job Performance*.
- Siamita, N., Ismail, I., Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura, P., & Korespondensi, P. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(2), 178–183. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>
- Siswanto, S., Febriansyah, F. M., & Ridwan, A. M. (2023). Does Employee Empowerment as a Mediating Variable the Linking of Transformational Leadership on Employee Performance? *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(1), 61. <https://doi.org/10.25124/jmi.v23i1.4560>
- Sofiyan, S., Agustina, T., Siahaan, R., Simatupang, S., & Sudirman, A. (2022). Testing the Relationship between Employee Engagement and Employee Performance: The Urgency of Self Efficacy and Organizational Justice as Predictors. *KnE Social Sciences*, 425–440. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11382>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Suparno, & Nurcholis, L. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja, Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Sinergi*. 8(12), 244-261.
- Wibowo, Moch. S. R., Prasetyo, Y., Sriwahyuniati, C. F., Yulianto, W. D., & Prabowo, T. A. (2024). *The effect of self-efficacy, social support, and achievement motivation on archery athlete's performance*. <https://doi.org/10.47197/retos.v54.102211>
- Yuniarti, M., Mursidi, M., & Arifiani, R. S. (2023). The Effect of Work Motivation and Knowledge Sharing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(02), 98–110. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i02.27364>

