

Analysis of Working Hours, Knowledge Management, and Employee Performance Appraisal on Employee Satisfaction

Oleh:

Ade Triyanto,

Sriyono

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Desember, 2024



Pendahuluan

PLTU Asam-Asam adalah pembangkit listrik strategis yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan energi di Indonesia. Kepuasan pegawai menjadi kunci keberhasilan operasional, dipengaruhi oleh jam kerja, knowledge management, dan penilaian kinerja. Jam kerja yang tidak teratur dapat meningkatkan stres, sementara pengelolaan waktu yang baik mendukung keseimbangan kerja. Knowledge management membantu pegawai meningkatkan kompetensi, meskipun penerapannya belum merata. Penilaian kinerja yang adil dan transparan mendorong motivasi dan pengembangan diri. Penelitian ini menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di PLTU Asam-Asam.

Tabel 2 Data Rata-Rata Jam Kerja Pegawai PLTU Asam-Asam

Semester	Rata-rata Jam Kerja	% dari Standar (960 jam)	Selisih dari Standar
S1 2023	874.83	91,14%	-85,17
S2 2023	962.67	100,28%	+2,67
S1 2024	803.83	83,73%	-156,17

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1.

- Bagaimana pengaruh Jam Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di PLTU Asam Asam?

2.

- Bagaimana pengaruh Knowledge Management terhadap Kepuasan Pegawai di PLTU Asam Asam?

3.

- Bagaimana pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Pegawai di PLTU Asam Asam?

4.

- Bagaimana pengaruh Jam Kerja, Knowledge Management dan Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Pegawai di PLTU Asam Asam?

Literature Review

1. Jam Kerja

- Pengelolaan waktu yang baik mendukung keseimbangan hidup kerja dan produktivitas, sementara jam kerja berlebihan meningkatkan stres dan menurunkan kepuasan.

2. Knowledge Management

- Pengelolaan pengetahuan memperkuat inovasi, efisiensi, dan kepuasan kerja melalui pembagian dan pemanfaatan informasi.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

- Evaluasi kinerja yang adil meningkatkan motivasi dan kepuasan; sistem yang buruk dapat memicu konflik.

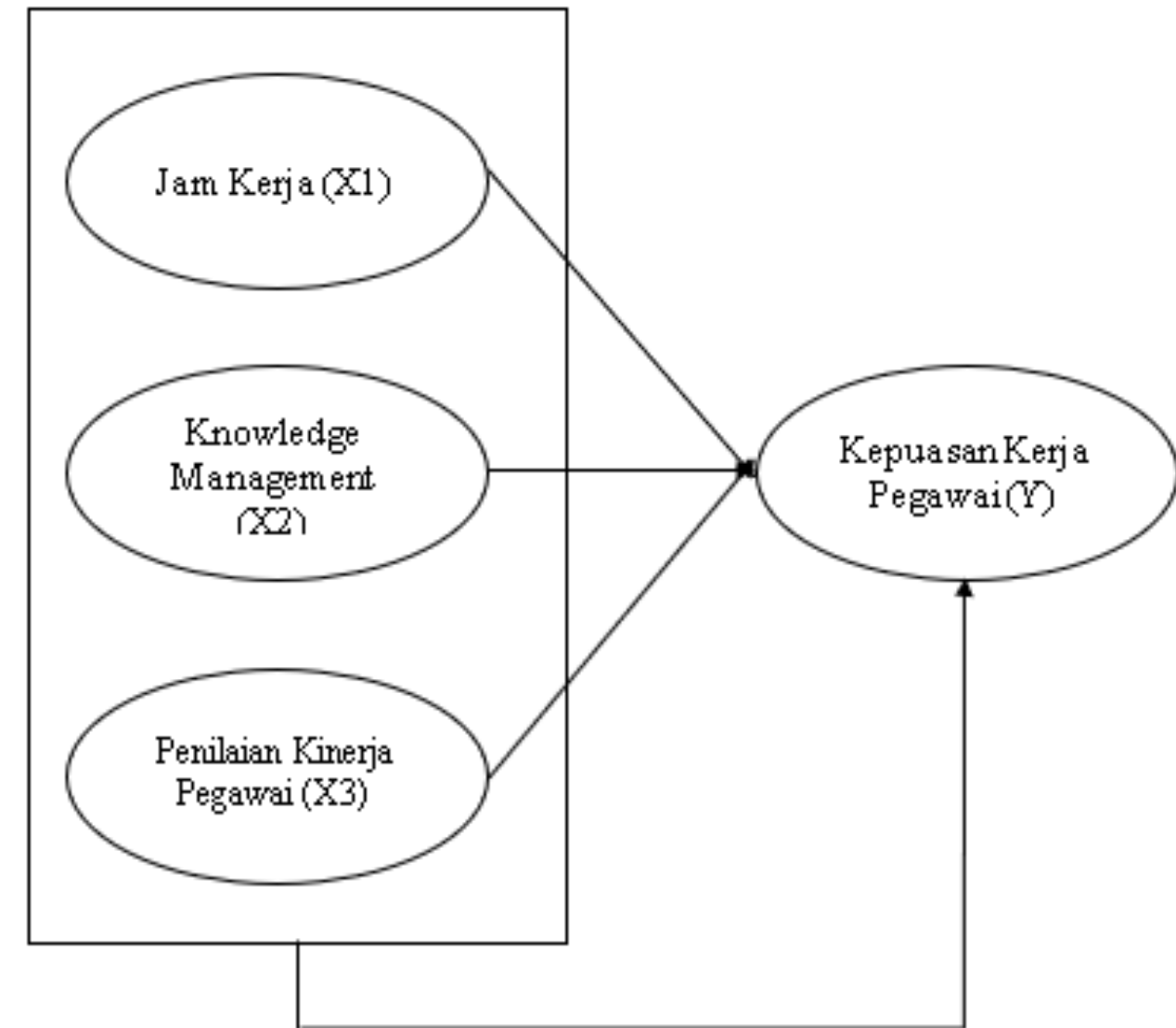
4. Kepuasan Pegawai

- Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesesuaian harapan dengan realitas, lingkungan kerja, dan penghargaan.

Kerangka Konseptual

Hipotesis

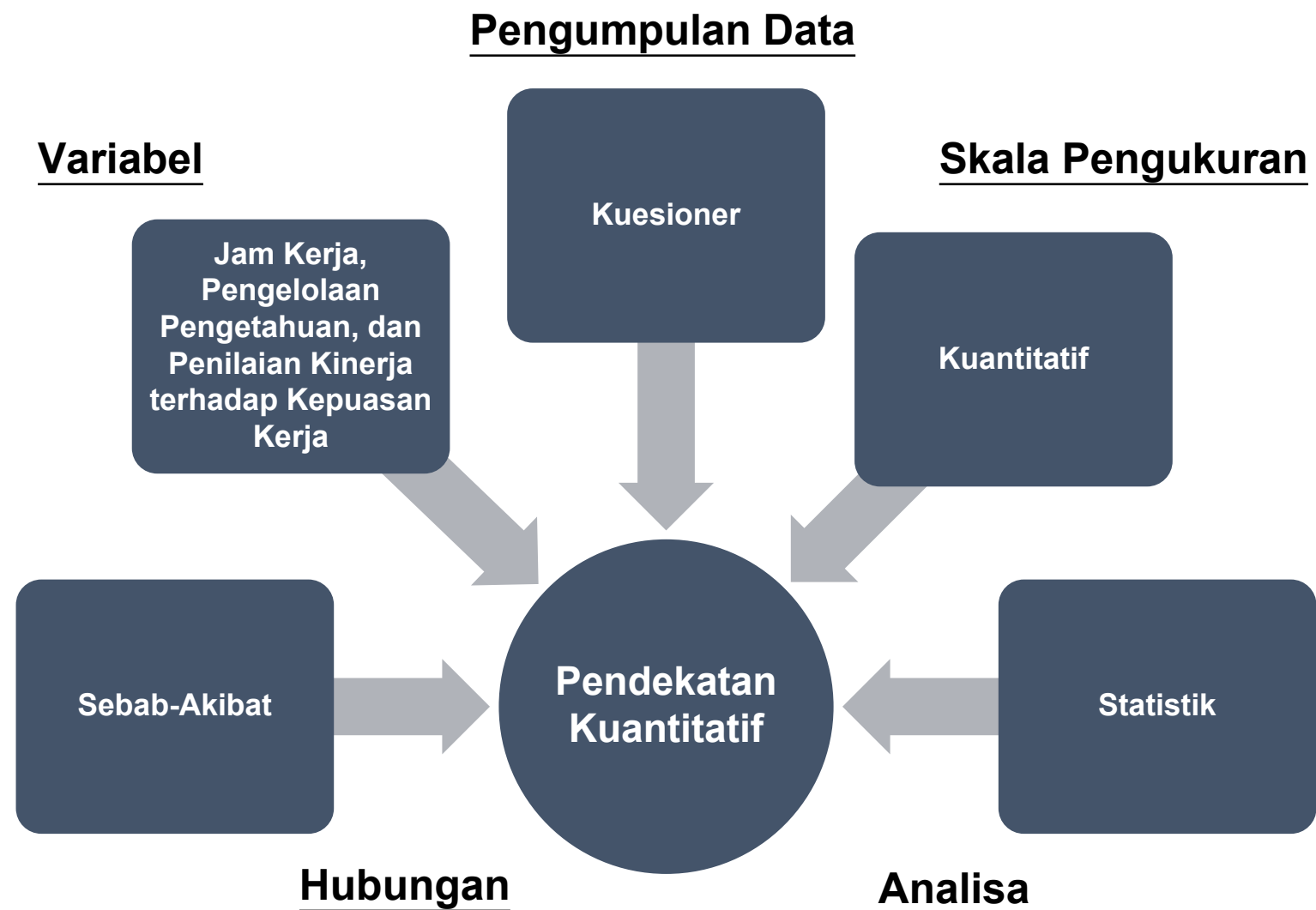
- **H1:** Jam Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai di PLTU Asam Asam.
- **H2:** Knowledge Management Berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai di PLTU Asam Asam.
- **H3:** Penilaian Kinerja Pegawai Berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai di PLTU Asam Asam.
- **H4:** Jam Kerja, Knowledge Management dan Penilaian Kinerja Pegawai Berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai di PLTU Asam Asam.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

(Jenis Penelitian)



(Populasi dan Sampling)

Populasi

- 183 Pegawai PLTU Asam Asam

Sampling

- Teknik : Sampling Jenuh.
- Seluruh populasi dijadikan sampel untuk memastikan data representatif sesuai kebutuhan penelitian.

Variabel Operasional

INDIKATOR

Jam Kerja (X1)

- **Jumlah Jam Kerja:** Total waktu kerja dalam periode tertentu, berdampak pada kesejahteraan pegawai.
- **Waktu Istirahat:** Waktu pemulihan energi yang meningkatkan konsentrasi dan produktivitas.
- **Waktu Lembur:** Tambahan waktu kerja di luar jam normal yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

Knowledge Management (X2)

- **Penggunaan Pengetahuan:** Penerapan pengetahuan untuk tugas sehari-hari.
- **Berbagi Pengetahuan:** Penyebaran informasi dan keterampilan untuk kolaborasi dan inovasi.
- **Refleksi Pengetahuan:** Evaluasi pengalaman untuk perbaikan proses.
- **Identifikasi Pengetahuan:** Mengenali jenis pengetahuan yang dimiliki organisasi.

Penilaian Kinerja Pegawai (X3)

- **Validity:** Pengukuran sesuai kompetensi.
- **Agreement:** Kesepahaman antara pihak terkait.
- **Realism:** Relevansi pembelajaran dengan kondisi nyata.
- **Objectivity:** Evaluasi berbasis standar tanpa bias.

Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

- **Rasa Bangga dengan Pekerjaan:** Ikatan emosional yang meningkatkan motivasi.
- **Menyenangi dan Menyintai Pekerjaan:** Keterlibatan yang mendukung kinerja.
- **Bergairah dan Bahagia dengan Pekerjaan:** Komitmen tinggi dan kesejahteraan mental.
- **Bertanggung Jawab terhadap Pekerjaan:** Meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.

Teknik Pengumpulan dan Analisa Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian:

- 1 (Sangat Tidak Baik)**
- 2 (Tidak Baik)**
- 3 (Netral)**
- 4 (Baik)**
- 5 (Sangat Baik).**

Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di PLTU Asam Asam.

2. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode **SEM PLS (Partial Least Squares)**, yang cocok untuk berbagai ukuran sampel dan tidak memerlukan banyak asumsi. Analisis meliputi:

- **Model Luar (Outer Model):** Menilai validitas dan reliabilitas variabel melalui indikator.
- **Model Struktural (Inner Model):** Menilai hubungan antar variabel laten.

Evaluasi dilakukan menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan Cronbach alpha untuk model luar, serta R-square, Q-square, dan Goodness of Fit (GoF) untuk model struktural.

Pengujian Hipotesis:

- Probabilitas $\geq 0,05 \rightarrow$ Hipotesis ditolak.
 - Probabilitas $\leq 0,05 \rightarrow$ Hipotesis diterima.
- Hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Perempuan	1
Laki-laki	182
Total	183
Usia	
20 - 30 tahun	83
31 - 40 tahun	96
41 - 50 tahun	1
> 50 tahun	4
Total	138

- Responden berjumlah 183 orang, didominasi laki-laki.
- Mayoritas berusia 31–40 tahun.
- Menunjukkan latar belakang demografis pegawai PLTU Asam-Asam.

2. Analisis Deskriptif

Tabel 3
Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Rata-rata
1	Pendidikan	4,03
2	Analisis Jabatan	3,99
3	Masa Kerja	4,03
4	Kinerja Pegawai	4,17

Sumber: Data diolah, 2025

- **Rata-rata nilai persepsi responden terhadap variabel:**
 1. Pendidikan (4,03),
 2. Analisis Jabatan (3,99),
 3. Masa Kerja (4,03),
 4. Kinerja Pegawai (4,17).
- **Kesimpulan:** Pegawai menilai variabel-variabel tersebut secara positif.

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

a. **Validitas Konvergen** : Semua item memenuhi syarat ($>0,7$), $AVE > 0,5 \rightarrow$ valid.

b. **Validitas Diskriminan** : Memenuhi kriteria $\rightarrow$ valid.

Tabel 6

Discriminant Validity – Fornell Larcker

	Jam Kerja (X1)	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Knowledge Management (X2)	Penilaian Kinerja Pegawai (X3)
Jam Kerja (X1)	0.790			
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.558	0.744		
Knowledge Management (X2)	0.555	0.652	0.819	
Penilaian Kinerja Pegawai (X3)	0.547	0.619	0.622	0.746

Sumber : Olah Data (2025)

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Jam Kerja (X1)	Knowledge Management (X2)	Penilaian Kinerja Pegawai (X3)	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
X1.1	0.806			
X1.2	0.788			
X1.3	0.776			
X2.1		0.804		
X2.2		0.835		
X2.3		0.818		
X2.4		0.818		
X3.1			0.751	
X3.2			0.739	
X3.3			0.766	
X3.4			0.728	
Y1				0.776
Y2				0.727
Y3				0.725
Y4				0.746

Sumber: Olah Data (2025)

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Jam Kerja (X1)	0.625	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.553	Valid
Knowledge Management (X2)	0.670	Valid
Penilaian Kinerja Pegawai (X3)	0.557	Valid

Sumber: Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

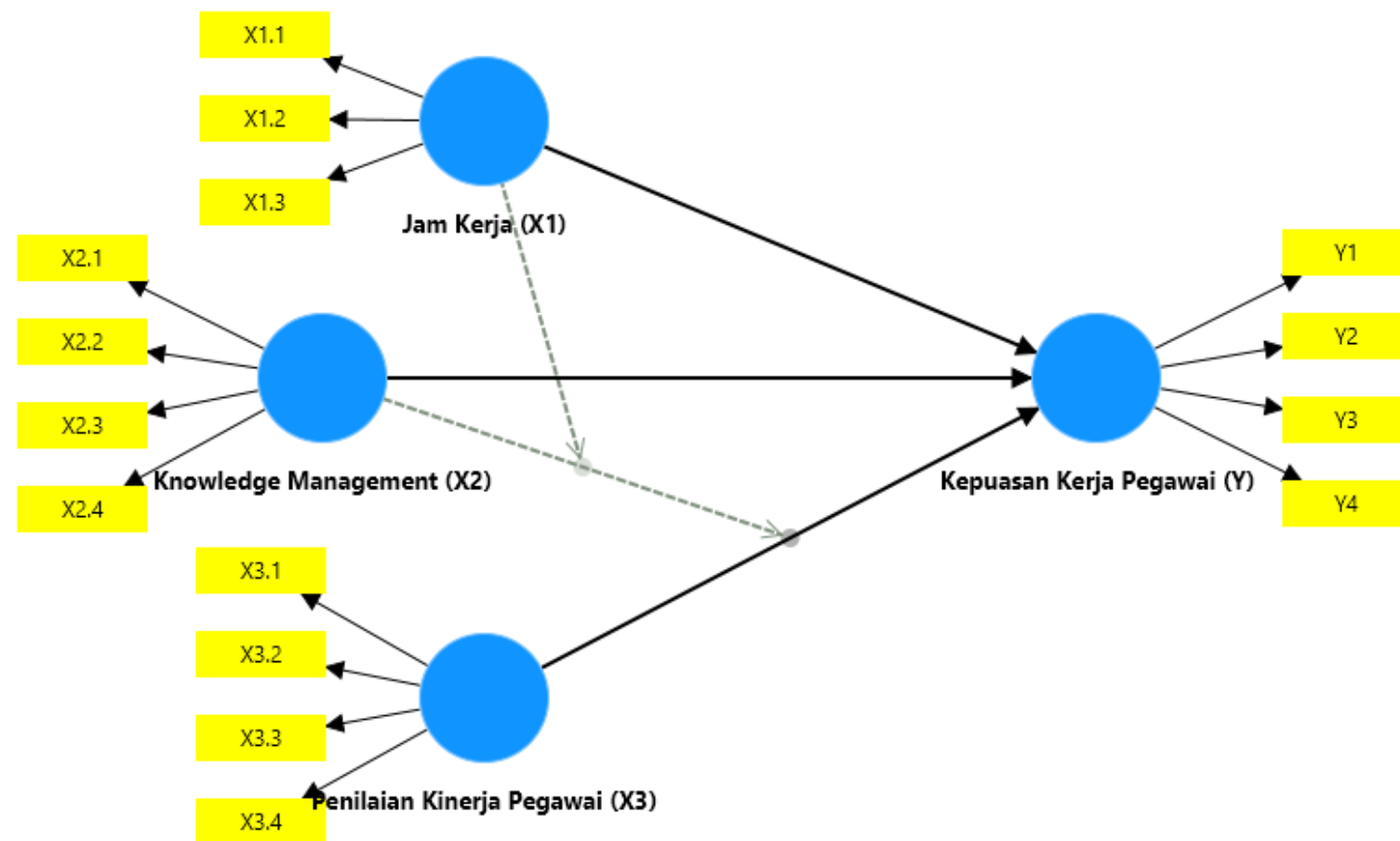
c. Reliabilitas : Cronbach Alpha dan Composite Reliability > batas minimum → reliabel.

Tabel 7
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Jam Kerja (X1)	0.702	0.833
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.731	0.832
Knowledge Management (X2)	0.836	0.890
Penilaian Kinerja Pegawai (X3)	0.735	0.834

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)



a. Koefisien Beta

Tabel 8
Hasil Uji Nilai Koefisien Beta (β)

	Original sample (O)	Hubungan
Jam Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.222	Positif
Knowledge Management (X2) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.258	Positif
Penilaian Kinerja Pegawai (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.319	Positif
Jam Kerja (X1) x Knowledge Management (X2) x Penilaian Kinerja Pegawai (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.237	Positif

Sumber : Olah Data (2025)

- Jam Kerja → Kepuasan Kerja: 0,222
- Knowledge Management → Kepuasan Kerja: 0,258
- Penilaian Kinerja → Kepuasan Kerja: 0,319
- Gabungan ketiganya → Kepuasan Kerja: 0,237
- Semua menunjukkan pengaruh positif.

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

b. Uji T dan Signifikansi

Tabel 9
Hasil Uji-T

	T statistics (O/STDEV)	P values	Signifikan (Sig)
Jam Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	2.507	0.012	Signifikan
Knowledge Management (X2) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	2.577	0.010	Signifikan
Penilaian Kinerja Pegawai (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	3.070	0.002	Signifikan
Jam Kerja (X1) x Knowledge Management (X2) x Penilaian Kinerja Pegawai (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	2.375	0.026	Signifikan

Sumber : Olah Data (2025)

- Semua variabel memiliki T-values > 1,973 dan P-values < 0,05.
- Kesimpulan: Hipotesis H1, H2, H3, H4 diterima (signifikan).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10

Hasil Uji R-square (R²)

	R-square
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.555

Sumber : Olah Data (2025)

- Nilai R² = 0,555 → kategori **moderat**, menunjukkan 55,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen.

d. Goodness of Fit (GoF)

GoF = $\sqrt{\text{Rata-rata AVE} \times \text{Rata-rata R}^2}$

Goodness Of Fit = $\sqrt{(0,60575 \times 0,555)} = \sqrt{0,33369375} = 0,577$

Nilai GoF = 0,577 → kategori **baik**, menandakan model sesuai.

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

b. Uji T dan Signifikansi

Tabel 9 Hasil Uji-T			
	T statistics (O/STDEV)	P values	Signifikan (Sig)
Jam Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	2.507	0.012	Signifikan
Knowledge Management (X2) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	2.577	0.010	Signifikan
Penilaian Kinerja Pegawai (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	3.070	0.002	Signifikan
Jam Kerja (X1) x Knowledge Management (X2) x Penilaian Kinerja Pegawai (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	2.375	0.026	Signifikan

Sumber : Olah Data (2025)

- Semua variabel memiliki T-values > 1,973 dan P-values < 0,05.
- Kesimpulan: Hipotesis H1, H2, H3, H4 diterima (signifikan).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil Uji R-square (R ²)	
	R-square
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.555

Sumber : Olah Data (2025)

- Nilai R² = 0,555 → kategori **moderat**, menunjukkan 55,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen.

d. Goodness of Fit (GoF)

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Rata-rata AVE} \times \text{Rata-rata R}^2}$$
$$\text{Goodness Of Fit} = \sqrt{(0,60575 \times 0,555)} = \sqrt{0,33369375} = 0,577$$

Nilai GoF = 0,577 → kategori **baik**, menandakan model sesuai.

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

- e. **Predictive Relevance (Q2)** : Nilai $Q^2 = 0,432 \rightarrow$ model memiliki kemampuan prediktif yang baik.
- f. **Uji Hipotesis** : Nilai $Q^2 = 0,432 \rightarrow$ model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Tabel 11
Hasil Uji Q^2 (Predictive Relevance)

	$Q^2_{predict}$
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.432

Sumber : Olah Data (2025)

	Hipotesis	Koefisien Jalur	T-values	P-values	Kesimpulan
H1	Jam Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.222	2.507	0.012	Diterima
H2	Knowledge Management (X2) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.258	2.577	0.010	Diterima
H3	Penilaian Kinerja Pegawai (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.319	3.070	0.002	Diterima
H4	Jam Kerja (X1) x Knowledge Management (X2) x Penilaian Kinerja Pegawai (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.237	2.375	0.026	Diterima

Sumber : Olah Data (2025)

Seluruh hipotesis H1 sampai H4 diterima, artinya:
Jam kerja, knowledge management, dan penilaian kinerja secara individu maupun bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai di PLTU Asam-Asam.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Jam Kerja terhadap Kepuasan Pegawai

- Jam kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Jadwal kerja yang seimbang meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.
- Data menunjukkan penurunan jam kerja pada semester 1 tahun 2024 memberi sinyal pengelolaan waktu yang lebih baik.

2. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kepuasan Pegawai (H2)

- Pengelolaan pengetahuan berdampak positif dan signifikan.
- Inisiatif seperti Community of Practice dan Sistem Pengamanan Objek Vital Nasional mendukung pembelajaran dan kolaborasi.
- Kendala: penerapan belum merata di seluruh unit kerja.

3. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Pegawai (H3)

- Penilaian kinerja menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja.
- Penilaian yang adil dan objektif meningkatkan motivasi dan loyalitas.
- Masalah ditemukan pada mayoritas pegawai mendapat nilai kategori “C”, menunjukkan perlunya evaluasi sistem.

4. Pengaruh Gabungan Ketiga Variabel (H4)

- Jam kerja, knowledge management, dan penilaian kinerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Ketiganya saling mendukung menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memuaskan.

KESIMPULAN

1. Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaturan jam kerja yang tepat dapat meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.
2. Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan pengetahuan yang baik meningkatkan akses informasi dan kolaborasi antarpegawai.
3. Penilaian Kinerja Pegawai memiliki pengaruh paling kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penilaian yang adil dan objektif meningkatkan motivasi dan rasa dihargai.
4. Secara simultan, ketiga variabel (Jam Kerja, Knowledge Management, dan Penilaian Kinerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di PLTU Asam-Asam.

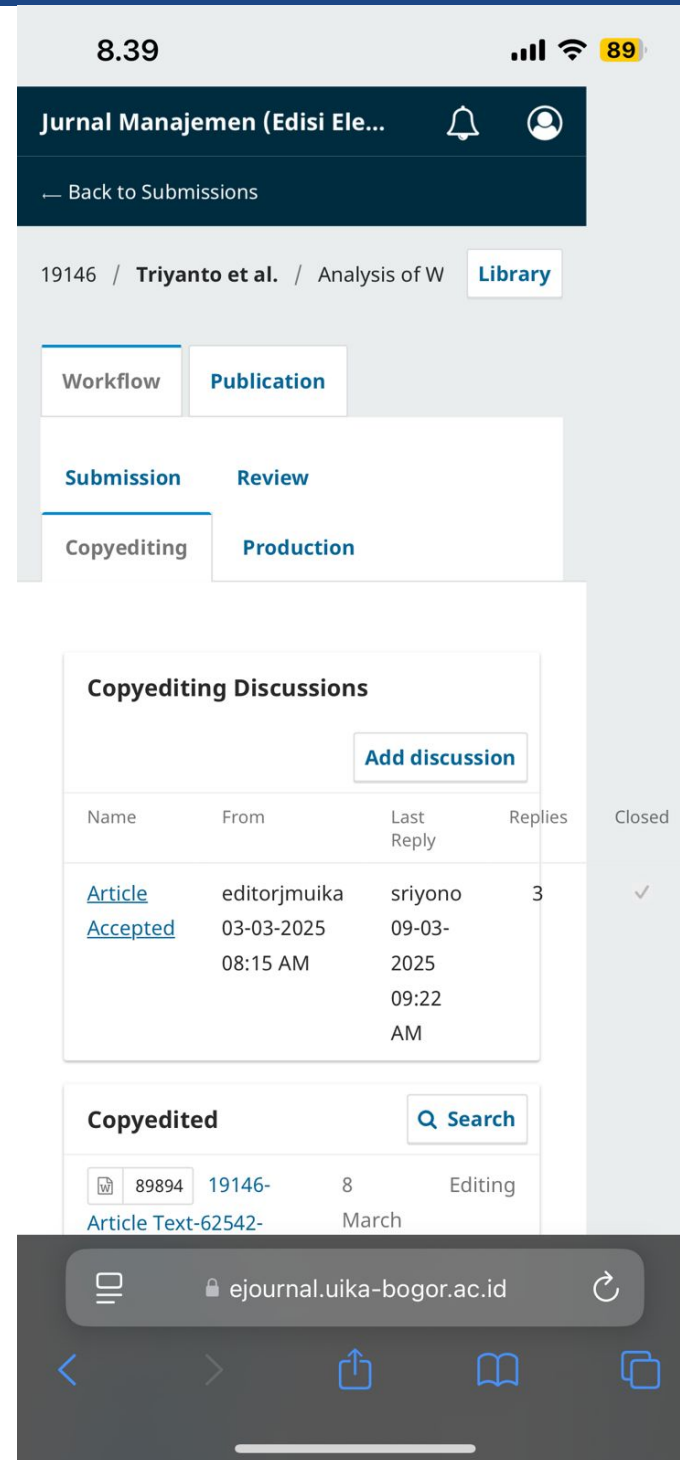
Referensi

- [1] Eka Rachmawati, Wahdatul Laili, Ade Rizaldi Hidayatullah, and Iriani Ismail, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan," *Manaj. Kreat. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 45–61, Dec. 2023, doi: 10.55606/makreju.v2i1.2453.
- [2] Tusriyanto, M. M. Sulaeman, and L. Nurcholidah, "Optimising Organisational Performance Through Human Resource Management Strategy and Technology Integration to Enhance Innovation," *Technol. Soc. Perspect.*, vol. 1, no. 3, Nov. 2023, doi: 10.61100/tacit.v1i3.81.
- [3] Anggi Anggriani and Muhammad Badar, "Pengaruh Kompensasi Dan Shift Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima," *J. Sci. Mandalika e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543*, vol. 3, no. 8, pp. 23–33, Aug. 2022, doi: 10.36312/10.36312/vol3iss8pp23-33.
- [4] S. Sunarta, "Pentingnya Kepuasan Kerja," *Efisiensi - Kaji. ILMU Adm.*, vol. 16, no. 2, pp. 63–75, Oct. 2019, doi: 10.21831/efisiensi.v16i2.27421.
- [5] Kurniawan Kurniawan and Natal Indra, "Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta," *J. Bintang Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 52–66, Aug. 2024, doi: 10.55606/jubima.v2i3.3261.
- [6] M. A. C. P. *et al.*, *Manajemen Rantai Pasok*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [7] M. Said, F. Fatmawati, and L. Hakim, "Knowledge Management Dan Pengaruhnya Dalam Pengambilan Keputusan Pada Badan Pembentukan Peraturan Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar," *JPPM J. Public Policy Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 121–127, Dec. 2020, doi: 10.26618/jppm.v2i2.4570.
- [8] A. Asari *et al.*, *Manajemen Sdm Di Era Transformasi Digital*. Yogyakarta: CV. Istana Agency, 2023.
- [9] S. Akmalia, "Pengaruh Knowledge Managemet Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pamapersada Nusantara Di Tenggarrong," *Cendikia*, vol. 5, no. 1, 2020.
- [10] N. K. A. Swandewi and P. R. J. Sari, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bali Buda Restoran Ubud," *J. Ilm. Glob. Educ.*, vol. 5, no. 1, pp. 181–187, Mar. 2024, doi: 10.55681/jige.v5i1.1812.
- [11] Cindy Silvia Agustin, Tantria Desvi Vinata Sari, Puteri Aisyah, and M. Isa Anshori, "Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan," *J. Nuansa Publ. Ilmu Manaj. dan Ekon. Syariah*, vol. 1, no. 4, pp. 119–140, Oct. 2023, doi: 10.61132/nuansa.v1i4.363.
- [12] H. A. Obeng, R. Arhinful, L. Mensah, and J. S. Owusu-Sarfo, "Assessing the Influence of the Knowledge Management Cycle on Job Satisfaction and Organizational Culture Considering the Interplay of Employee Engagement," *Sustainability*, vol. 16, no. 20, p. 8728, Oct. 2024, doi: 10.3390/su16208728.
- [13] A. Gates, "Impact of Knowledge Management on Employee Performance and Satisfaction," *Eur. J. Inf. Knowl. Manag.*, vol. 3, no. 3, pp. 1–13, Jul. 2024, doi: 10.47941/ejkm.2065.
- [14] N. Fadaie, P. Lakbala, and A. Ghanbarnejad, "Impact of knowledge management on job satisfaction and organizational performance among healthcare employees: A structural equation modeling approach," *Heal. Sci. Reports*, vol. 6, no. 9, Sep. 2023, doi: 10.1002/hsr2.1560.
- [15] S. Sinollah and H. Hermawanto, "Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja," *Dialekt. J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–22, Mar. 2020, doi: 10.36636/dialektika.v5i1.408.
- [16] Davy Anggreana, Alamsyah Alamsyah, and Ignasius Hendrasmo, "Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang di Tengah Pandemi Covid-19," *Parlem. J. Stud. Huk. dan Adm. Publik*, vol. 1, no. 3, pp. 90–107, Sep. 2024, doi: 10.62383/parlementer.v1i3.108.
- [17] A. S. Dewi and David, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pizza Hut Ahmad Yani Padang," *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 1, 2023.

Referensi

- [18] Aisyah Aisyah, Nur Maria Magdalena, Steviana Br Sihombing, and Ella Afnira, "Penerapan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja ASN," *Birokrasi J. Ilmu Huk. Dan Tata Negara*, vol. 2, no. 3, pp. 221–237, Jun. 2024, doi: 10.55606/birokrasi.v2i3.1329.
- [19] D. S. P. Kirani, A. Syifa, I. Riyani, I. N. Aini, and J. S. Hadi, "Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Musytari J. Manajemen, Akuntansi, dan Ekon.*, vol. 10, no. 3, 2024, doi: <https://doi.org/10.8734/musytari.v10i3.6964>.
- [20] K. K. Kurnia, M. Idris, and A. Asri, "Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Barru Kabupaten Barru," *AkMen J. Ilm.*, vol. 17, no. 3, pp. 420–426, Sep. 2020, doi: 10.37476/akmen.v17i3.1123.
- [21] U. A. Saefullah, "Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan," *Technomedia J.*, vol. 6, no. 2, pp. 223–235, Nov. 2021, doi: 10.33050/tmj.v6i2.1761.
- [22] T. A. Triono, "Analisa Hubungan Penilaian Kinerja dengan Kepuasan kerja," *J. Ekon. DAN BISNIS Digit.*, vol. 1, no. 1, Aug. 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i1.12.
- [23] B. R. Afilia, A. Basid, and R. B. Santoso, "Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PNM Mekaar KC Semarang Utara," *J. Ekon. Bisnis dan Teknol.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–9, 2023.
- [24] A. Gunawan, H. A. Rivai, and H. Lukito, "Pengaruh Manajemen Bakat dan Pengetahuan terhadap Kinerja dan Komitmen Karyawan dalam Perusahaan," *J. Inform. Ekon. Bisnis*, pp. 1289–1296, Dec. 2023, doi: 10.37034/infeb.v5i4.750.
- [25] A. K. Hati, M. S. Al Aziz, A. L. Nisa, F. Aliyah, and N. Setianingrum, "Evaluasi Kinerja: Langkah Strategis Meningkatkan Produktivitas Karyawan Yang Efektif," *Gudang J. Multidisiplin Ilmu*, vol. 2, no. 10, 2024, doi: <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.952>.
- [26] S. N. F. Isni, L. Amalia, and R. Anindita, "Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan," *J. ILMU Manaj.*, vol. 19, no. 2, pp. 68–83, Dec. 2022, doi: 10.21831/jim.v19i2.52563.
- [27] L. Chongyu, "The influence of work salary and working hours on employee job satisfaction," *E3S Web Conf.*, vol. 253, p. 02078, May 2021, doi: 10.1051/e3sconf/202125302078.
- [28] N. D. Safitri and M. C. I. Kalis, "The Effect of Workload and Flexibility of Work Hours on Job Satisfaction with Work-Life Balance as Intervening Media," *Int. J. Manag. Sci. Bus. Res.*, vol. 12, no. 1, 2023.
- [29] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," *Bandung CV. Alf.*, 2019.
- [30] R. D. Satriani, *Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai variabel intervening*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020.
- [31] E. Aufar, A. Adman, and S. Suwatno, "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kompetensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Cirebon," *J. Manajerial*, vol. 15, no. 1, pp. 58–69, Jun. 2016, doi: 10.17509/manajerial.v15i1.9472.
- [32] S. Priadana and D. Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [33] Irwan and K. Adam, "Metode Partial Least Square (PLS) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone)," *J. Teknosains*, vol. 9, no. 1, pp. 53–68, 2015, doi: <https://doi.org/10.24252/teknosains.v9i1.1856>.
- [34] M. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, "A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)," *SAGE Publ.*, 2021, doi: 10.4135/9781506392445.

BUKTI COPY EDITING DAN LOA



ARTICLE ACCEPTANCE LETTER

Bogor, 08 Maret 2025

Yth: Corresponding Authors
Sriyono

Kami memberi tahu bahwa artikel saudara telah selesai direview dan diterima untuk publikasi di Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Universitas Ibn Khaldun, dinyatakan **Accepted**.

• Title of the journal	Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)
• E-ISSN / DOI	2301-4628 / 10.32832/jm-uika
• Accreditation	SINTA 3
• Article Title	Analysis of Working Hours, Knowledge Management, and Employee Performance Appraisal on Employee Satisfaction at PLTU Asam-Asam
• Authors	Ade Triyanto, Sriyono, Wisnu Panggah Setiyono
• Corresponding Authors	Sriyono
• Article Type	Original Article
• Turnitin Result	22 %
• Publikasi	Volume 16 No 02, Juni 2025
• Accepted Number	127.0303025.76

Selanjutnya artikel saudara akan masuk dalam proses layout, PDF & Publish.

Salam,

Dr. Bahrum Subagiva, M.Pd
Editor in Chief

