



# Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang

**Heberlinus Bago**

Universitas Bina sarana Informatika

**Hendra Kurniawan**

Universitas Bina sarana Informatika

**Syabrinildi**

Universitas Bina sarana Informatika

Alamat: Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11730

Korespondensi penulis: [heberlinus21@gmail.com](mailto:heberlinus21@gmail.com)

**Abstract.** *Non-TPI offices still have an important role in immigration management, such as processing travel documents, residence permits, and other administrative tasks related to immigration. The aim of this research is to determine the effect of job satisfaction and knowledge sharing on the performance of Class I Non TPI Tangerang Immigration Office employees. The population in this study was 30 non- TPI Tangerang class I immigration office employees. The sampling technique is a saturated sampling technique, where all the population in this study is sampled. The approach method in this research uses quantitative methods with observation and questionnaire methods. The data analysis techniques used are instrument testing, descriptive analysis, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination testing, and hypothesis testing using SPSS 25. The results of this study show that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of class immigration office employees. I non TPI Tangerang, knowledge sharing has a positive and significant effect on the performance of class I non TPI Tangerang immigration office employees, and job satisfaction and knowledge sharing have a positive and significant effect on the performance of class I non TPI Tangerang immigration office employees.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Knowledge Sharing, Employee Performance.*

**Abstrak.** Kantor Non TPI tetap memiliki peran penting dalam pengelolaan keimigrasian, seperti pengurusan dokumen perjalanan, izin tinggal, dan tugas-tugas administratif lainnya yang berkaitan dengan keimigrasian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor imigrasi kelas I non TPI Tangerang sebanyak 30 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif dengan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji instrument, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi kelas I non TPI Tangerang, knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi kelas I non TPI Tangerang, serta kepuasan kerja dan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi kelas I non TPI Tangerang.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Knowledge Sharing, Kinerja Pegawai.

## **LATAR BELAKANG**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah tulang punggung bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Mereka berperan sangat penting dalam mengelola aset paling berharga perusahaan, yaitu karyawan. Secara deskriptif, peran mereka mencakup berbagai aspek yang membantu mengelola, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja perusahaan. Setelah karyawan terpilih, manajemen SDM berperan dalam memastikan bahwa karyawan tersebut mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas mereka.

Selanjutnya, manajemen SDM juga memiliki tanggung jawab dalam mengelola kinerja karyawan. Mereka menetapkan tujuan, memberikan tanggapan, dan mengevaluasi kinerja secara berkala guna memastikan bahwa karyawan berada pada jalur yang benar dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Secara keseluruhan, manajemen SDM berfungsi sebagai garda depan dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan. MSDM berperan penting dalam mengelola karyawan secara efisien, dan mencapai tujuan bisnis perusahaan.

Karyawan adalah fondasi dari setiap perusahaan, membentuk inti dari kegiatan operasional dan kesuksesannya. Karyawan adalah jantung dari perusahaan. Mereka adalah individu yang memberikan tenaga, keterampilan, dan dedikasi melaksanakan berbagai tugas serta tanggung jawab yang diserahkan ke mereka. Mereka adalah pilar utama yang membawa visi dan misi perusahaan menjadi kenyataan. Dalam setiap perusahaan, karyawan berperan sebagai pelaksana utama dari strategi dan rencana yang telah ditetapkan oleh manajemen. “Mereka menjalankan tugas-tugas harian dengan

presisi dan tanggung jawab, memastikan bahwa operasi berjalan lancar dan efisien” (Nitisemito, 2019).

Dalam banyak hal, karyawan adalah aset terbesar dan paling berharga bagi setiap perusahaan. Peran mereka tidak hanya mencakup eksekusi tugas-tugas harian, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai, etos kerja, dan semangat perusahaan secara keseluruhan. Dengan kontribusi mereka, karyawan membantu membangun dan memperkuat fondasi kesuksesan perusahaan.

Kinerja ialah sesuatu yang dihasilkan karyawan atas menjalankan pekerjaannya. Berdasar pada Rivai (2020), kinerja ialah hasil kerja pegawai sepanjang periode tertentu dibandingkan dengan target, standar, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan serta disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil pencapaian individu atau sekelompok orang di organisasi, yang ditentukan oleh wewenang serta tanggung jawabnya masing-masing. Ini memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai secara hukum, tanpa melanggar batasan hukum, serta selaras dengan standar dan norma etika.

Kantor Imigrasi di Indonesia terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) dan Non Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Non TPI). Kedua jenis kantor ini mempunyai perbedaan peran dan fungsi dalam sistem keimigrasian Indonesia. Kantor Imigrasi TPI adalah kantor yang memiliki fasilitas Tempat Pemeriksaan Imigrasi di lokasi-lokasi strategis seperti pelabuhan laut, bandara, pos lintas batas, atau tempat lain yang dijadikan sebagai titik masuk dan keluarnya wilayah Indonesia. Sebaliknya, Kantor Imigrasi Non TPI tidak memiliki fasilitas Tempat Pemeriksaan Imigrasi. Kantor ini umumnya berada di lokasi yang tidak langsung berbatasan dengan pintu masuk internasional. Meskipun demikian, kantor Non TPI tetap memiliki peran penting dalam pengelolaan keimigrasian, seperti pengurusan dokumen perjalanan, izin tinggal, dan tugas-tugas administratif lain yang berkaitan dengan keimigrasian.

Permasalahan kinerja dialami pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang. Saat menjalankan aktivitas operasionalnya, terdapat permasalahan yang terjadi yaitu penurunan kinerja pegawai Tahun 2023. Ini dibuktikan bahwasanya masih banyak pegawai yang mendapatkan penilaian cukup dan kurang sebagaimana diperlihatkan Tabel 1.1:

**Tabel 1.1 Data Kenaikan dan Penurunan Kinerja Individu Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang.**

Poin Kinerja	Keterangan	Kinerja Tahun	Kinerja Tahun	Kinerja Tahun
		2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
A	Luar Biasa	0%	2%	1%
B	Sangat Baik	15%	17%	18%
C	Baik	45%	40%	43%
D	Cukup	27%	23%	18%
E	Kurang	13%	18%	20%

Sumber: Data penilaian kinerja individu dari data sekunder

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui terdapat peningkatan persentase pegawai yang mendapatkan penilaian kurang pada Tahun 2023 dibandingkan Tahun 2022 dan Tahun 2021. Hal ini menggambarkan adanya penurunan kinerja pegawai akibatnya perlu dijalankan analisis lebih lanjut pada berbagai faktor yang memengaruhi pada kinerja pegawai.

Kepuasan kerja ialah elemen kunci yang berpengaruh pada kinerja karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan kebahagiaan serta kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja mereka. Menurut Siamita & Ismail (2021) suasana hati yang positif dan motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaan dapat tercipta apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Pegawai kantor imigrasi kelas I Non TPI juga bisa menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Pegawai kantor imigrasi sering menghadapi situasi yang menantang saat berinteraksi dengan publik, termasuk calon imigran, pelancong, dan warga negara asing. Hal ini termasuk konflik, ketegangan, atau bahkan ancaman fisik yang dapat mengurangi kepuasan kerja di organisasi. Kurangnya sumber daya, termasuk personel, peralatan, dan pelatihan yang memadai sering menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja pada pegawai kantor imigrasi.

“Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungannya dengan kinerja pegawai di suatu organisasi” (Wibowo & Priyono, 2022). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih bersemangat, inovatif, serta berorientasi pada prestasi. Pegawai menjadi lebih inisiatif, bekerja

secarakolaboratif dengan rekan kerja, dan berkontribusi pada tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, sangat penting bagi organisasi dalam memperhatikan dan memelihara kepuasan kerja pegawai.

Kantor imigrasi kelas I Non TPI seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan kompleks dan perubahan cepat dalam hukum, kebijakan, dan prosedur imigrasi. Dalam menghadapi tantangan ini, pengetahuan dan informasi yang akurat dan mutakhir menjadi sangat penting. “Melalui praktik knowledge sharing, pegawai kantor imigrasi dapat berbagi pengalaman, pengetahuan, dan informasi yang mereka miliki dengan rekan kerja lainnya” (Imamoglu et al., 2019). Mereka dapat saling bertukar pandangan tentang situasi yang kompleks, memberikan wawasan tentang perkembangan terbaru dalam hukum imigrasi, atau memberikan tips dan trik untuk menyelesaikan tugas- tugas tertentu dengan lebih efisien. Knowledge sharing juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memungkinkan mereka untuk tetap terinformasi tentang perkembangan terbaru dalam kebijakan dan prosedur imigrasi. Hal ini membantu mereka untuk tetap relevan dan responsif terhadap perubahan lingkungan kerja, sehingga berbagai langkah yang tepat dapat diambil dan digunakan dalam menjalankan tugas- tugas mereka.

Berdasarkan penjabaran latar belakang, penelitian ini dimaksudkan guna menganalisis pengaruh kepuasan kerja serta knowledge sharing terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, judul yang diangkat pada penelitian ini ialah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang”.

## **METODE PENELITIAN**

Di riset ini, desain penelitian yang dipergunakan ialah desain penelitian kausal, di mana mengacu pada penelitian yang bermaksud mengetahui terkait hubungan yang bersifat sebab akibat akibat ada variabel bebas serta terikat. Populasi dapat mempermudah pekerjaan peneliti di penelitiannya. Populasi riset ini ialah 30 pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non-TPI Tangerang. Karakteristik serta kuantitas populasi tercermin dalam sampel. Penelitian ini mempergunakan teknik sampling jenuh, yakni metode pemilihan sampel yang melibatkan pengambilan sampel keseluruhan anggota populasi. Teknik Pengambilan sampel jenuh dipergunakan pada penyelidikan ini untuk mengambil sampel seluruh populasi. Maka itu, sampel yang dianalisis pada penelitian ini sejumlah 30

pegawai untuk dilakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden di riset ini ialah pegawai kantor imigrasi kelas I non TPI Tangerang, dan data yang akan dikelola dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar. Tiga puluh kuesioner disebar ke pegawai kantor imigrasi kelas I non TPI Tangerang. Tiga puluh kuesioner dikembalikan dalam jangka waktu yang ditentukan, dari total jumlah yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Maka itu, jumlah maksimal kuesioner yang dapat dipergunakan di analisis data adalah 30 responden.

Program SPSS 25 For Windows digunakan oleh para peneliti untuk melakukan analisis data ini.

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji ini mempergunakan rumus korelasi product moment. Adapun nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh melalui rumus berikut:

$$df = n - 2$$

$$df = 30 - 2 = 28$$

$$r \text{ tabel } 28 \text{ pada tingkat signifikansi } 0,05 = 0.361$$

Berikut ialah temuan pengujian validitas instrumen dari setiap variabel penelitian

**Tabel IV. 9 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)**

Variabel	Item	Rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,729	0,361	VALID
	X1.2	0,82		VALID
	X1.3	0,814		VALID
	X1.4	0,826		VALID
	X1.5	0,822		VALID
	X1.6	0,803		VALID
	X1.7	0,773		VALID

Variabel	Item	Rhitung	rtabel	Keterangan
	X1.8	0,773		VALID
	X1.9	0,834		VALID
	X1.10	0,789		VALID
	X1.11	0,856		VALID
	X1.12	0,779		VALID
	X1.13	0,821		VALID

Sumber : hasil Olahan data SPSS 25 (2024)

Dari tabel IV.9 dijelaskan bahwasanya keseluruhan nilai r hitung  $>$  r tabel 0,361 dengan taraf 5% maka butir instrumen valid. Disimpulkan bahwasanya instrumen yang dipergunakan sudah tepat dalam menilai variabel kepuasan kerja (X1).

**Tabel IV. 10 Uji Validitas Knowledge Sharing (X2)**

Variabel	Item	Rhitung	rtabel	Keterangan
Knowledge Sharing(X.2)	X1.1	0,920	0,361	VALID
	X1.2	0,795		VALID
	X1.3	0,799		VALID
	X1.4	0,890		VALID
	X1.5	0,902		VALID
	X1.6	0,897		VALID
	X1.7	0,936		VALID

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Dari tabel IV.10, dijelaskan bahwasanya keseluruhan nilai r hitung  $>$  r tabel 0,361 dengan taraf 5% maka butir instrumen valid. Disimpulkan bahwasanya instrumen yang dipergunakan sudah tepat dalam menilai variabel knowledge sharing (X2).

**Tabel IV. 11 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Item	Rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,949	0,361	VALID
	Y.2	0,818		VALID
	Y.3	0,868		VALID

Variabel	Item	Rhitung	rtabel	Keterangan
	Y.4	0,845		VALID
	Y.5	0,904		VALID
	Y.6	0,845		VALID
	Y.7	0,848		VALID
	Y.8	0,820		VALID
	Y.9	0,814		VALID
	Y.10	0,852		VALID

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Dari tabel IV.11, dijelaskan bahwasanya keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,361 dengan taraf 5% maka butir instrumen valid. Disimpulkan bahwasanya instrumen yang dipergunakan sudah tepat dalam menilai variabel kinerja pegawai (Y).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini berdasar pada Ghazali (2018) merupakan teknik penilaian kuesioner yang berguna menjadi indikasi suatu variabel atau konstruk. Bila tanggapan responden pada kuesioner tetap konstan sepanjang waktu, maka hal tersebut dianggap reliabel. Uji reliabilitas instrumen di penelitian ini mempergunakan indikator cronbach alpha. Kriteria suatu instrumen reliabel bila memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Berikut adalah temuan uji reliabilitas masing-masing variabel.

**Tabel IV. 12 Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Kepuasan Kerja (X1)	0,953
Knowledge Sharing (X2)	0,946
Kinerja Pegawai (Y)	0,958

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 25 (2024)

Berlandaskan tabel IV.12, disimpulkan bahwasanya seluruh variabel telah reliabel. Hal iu dikarenakan nilai Cronbach Alpha setiap variabel > 0,60.



Disimpulkan bahwasanya konstruk di kuesioner handal dan konsisten waktu ke waktu.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Berdasar pada Ghozali (2018) “uji ini bermaksud menguji apakah di model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal”. Berikut ini merupakan uji K-S yang digunakan dalam mendeteksi uji ini.

**Tabel IV. 13 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82071126
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.066
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

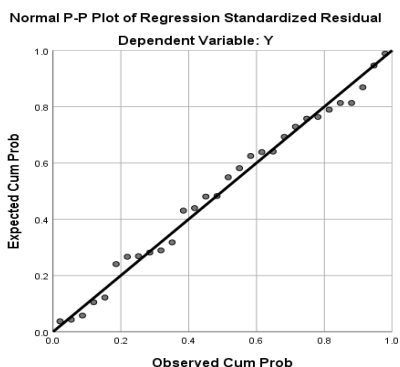
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : olah data SPSS 25 (2024)

Berlandaskan tabel IV.13, disimpulkan sebaran data normal. Hal itu dikarenakan nilai signifikansi senilai  $0,200 > 0,05$ . Kemudian, uji normalitas juga bisa diperhatikan melalui grafik di bawah ini.



Sumber : Hasil Olahan data SPSS 25 (2024)

**Gambar IV. 5 Grafik Uji Normalitas dengan Grafik**

Berlandaskan gambar diatas diketahui bahwasanya data berdistribusi normal. Hal tersebut disebabkan titik di grafik Normal P-P Plot berhimpitan dengan garis diagonal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini diketahui melalui temuan nilai tolerance serta VIF seperti di bawah ini :

**Tabel IV. 14 Uji Multikolinieritas**

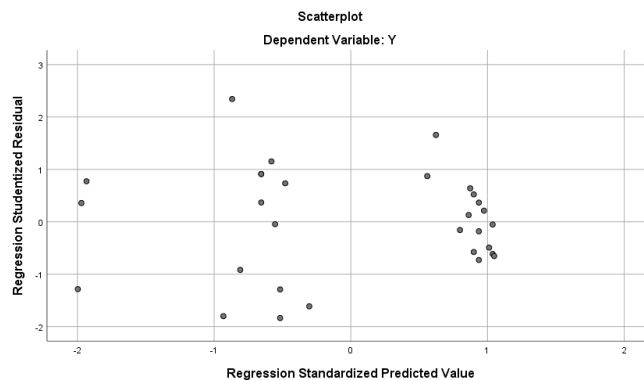
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.127	7.896
	X2	.127	7.896

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Dari Tabel IV.14, di atas dapat dijelaskan bahwasanya keseluruhan variabel bebas yakni Kepuasan Kerja (X1) serta Knowledge Sharing (X2) memperlihatkan nilai Tolerance > 0,10 serta VIF < 10, sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya di riset ini tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada tahap ini diuji apakah data pada penelitian seragam atau tidak dengan melihat grafik di bawah ini.



Sumber : olah data SPSS 26 (2024)

**Gambar IV.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berlandaskan Gambar IV.6, scatterplot memperlihatkan bahwasanya titik tersebut tersebar tidak pandang bulu serta menyebar baik di atas ataupun di bawah angka 0 (nol) di sumbu Y. Model regresi tepat dipergunakan guna memprediksi kinerja pegawai karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan antara variabel dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Berikut ialah temuan analisis regresi linier berganda.

**Tabel IV. 1 Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.326	2.230		2.388	.024		
	X1	.282	.115	.310	2.444	.021	.127	7.896
	X2	1.043	.196	.676	5.326	.000	.127	7.896

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berlandaskan temuan perhitungan regresi di tabel IV.15, maka persamaan regresinya dituliskan menjadi:

$$Y = 5,326 + 0,282 X1 + 1,043 X2$$

Maka, temuan dari analisis tersebut diinterpretasikan menjadi :

- a. Nilai konstanta senilai 5,326 berarti bahwasanya bila variabel bebas yakni kepuasan kerja (X1) serta knowledge sharing (X2) ialah 0 maka besarnya kinerja pegawai (Y) ialah 5,326.
- b. Koefisien regresi kepuasan kerja (X1) senilai 0,282 dengan tanda positif berarti bahwasanya bila terjadi kenaikan variabel kepuasan kerja (X1) senilai 1 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya kinerja pegawai (Y) hendak naik senilai 0,282.
- c. Koefisien regresi knowledge sharing (X2) senilai 1,043 dengan tanda positif berarti bahwasanya bila terjadi kenaikan variabel knowledge sharing (X2) senilai 1 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya kinerja pegawai (Y) hendak naik senilai 1,043.

**Pengujian Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji T)**

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini guna memastikan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara parsial oleh seluruh variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) dan Knowledge Sharing (X2). Berikut ini merupakan cara yang dapat dimanfaatkan dalam melihat apakah variabel terikat dipengaruhi setiap variabel bebas secara individual:

- a. Bandingkan nilai t hitung dan t tabel. Variabel bebas ada pengaruh secara parsial bila nilai t hitung melebihi t tabel.
- b. Diperlukan nilai sig. < 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Ha diterima, sedangkan Ho ditolak, bila nilai sig. < 0,05. Sementara bila nilai signifikansi melebihi 0,05 maka Ha ditolak serta Ho diterima.

**Tabel IV. 2 Uji Parsial (Uji T)**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		Unstandardize		Standardize	t	Sig.	Collinearity	
		d		d			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.326	2.230		2.388	.024		
	X1	.282	.115	.310	2.444	.021	.127	7.896
	X2	1.043	.196	.676	5.326	.000	.127	7.896

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 25, data diolah (2024)

Adapun perhitungannya menggunakan rumus:

$$t_{\text{tabel}} = t(a; n-k)$$

Keterangan:

n = Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

a = 0,05 = tingkat kepercayaan = 95%

$$t_{\text{tabel}} = t(0,05; 30 - 2)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,05; 28) = 2,048.$$

Berlandaskan di tabel IV.16, maka temuan Uji Statistik t diatas bisa dijelaskan menjadi :

- a. Variabel Kepuasan Kerja (X1) di tabel mempunyai nilai t hitung senilai 2,444 > nilai t tabel 2,048 serta tingkat signifikan senilai 0,021 < 0,05 yang memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja ada pengaruh signifikan positif pada kinerja pegawai pegawai kantor imigrasi kelas I non TPI Tangerang. Dengan itu H1 pada riset ini diterima.
- b. Variabel Knowledge Sharing (X2) di tabel mempunyai nilai t hitung senilai 5,326 > nilai t tabel 2,048 serta tingkat signifikan senilai 0,000 < 0,05 yang memperlihatkan bahwasanya knowledge sharing ada pengaruh signifikan positif pada kinerja pegawai pegawai kantor imigrasi kelas I non TPI Tangerang. Dengan itu H2 pada penelitian ini diterima.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Nilai yang digunakan untuk perbandingan. F hitung adalah nilai statistik yang diperoleh dari perhitungan ANOVA. Nilai ini digunakan guna menguji hipotesis apakah ada perbedaan signifikan antara rerata dari beberapa kelompok atau variabel. F tabel adalah nilai kritis yang diambil dari tabel distribusi di pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, 0,05 atau 0,01) dan dengan degree of freedom (df) tertentu. Untuk memastikan apakah suatu variabel terikat dipengaruhi secara simultan oleh seluruh variabel bebas, yaitu:

- a. Bandingkan nilai F hitung dan F tabel. Bila nilai F hitung > F tabel maka dikatakan variabel bebas memberi pengaruh secara simultan
- b. Harus mempunyai nilai sig. < 0,05 ( $\alpha = 0,05$ )

**Tabel IV. 3 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1649.732	2	824.866	231.669	.000 <sup>b</sup>
	Residual	96.135	27	3.561		
	Total	1745.867	29			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Adapun perhitungannya F tabel menggunakan rumus:

$$F_{\text{tabel}} = F(df1; df2)$$

$$df1 = K - 1$$

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k - 1$$

$$df2 = 30 - 2 - 1 = 27$$

$$F_{\text{tabel}} = F(2; 27) = 3,34.$$

Berlandaskan Tabel IV.17 temuan uji statistik F diatas memperlihatkan bahwasanya nilai F hitung senilai 231,669 > dari F tabel 3,34 serta dengan tingkat sig. senilai 0,000 < dari 0,05. Temuan uji statistik F memperlihatkan bahwasanya keseluruhan variabel bebas yang terdiri atas Kepuasan Kerja (X1) serta Knowledge Sharing (X2) secara simultan ada pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berlandaskan temuan uji statistik F diatas, maka H3 yang diajukan di riset ini terbukti atau dapat diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam regresi linier, koefisien determinasi sering diartikan menjadi sejauh mana seluruh variabel bebas dapat menjelaskan varians variabel terikat. Sederhananya, koefisien determinasi ditentukan dengan mengkuadratkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel IV. 4 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>
----------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin - Watson
						F Change	df1	df2		
1	.972 <sup>a</sup>	.945	.941	1.887	.945	231.669	2	27	.000	2.074
a. Predictors: (Constant), X2, X1										
b. Dependent Variable: Y										

Sumber : hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) ialah senilai 0,941. Hal itu memperlihatkan bahwasanya Kepuasan Kerja (X1) serta Knowledge Sharing (X2) memberi pengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) senilai 94,1%. Sedangkan sisanya senilai 5,9% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti di riset ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, berikut ialah kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut : Pertama, Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X1) serta Knowledge Sharing (X2) mempunyai nilai t hitung > t tabel serta lebih kecil dari nilai signifikan sehingga secara parsial Kepuasan Kerja (X1) serta Knowledge Sharing (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kedua, Dari temuan penelitian yang didapat data bahwasanya secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja (X1) serta Knowledge Sharing (X2) ada pengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) senilai 0,941 atau 94,1% sedangkan sisanya sebesar 5,9% lagi variabel yang memberikan pengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) .

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Amin, A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun .... *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1380–1387. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/1918/845>

Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia.

Budiono, Muryati, & Mas, N. (2024). Model Peningkatan Kinerja Guru melalui Knowledge Sharing dan Kompetensi yang dimediasi Kreativitas (Studi pada Guru SMKN Wonosari, Kabupaten Malang). *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4), 413–446.

- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalialia*. erlangga.
- Dewa, R. D., & Fifaldyovan, M. I. (2023). Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Knowledge Sharing dengan Kinerja Dosen di Bidang Penelitian dan Publikasi Ilmiah. *MUARA : Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 6(2), 37–41.
- Fahmi, R., Wibowo, E., & Syukri, A. M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Work From Home (WFH). *Syntax Idea*, 3(9), 6.
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Undip.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Andi.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163–171. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya.



- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Nadiroh, L. K. A., & Rijanti, T. (2022). Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2190–2199. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivai, V., & Basri. (2020). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grasindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosanda, T. M., Irwan, A., & Paramitha, A. N. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Applied Management and Business Research*, 3(3), 229–239.
- Roses, A., Putra, R. B., Yudha, A. M., & Fitri, H. (2024). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Aceng Bakery. *Inovasi Dan Kreativitas Dalam Ekonomi*, 7(3), 29–39.
- Saeed, M. S. (2016). The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, 21, 16–23.

- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Setiaputri, A. R., & Ferdian, A. R. Y. (2020). Pengaruh Motivasi dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Prima Citra Certifia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(2), 124–130.
- Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Civil Service*, 14(1), 17–29. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/241>
- Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(2), 178–183. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i2.11599>
- Sonmez Cakir, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory.

*Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(November 2019), 88–96.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>

Wibowo, M. K., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Ekonomika*, 6(2), 237–249. <http://journal.lldikti9.id/Ekonomika>

Widayati, C. C., Magito, Soihin, A., & Triana, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 15–25.  
<https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>

Wirawan. (2018). *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Humanika.

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> .