

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN LAMONGAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Fadilla Isrovia Kurlania Putri

202010160311422

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN LAMONGAN**

Oleh :

Fadilla Isrovia Kurlania Putri

202010160311422

Diterima dan disetujui
pada tanggal 16 Maret 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dra. Titiék Ambarwati, M.M.

Eka Kadharpa Utama Dewayani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN LAMONGAN

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Fadilla Isrovia Kurlania Putri**

NIM : **202010160311422**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 16 Maret 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : **Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

Penguji II : **Viajeng Purnama Putri, S.E., M.M.**

Penguji III : **Eka Kadharpa Utama Dewayani, S.E., M.M.**

Penguji IV : **Dra. Titiek Ambarwati, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Fadilla Isrovia Kurlania Putri

NIM : 202010160311422

Program Studi : Manajemen

Surel : fadillaisrovia@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 13 Maret 2024

Yang Membuat Pernyataan


Fadilla Isrovia Kurlania Putri

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN LAMONGAN**

Fadilla Isrovia K.P¹, Titiek Ambarwati², Eka Khardapa UD³

Management Department, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: fadillaisrovia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, kompetensi dan *knowledge sharing* serta menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu rentang skala dan analisis jalur (*path analysis*) dibantu dengan *software SmartPLS 3.0*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*, *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan *knowledge sharing* tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Kompetensi, *Knowledge Sharing*



THE EFFECT OF COMPETENCE ON JOB SATISFACTION WITH KNOWLEDGE SHARING AS A MEDIATING VARIABLE AT THE NATIONAL AND POLITICAL UNITY AGENCY OF LAMONGAN DISTRICT

Fadilla Isrovia K.P¹, Titiek Ambarwati², Eka Khardapa UD³

Management Department, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: fadillaisrovia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the level of job satisfaction, competence and knowledge sharing and analyze the effect of competence on job satisfaction with knowledge sharing as a mediating variable. This research was conducted at the Lamongan Regency National and Political Unity Agency with a sample size of 54 respondents. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sampling technique in this study was total sampling. Data collection using questionnaire distribution. The data analysis method used is the scale range and path analysis assisted by SmartPLS 3.0 software. The results of the study indicate that competence has a significant effect on job satisfaction, competence has a significant effect on knowledge sharing, knowledge sharing has a significant effect on job satisfaction and knowledge sharing does not mediate the effect of competence on job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction. Competence, Knowledge Sharing



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas hidayah, rahmat dan taufiq-Nya, sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan”, dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Idah Zuhroh, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Titiek Ambarwati, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang penuh dengan kesabaran dalam memberikan arahan, meluangkan waktunya serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik. Saya bersyukur bisa mendapatkan dosen pembimbing sebaik beliau.
5. Eka Kadhapa UD, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk hingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik. Saya bersyukur bisa mendapatkan dosen pembimbing sebaik beliau.
6. Terima kasih kepada Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
7. Segenap pimpinan dan karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan yang telah menerima dan memberi izin saya melakukan penelitian ini.
8. Kepada cinta pertamaku, Ayahanda Muhammad Farohim, terima kasih selalu mendoakan dan berjuang untuk kehidupan penulis, serta kasih sayang, cinta,

dukungan, motivasi dan nasihat yang tidak hentinya diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

9. Kepada pintu surgaku, Ibunda Dian Novita Ekawati, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memotivasi serta doa yang selalu dipanjatkan untuk penulis, terima kasih telah menjadi tempat pulang ternyaman ketika penulis merasa jatuh.
10. Terima kasih kepada saudara kandung penulis Muhammad Ferry Firmansyah yang selalu memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan penulis Forentina Kaneishia, Fadila Waikabu dan Riza Tika Novita, terima kasih selalu mendukung penulis dalam tiap langkahnya, yang selalu meluangkan waktunya serta selalu mendengarkan curahan hati penulis.
12. Teman-teman yang tergabung dalam grub ‘CALON HRD’ terima kasih yang sebesar-besarnya atas tindakan cepat kalian ketika penulis tidak tahu harus ke mana kalian hadir di situasi seperti itu, tanpa kehadiran kalian perjalanan ini pasti terasa berat.
13. Sahabat-sahabat penulis, Elly Suarseh, Emilia Nur A, Salma Azminatus S yang selalu menghibur, memberi semangat, mendengarkan, mendukung penulis sampai sejauh ini.
14. Teman-teman kos 12A terima kasih telah menjadi rumah ke dua yang baik terutama Ica Safitri R, terima kasih atas kesediaan waktunya menghibur serta menemani penulis ketika merasa sendiri di Rantauan.
15. Kepada diri saya sendiri, terima kasih telah bertahan selama ini, telah berjuang sejauh ini, senantiasa menikmati setiap proses yang terbilang tidak mudah. Mampu mengendalikan diri tak pernah memutuskan menyerah sesulit apa pun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Terima kasih sekali lagi untuk diri saya.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin Yaa Robbal Aallamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk menyempurnakan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Malang, 13 Maret 2024

Penyusun

Fadilla Isrovia Kurlania Putri



DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Terdahulu.....	14
C. Hubungan Antar Variabel	18
D. Kerangka Pikir	18
E. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Lokasi Penelitian.....	22
B. Jenis Penelitian	22
C. Populasi, dan Sampel	22
D. Definisi Operasional Variabel.....	23
E. Data dan Sumber Data	24
F. Teknik Pengumpulan Data.....	24
G. Pengujian Instrumen	24
H. Teknik Pengukuran Variabel.....	25
I. Teknik Analisis Data	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Gambaran Umum Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan.....	32
B. Karakteristik Responden	37

C.	Analisis Rentang Skala	40
D.	Uji Instrumen Penelitian.....	45
E.	Hasil Analisis Partial Least Square (PLS).....	46
F.	Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP.....		66
A.	Kesimpulan.....	66
B.	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN		72



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kepuasan kerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan.....	2
Tabel 1. 2 Data Target Realisasi Kompetensi Pegawai	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 3. 2 Pilihan Jawaban dan Skor	26
Tabel 3. 3 Rentang Skala	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	39
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	39
Tabel 4. 6 Distribusi Responden Variabel Kompetensi	40
Tabel 4. 7 Distribusi Responden Variabel Kepuasan Kerja	42
Tabel 4. 8 Distribusi Responden Variabel Knowledge Sharing	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4. 10 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4. 11 Hasil Outer Loading	47
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Average Variance Extracted	48
Tabel 4. 13 Fornell-Larcker Criterion	49
Tabel 4. 14 Hasil Uji Cross Loadings	50
Tabel 4.15 Hasil Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability	51
Tabel 4.16 Hasil Nilai R-Square	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung	52
Tabel 4. 18 Hasil Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung	53
Tabel 4. 19 Rangkuman Hasil Uji Signifikansi	54
Tabel 4. 20 Nilai R-Squares.....	54
Tabel 4.21 Hasil Patch Coefficients Pertama (Pengaruh Langsung)	55
Tabel 4.22 Hasil Patch Coefficients Kedua (Pengaruh Langsung)	56
Tabel 4.23 Hasil Patch Coefficients Ketiga (Pengaruh Tidak Langsung)	56
Tabel 4.24 Hasil Nilai Path Coefficients Uji Hipotesis.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	20
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan	35
Gambar 4. 2 Hasil Uji Outer Model Final.....	48
Gambar 4. 3 Hasil Model Akhir Bootsraping Uji Hipotesis	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	72
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden	77
<i>Lampiran 4 Uji Validitas</i>	<i>79</i>
<i>Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....</i>	<i>80</i>
Lampiran 6 <i>Output Original PLS: Convergent Validity & Composite Reliability</i>	81
Lampiran 7 <i>Output Original: Discriminant Validity.....</i>	81
Lampiran 8 <i>Output Original PLS: Diagram Outer Loadings.....</i>	82
Lampiran 9 <i>Output Original PLS: R-Squares (R²)</i>	82
Lampiran 10 <i>Output Original PLS: Uji Signifikansi.....</i>	83
Lampiran 11 Diagram Uji Hipotesis (<i>T&P Values</i>)	83



DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, M. N., & Trisninawati, T. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 65. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V23i1.2746>
- Astuti, R. I., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Knowledge Sharing Terhadap Ocb Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bpsdmd Provinsi Jawa Tengah).
- Azhari, M. I., & Priyono, B. S. (2022). Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 243–255. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V6i1.863>
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i4.471>
- Carmeli Abraham, Gelbard Roy, R. R.-P. (2013). Leadership, Creative Problem-Solving Capacity, And Creative Performance: The Importance Of Knowledge Sharing. *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/Hrm>
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls*.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart Pls 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., And R. K. (2012). *Organization: Behaviour, Structure, Processes*. New York: Mcgraw-Hill.
- Gurteen, D. (2012). *Creating A Knowledge Sharing Culture, Knowledge Management*.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Metode Penelitian. In *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents* (Issue March).

- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. *Jem: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Stie Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hasibuan, S. . M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husainah, N., Haryoto, C., & Satriani, D. (2023). Pengaruh Lingkungan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Infomedia Nusantara Jakarta. *Cross-Border*, 6(1), 268–282.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/Jihhp.V1i4.720>
- Komariyah, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 1–17. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/>
- Krisnaldly, Dkk. (2020). Tridharma Manajemen. *Pengenalan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Agar Mencapai Sasaran Organisasi*, 1(2), 49.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Kumalasari, U., & Yoga, I. (2022). Peran Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Knowledge Sharing Dan Job Performance. *Social Science Studies*, 2(2), 149–177. <https://doi.org/10.47153/sss22.3612022>
- Kurniani, W., Wibisono, C., & Indrayani. (2019). Determination Of Training Competence, Characteristics Of Individuals On Employee's Satisfaction Through Work Achievement In Uptd Puskesmas Sei Lekop Bintan District. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen Universitas Batam*, 9(1), 76–89.
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. In Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Di_Era_Rev/Pauheaaaqbaj?hl=en&gbpv=1&dq=Kepuasan+Kerja+Adalah&pg=Pa128&printsec=frontcover
- Lian, B. (2017). Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. In *Palembang: Cv. Amanah*

- (Issue November 2017). Cv. Amanah. https://www.researchgate.net/profile/Bukman-Lian/publication/347007120_Kepemimpinan_Dan_Kualitas_Kinerja_Pegawai/links/602e0b89a6fdcc37a8333bdc/Kepemimpinan-Dan-Kualitas-Kinerja-Pegawai.pdf
- Lumbantobing, P. (2008). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*.
- Malini, H., & Yulianty, Y. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan. *Journal Of Health Management Research*, 2(2), 18. <https://doi.org/10.37036/jhmr.v2i2.437>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marhana. (2013). *Analisis Variabel-Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Di Kabupaten Kutai Timur*. 1(1), 209–229.
- Marwan, M., Radjak, A., & Taufik, T. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Intervening Variabel. *Jemma (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.35914/jemma.v4i1.496>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (10th Ed.)*. Salemba Empat.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Mochklas, M., Indriyani, R., Arianto, B., Kerja, K., & Timur, J. (2022). *Pengaruh Mediasi Berbagi Pengetahuan Terhadap Kepercayaan Interpersonal Dan*. 2020, 87–98.
- Noerchoidah, Dhyah Harjanti, W. S. (2021). *Knowledge Sharing Dan Job Satisfaction: Peran Mediasi Innovative Work Behavior*. 22(2), 135–159.
- Noerchoidah, Mochklas, M., Indriyani, R., & Arianto, B. (2022). The Mediating Effect Of Knowledge Sharing On Interpersonal Trust And Job Satisfaction Of Creative Industry In East Java. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2020, 87. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2022.v16.i01.p07>
- Nur Muthia Naseh, S., Frendika, R., & Roosallyn Assyofa, A. (2023). Pengaruh Knowledge

- Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eleska Iatki Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 3(1), 115–124. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V3i1.5873>
- Panggabean, E. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Mediator. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 11(2), 194–206. <https://doi.org/10.34010/Jurisma.V11i2.3214>
- Putri, W. O. F. (2017). Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 2(1), 2–6.
- Rezal, M., Yasin, M., Azis, A., & Afni, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. *Jurnal Ekonomi Trend*, 10(1), 42–51. <https://doi.org/10.31970/Trend.V10i1.225>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). Organizational Behavior. In *Pearson Education, Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4).
- Sandu, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Simanjuntak Trinovela, S. S. S. V. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. 2(1), 42–54.
- Sinambel, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(2), 277–285.
- Sugiyono, Prof., D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In *Alfabeta, Cv* (Issue April).
- Ulfa, N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Malang. *Jurnal : Jmk*, 1(2), 152–161. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/manajemenkewirausahaan/article/view/240/181>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 8(2), 71–78.



Lembaga Informasi dan Publikasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang

Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 4/3/2024

Kode : 2308680546

Nama : Fadilla Isrovia Kurlania Putri

NIM : 202010160311422

Prodi : Manajemen

Naskah publikasi : **LULUS**

Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Kenny Roz, S.Kom., M.M