

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KEAHLIAN KERJA DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS
PERIKANAN, PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN KEPULAUAN
ANAMBAS

Anis Wardaini¹, Lia Suprihartini², Firmansyah Kusasi³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Maritim Raja Ali Haji

wardainianis@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pembangunan suatu wilayah atau negara perlu diketahui keadaan sumber daya manusia yang ada di wilayah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bahwa apakah manajemen pengetahuan, keahlian kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Populasi penelitian merupakan pegawai Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas dan sampel sebanyak 35 orang. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan *sampling jenuh*. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial manajemen pengetahuan, keahlian kerja, dan efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Pimpinan kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan sebaiknya meningkatkan pelatihan dan pengembangan agar karyawan mampu meningkatkan keterampilan dan keyakinan diri dalam menjalankan pekerjaan.

Kunci: Manajemen Pengetahuan, Keahlian Kerja, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja

*THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, WORK EXPERTISE
AND SELF-EFFICACY ON JOB SATISFACTION AT THE KANTOR DINAS
PERIKANAN, PERTANIAN AND PANGAN KABUPATEN KEPUALAUAN
ANAMBAS*

Anis Wardaini¹, Lia Suprihartini², Firmansyah Kusasi³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Maritim Raja Ali Haji

wardainianis@gmail.com

ABSTRACT

Human resources hold an important role in development. Therefore, in carrying out the development of a region or country, it is necessary to know the state of the source of human resources in the region. This shows that human resources are very influential on job satisfaction in achieving goal. The purpose of the study was to find out whether knowledge management, work expertise, and self-efficacy affect employee job satisfaction. The population is many employees at Kantor Dinas Perikanan, Pertanian and Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas and samples of 35 people. This type of research is quantitative with data analysis techniques using saturated sampling. The results of the study showed that partially knowledge management, work expertise and self-efficacy had a significant positive effect on job satisfaction. Leader Kantor Dinas Perikanan, Pertanian and Pangan should improve training and development so that employees are able to improve their skill and self-confidence in carrying out their work.

Keywords: *Knowledge management, Work expertise, Self-efficacy, Job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi/instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi saat ini. Dalam organisasi/instansi karyawan merupakan aset yang wajib organisasi jaga. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu manajemen pengetahuan, keahlian kerja dan efikasi diri. Manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan perlu diperhatikan, karena pelatihan dan pengembangan yang didapatkan mampu dijalankan sesuai keinginan dan tujuan yang dicapai organisasi/instansi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai manajemen pengetahuan, menurut Afi Parnawi (2018) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bila manajemen pengetahuan ditingkatkan maka karyawan akan lebih terpuaskan untuk mencapai tujuan.

Keahlian kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memberikan pelatihan dan pengembangan supaya karyawan mampu meningkatkan keterampilan kerja yang sudah dimiliki maka karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja. Berdasarkan hasil penelitian keahlian kerja, menurut Siti Arofah (2015) yang menyatakan bahwa keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula dengan efikasi diri yang dimiliki karyawan harus diperhatikan, keyakinan diri yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tugas akan menentukan kerja dari karyawan. Karyawan dituntut untuk menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan organisasi/instansi dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama. Berdasarkan hasil penelitian Rani Nurkumalasari (2017) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai fungsi/tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang berdasarkan asas otonomi dan tugas bantuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi/instansi. Manajemen pengetahuan dan keahlian kerja pada karyawan perlu diperhatikan karena setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian tidak hanya menerima pelatihan dan pengembangan tetapi harus menciptakan pengetahuan baru dan keahlian dalam mentrampilkan pekerjaan. selain itu, efikasi diri juga penting diperhatikan karena keyakinan diri dan harga diri karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan keyakinan diri karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan efektif.

Dengan beberapa uraian permasalahan diatas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian di organisasi instansi tersebut, sehingga peneliti mengangkat judul penelitian “**Manajemen Pengetahuan, Keahlian Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas**”

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas.
2. Untuk mengetahui pengaruh keahlian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas.
4. Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan, keahlian kerja, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Nurhasanah, 2017:103). Menurut Setiawan & Ghozali dalam Nurhasanah, (2017:117) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang yang menjadi sebuah hasil atas apa yang dikerjakan. Adapun teori-teori kepuasan kerja yaitu teori ketidaksesuaian, teori keadilan, teori dua faktor dan teori motivasi hygiene.

Manajemen Pengetahuan

Secara garis besar, Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah sebuah sistem terintegrasi yang terdiri dari manusia (*people*), proses (*process*), dan teknologi (*technology*) (Lubis,dkk 2018:7). *Knowledge manajemen* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima (Zuhail, 2013). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengumpulan yang digabungkan dengan mengendalikan data dan informasi serta dikaitkan dengan manusia, proses, dan teknologi sehingga bisa menjadi sumber yang kompeten. Adapun pilar-pilar dalam manajemen pengetahuan antaranya adalah manajemen dan organisasi, infrastruktur, manusia dan budaya, sistem manajemen konten.

Keahlian Kerja

Keahlian adalah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu pengetahuan (Arofah, 2015). Menurut Hasibuan dalam Adi (2014) menyatakan bahwa keahlian harus mendapatkan perhatian untuk kualifikasi seleksi. Keahlian disebut juga sebagai kemampuan, yang pada dasarnya ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap. Karakteristik yang dimiliki dalam keahlian kerja adalah sebagai berikut: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah sikap seorang pegawai yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas (Fattah, 2017:88). Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu (Rian&Lucky, 2015:563). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan suatu kepercayaan yang ada pada seseorang dalam menguasai kemampuan untuk suatu tindakan yang berhubungan.

Penelitian Terdahulu

Afi Parnawi (2018) dalam penelitian berjudul: Pengaruh Pengetahuan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada STAI Ibnu Sina Batam. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Pengetahuan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Siti Arofah (2015) dalam penelitian berjudul: Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Kompensasi, keahlian kerja dan Lingkungan kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rani Nurkumalsari (2017) dalam penelitian berjudul: Pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan SDM Dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada kantor X. hasil dari penelitian ini menunjukkan Kompensasi, Pemberdayaan SDM dan Efikasi Diri ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel *independent* dan 1 variabel *dependent*. Variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu manajemen pengetahuan (X1), keahlian kerja (X2) dan efikasi diri (X3). Sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan yaitu kepuasan kerja (Y), dari hasil kerangka pemikiran ini terdapat beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₂ : Diduga Keahlian Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₃ : Diduga Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₄ : Diduga Manajemen Pengetahuan, Keahlian kerja dan Efikasi Diri

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014). Tempat penelitian adalah Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas.

Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang terdiri dari pegawai tetap di Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sampel yang diolah sebanyak 35 orang sehingga menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu seluruh pegawai tetap mendapat kesempatan sebagai responden.

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner penelitian yang dibagikan kepada pegawai/karyawan Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2016), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi).

Table 1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengetahuan_Manajemen	35	55	85	67.37	8.286
Keahlian_Kerja	35	8	20	16.14	3.126
Efikasi_Diri	35	23	44	32.46	5.506
Kepuasan_Kerja	35	31	42	36.26	3.013
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan data yang dipaparkan pada table 1 diatas diketahui bahwa nilai minimum dari pengetahuan manajemen yaitu 55, dan nilai maximum 85, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 67.37 serta nilai standar deviasi sebesar 8.286. Selanjutnya nilai minimum dari keahlian kerja yaitu 8 dan nilai maximum 20, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 16.14 serta nilai standar deviasi 8.286. Nilai minimum dari efikasi diri yaitu 23, dan nilai maximum 44, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 32.46 serta nilai standar deviasi sebesar 4.480. Dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan nilai minimum 31 dan nilai maximum 42, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 36.26 serta nilai standar deviasi sebesar 3.013.

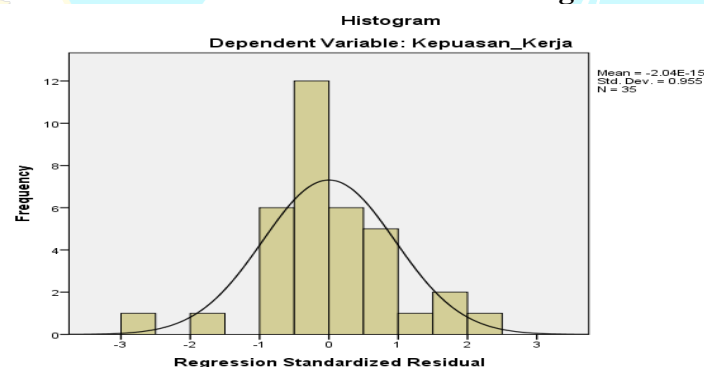
Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,285 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji reabilitas dengan menggunakan variabel manajemen pengetahuan, keahlian kerja dan efikasi diri mempunyai nilai cronbach alpha $>$ 0,70 sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusikan normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov test. Jika tingkat signifikan probabilitas $>$ 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal. Berikut pengujian dengan grafik histogram dan grafik P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1. Hasil Grafik Histogram



Gambar 2. Hasil P-P Plot

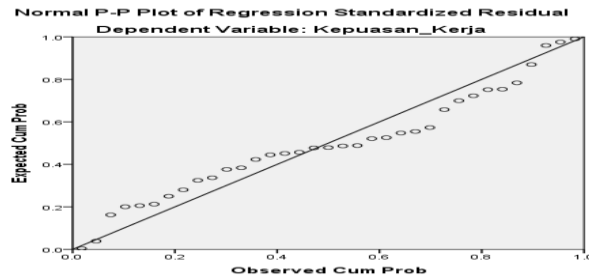


Table 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95776781
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.104
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c

Uji multikoloneritas

Table 5. Hasil Uji Multikoloneritas

Model		
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Manajemen_Pengetahuan	.983	1.017
Keahlian_Kerja	.903	1.108
Efikasi_Diri	.907	1.103

Table 5 menunjukkan bahwa Toleransi dan VIF pada variabel manajemen pengetahuan, keahlian kerja dan efikasi diri dengan nilai toleran lebih besar dari 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

Uji Heteroskedastisitas

Prasyarat dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan grafik Scatterplot dan uji Glejser. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan > nilai alpha-nya (0.05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. Dapat dilihat seperti pada Gambar dan Tabel berikut ini:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

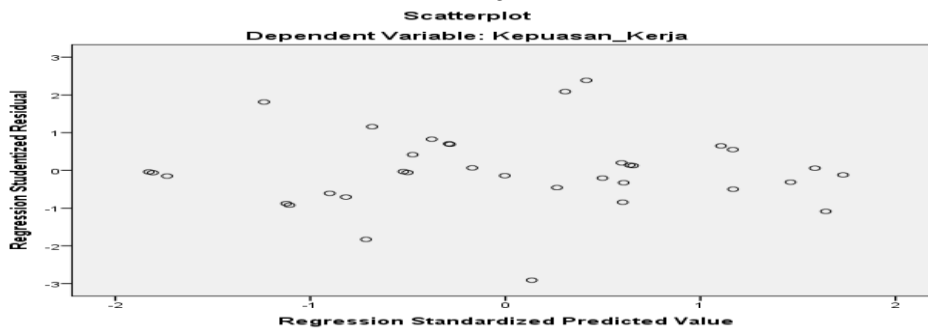


Table 6. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.430	.163
	Manajemen_Pengetahuan	-1.440	.160
	Keahlian_Kerja	.798	.431
	Efikasi_Diri	-.388	.701

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji Regresi Berganda

Table 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.018	3.775		3.714	.001
	Manajemen_Pengetahuan	.131	.043	.359	3.052	.005
	Keahlian_Kerja	.451	.118	.468	3.810	.001
	Efiasi_Diri	.190	.067	.347	2.829	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil olahan 2019

Hasil pada tabel 7 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y(\text{Kepuasan Kerja}) = 14.018 + 0.131 X_1 (\text{manajemen pengetahuan}) + 0.451 X_2 (\text{keahlian kerja}) + 0.190 X_3 (\text{efikasi diri})$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. nilai konstanta sebesar 14.018 artinya jika variabel independen yang terdiri dari manajemen pengetahuan X_1 , keahlian kerja X_2 , dan efikasi diri $X_3 = 0$ maka, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 14.018 satuan.
2. koefisien regresi manajemen pengetahuan sebesar 0.131 artinya jika manajemen pengetahuan meningkat 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.131;
3. koefisien regresi keahlian kerja sebesar 0.451 artinya, jika keahlian kerja meningkat 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.451;

4. koefisien regresi efikasi diri sebesar 0.190 artinya, jika efikasi diri meningkat 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.190.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Table 8. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.018	3.775		3.714	.001
	Manajemen_Pengetahuan	.131	.043	.359	3.052	.005
	Keahlian_Kerja	.451	.118	.468	3.810	.001
	Efiasi_Diri	.190	.067	.347	2.829	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

1. Variabel manajemen pengetahuan, $T_{hitung} = 3.052 \geq T_{tabel} (df_{31}, 0.05) = 2.039$, jadi H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja;
2. Variabel keahlian kerja, $T_{hitung} = 3.810 \geq T_{tabel} (df_{31}, 0.05) = 2.039$, jadi H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan keahlian kerja terhadap kepuasan kerja;
3. Variabel efikasi diri, $T_{hitung} = 2.829 \geq T_{tabel} (df_{31}, 0.05) = 2.039$, jadi H_0 ditolak, dan H_a diterima yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Table 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.369	3	59.456	14.144	.000 ^b
	Residual	130.317	31	4.204		
	Total	308.686	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Efiasi_Diri, Manajemen_Pengetahuan, Keahlian_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Hasil pada tabel 9 pada kolom Sig, memperlihatkan bahwa $Sig = 0.000$. Artinya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sangat signifikan karena lebih kecil dari taraf signikan 0,05. Cara lain untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Tabel 8 didapat nilai $F_{hitung} = 14.144 > F_{tabel} 3.29$ artinya secara simultan variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel manajemen pengetahuan, keahlian kerja dan efikasi diri secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 10. Hasil Uji Koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.537	2.050
a. Predictors: (Constant), Efiasi_Diri, Manajemen_Pengetahuan, Keahlian_Kerja				

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,578 menunjukkan bahwa pengaruh positif manajemen pengetahuan, keahlian kerja, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas sebesar 57,8%.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama (H1) yang ditunjukkan pada tabel 7 nilai diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel manajemen pengetahuan adalah 3.052 dengan hasil signifikannya $0.005 < 0.05$ dan didasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05$, $df = 31$) didapat t_{hitung} 3.052 lebih besar dari t_{tabel} 2.039 ($3.052 > 2.039$). Maka dalam hal ini H_a diterima dan H_o ditolak sehingga manajemen pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan. Manajemen pengetahuan merupakan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan keterampilan melakukan pekerjaan sehingga akan berdampak pada kepuasan terhadap diri sendiri dan organisasi/instansi.

Pengaruh Keahlian Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua (H2) yang ditunjukkan pada tabel 7 nilai t_{hitung} untuk variabel keahlian kerja adalah 3.810 dengan hasil signifikannya $0.001 < 0.05$ dan didasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05$, $df = 31$) didapat t_{hitung} 3.810 lebih besar dari t_{tabel} 2.039 ($3.810 > 2.039$). Maka dalam hal ini H_a diterima dan H_o ditolak sehingga keahlian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa keahlian kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan. Keahlian kerja merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan permasalahan atau melakukan pekerjaan sehingga akan berdampak pada kepuasan terhadap diri sendiri dan organisasi/instansi.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) yang ditunjukkan pada tabel 7 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Efikasi Diri adalah 2.829 dengan hasil signifikannya $0.008 < 0.05$ dan didasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05$, $df = 31$) didapat t_{hitung} 2.829 lebih besar dari t_{tabel} 2.039 ($2.829 > 2.039$) maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan efikasi diri

terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan. Efikasi diri merupakan keyakinan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan berdampak pada kepuasan terhadap diri sendiri dan organisasi/instansi.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keahlian Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keempat (H4) adalah bahwa nilai signifikan 0.000 ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.005$). dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha = 0.05, df = 32$) didapat F_{hitung} 14.144 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.29 ($14.144 > 3.29$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan, keahlian kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas manajemen pengetahuan (X1), keahlian kerja (X2) dan efikasi diri (X3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y), selaiannya itu variabel yang dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel keahlian kerja yang mempunyai nilai t_{hitung} 3.810 dan probabilitas sig. 0.001. keahlian kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam menentukan kepuasan kerja karena karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dari pembahasan pada bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keahlian Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas”, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja para pekerja/karyawan pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas
2. Secara parsial, keahlian kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja para pekerja/karyawan pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas
3. Secara parsial, efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja para pekerja/karyawan pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian dan Pangan Kabupaten Kepulauan Anambas

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, Reno. 2015. Pengaruh keahlian Pendidikan Dan Pengalaman kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah. *Thesis*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Arofah, S. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Lingkungan Kerja*

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktik mengembangkan SDM*. Jogjakarta:Laksana.

Lodjo, F. S. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal EMBA*, Vol 1. No.3, 747–755.

Nurhasanah. 2017. *Buku Ajar Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMRAH Press.

Nurkumalasari, R. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan Sdm Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor X*. *Jurnal Manajemen*, 1–16.

Parnawi, A. (2018). *Pengaruh Pengetahuan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 2. No.1, 13–23.

Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). *Pengaruh Self Efficacy , Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero)*. *Jurnal EMBA*, Vol.3. No.3, 562–572.

Sugiyono. 2014. *Metodel Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif Kuantitatif dan R&)* Bandung: Alfabeta CV.

Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Zuhal. 2013. *Knowledege & Innovation*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.