

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *self efficacy*, *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja sumber daya manusia dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap pada PT. New Ratna Motor Semarang sebesar 213 orang, dengan jumlah sampel sebesar 68 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Alat analisisnya adalah path analysis, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy*, *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM, memberikan pengertian bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi sehingga akan semakin menambah tingginya kinerja yang dihasilkan. *Knowledge sharing*, *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening antara *self efficacy* dengan kinerja SDM. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara *knowledge sharing* dengan kinerja SDM, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing*, maka karyawan memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada karyawan lainnya, maka akan semakin menambah tingginya kepuasan kerja dan tentunya akan berdampak dalam pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

Kata Kunci : *Self efficacy*, *knowledge sharing*, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *self efficacy*, *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja sumber daya manusia dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap pada PT. New Ratna Motor Semarang sebesar 213 orang, dengan jumlah sampel sebesar 68 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Alat analisisnya adalah path analysis, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy*, *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM, memberikan pengertian bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi sehingga akan semakin menambah tingginya kinerja yang dihasilkan. *Knowledge sharing*, *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening antara *self efficacy* dengan kinerja SDM. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara *knowledge sharing* dengan kinerja SDM, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing*, maka karyawan memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada karyawan lainnya, maka akan semakin menambah tingginya kepuasan kerja dan tentunya akan berdampak dalam pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

Kata Kunci : *Self efficacy*, *knowledge sharing*, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia