

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI JASA PENGIRIMAN PT POS INDONESIA KOTA MADIUN

Ria Melina¹⁾, Apriyanti²⁾, Metik Asmike³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
melinaria0@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
kelip.apriyanti@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
smikemetik@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of Knowledge Sharing (X1) and Self Efficacy (X2) on Employee Performance (Y) of PT Pos Indonesia Madiun City On Pahlawan Street. The type of research used in this research is a quantitative approach. In this research, a questionnaire model was used with 62 respondents. Based on the results of data analysis and discussion, several conclusions can be drawn in research on PT Pos Indonesia Delivery Service employees in Madiun City On Pahlawan Street as follows, partially Knowledge Sharing has a positive and significant effect on the performance of PT Pos Indonesia Delivery Service employees in Madiun City On Pahlawan Street. Partially Self Efficacy has a positive and significant effect on the performance of PT Pos Indonesia Delivery Service employees in Madiun City On Pahlawan Street. Simultaneously Knowledge Sharing and Self Efficacy have a positive and significant effect on the performance of PT Pos Indonesia Delivery Service employees in Madiun City On Pahlawan Street.

Keywords: Knowledge Sharing, Self Efficacy, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing (X1), dan Self Efficacy (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Pos Indonesia Kota Madiun cabang Jl. Pahlawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model angket kuisioner dengan responden 62 orang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada pegawai Jasa Pengiriman PT Pos Indonesia Kota Madiun cabang Jl. Pahlawan sebagai berikut, secara parsial Knowledge Sharing berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jasa Pengiriman PT Pos Indonesia Kota Madiun cabang Jl. Pahlawan. Secara parsial Self Efficacy berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jasa Pengiriman PT Pos Indonesia Kota Madiun cabang Jl. Pahlawan. Secara simultan Knowledge Sharing dan Self Efficacy berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jasa Pengiriman PT Pos Indonesia Kota Madiun cabang Jl. Pahlawan.

Kata Kunci: Knowledge Sharing, Self Efficacy, Kinerja Pegawai, employee performance

PENDAHULUAN

Industri logistik, terutama dalam sektor ekspedisi merupakan salah satu sektor yang memiliki peran krusial dalam mendukung pergerakan barang dan jasa di suatu daerah. Industri logistik telah mengalami transformasi yang signifikan seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi. Perubahan ini juga mengoptimalkan efisiensi, kecepatan, dan keandalan seluruh rantai pasokan. Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai teknologi inovatif telah merubah lanskap logistik, menciptakan peluang baru, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Industri logistik, terutama dalam sektor ekspedisi merupakan salah satu sektor yang memiliki peran krusial dalam mendukung pergerakan barang dan jasa di suatu daerah. Industri logistik telah mengalami transformasi yang signifikan seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi. Perubahan ini juga mengoptimalkan efisiensi, kecepatan, dan keandalan seluruh rantai pasokan. Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai teknologi inovatif telah merubah lanskap logistik, menciptakan peluang baru, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Di Indonesia sendiri terdapat berbagai macam perusahaan bergerak di bidang industri logistik sektor ekspedisi. PT Pos Indonesia merupakan salah satu ekspedisi terkemuka yang paling tua dan cukup eksis dari Tahun 1746 hingga sekarang. PT Pos Indonesia memiliki cabang yang cukup luas cangkupannya di Indonesia, bahkan dari Sabang sampai Merauke. PT Pos Indonesia memiliki peran penting di berbagai aspek, termasuk pelayanan Pos yang mendukung komunikasi bisnis dan personal. Salah Satu cabang PT Pos Indonesia di Kota Madiun yang merupakan salah satu pusat ekonomi di Jawa Timur, memberikan dampak Positif industri logistik. Industri ini tidak hanya memfasilitasi distribusi barang dan jasa, tetapi juga berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan daya saing suatu wilayah. PT Pos Indonesia Kota Madiun Cabang Jl. Pahlawan mengalami masalah pada kinerja karyawan khususnya pada Knowledge Sharing dan Self Efficacy. Kurangnya penerapan Knowledge Sharing dan Self Efficacy pada kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kota Madiun Jl. Pahlawan membuat menurunnya kualitas kinerja karyawannya dibanding dengan jasa pengiriman lainnya.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan disiplin yang menggabungkan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif, dengan tujuan mencapai kesuksesan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kesejahteraan masyarakat (Afandi, 2018). Sementara itu, Fahmi (2017), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dalam manajemen yang mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terkait tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu yang berperan sebagai

penggerak dan pelaksana kegiatan dalam suatu organisasi. SDM dianggap sebagai aset yang penting, memerlukan pengelolaan dan peningkatan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Sementara itu, fungsi operasional melibatkan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja SDM. Keseluruhan, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap kesuksesan dan perkembangan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja seseorang dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai mencakup seluruh kontribusi kerja individu. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut: Mangkunegara (2018:67), menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah output kerja yang melibatkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ivancevich (2010), mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas, baik individu, kelompok, maupun perusahaan. Miner (2017:70) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Knowledge Sharing

Menurut Adzima & Sjahrudin (2019:59), *Knowledge sharing* adalah hasil dari penerapan knowledge management. Knowledge management merupakan kumpulan keyakinan atau praktik terkait pengetahuan yang dapat dijadikan panduan dalam pengambilan keputusan. Dalam knowledge management, terdapat serangkaian proses pengetahuan, seperti mengidentifikasi, memperoleh, mendistribusikan, dan merawat pengetahuan yang krusial bagi organisasi untuk dibagikan, dimanfaatkan, dan sebagainya. Proses-proses tersebut berfungsi sebagai faktor pertimbangan dalam pengambilan keputusan di suatu entitas, dan melalui serangkaian tahapan tersebut, knowledge management berkembang menjadi *Knowledge Sharing*.

Self Efficacy

Keyakinan diri, yang dikenal sebagai *self efficacy*, mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengarahkan segala upayanya menuju keberhasilan. Hal ini didasarkan pada penilaian terhadap tingkat kesulitan, cakupan perilaku, dan kekuatan keyakinan yang diperlukan untuk berhasil dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian *self efficacy* menurut para ahli: Fitriyah (2019:5), mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tindakan untuk mencapai hasil dalam situasi dan kondisi tertentu. Menurut Puspitaningsih (2018:76), efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap

kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian kegiatan yang mengharuskan pencapaian atau prestasi. Erawati & Wahyono 2019:292), menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan harapan yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model angket kuisioner dengan responden 62 orang. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Jasa Pengiriman PT Pos Indonesia Kota Madiun sebagai objek penelitian, yang beralamat di Jalan Pahlawan No.24, Madiun Lor, Kec. Madiun, Kota Madiun, Jawa Timur 63100.

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2023 sampai dengan Desember 2023. Penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan, yaitu pada bulan September 2023 sampai bulan Januari 2024. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian, yaitu variabel bebas (X_1) yaitu *Knowledge Sharing*, (X_2) *Self Efficacy*, dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai jasa pengiriman PT Pos Indonesia Kota Madiun cabang Jl. Pahlawan yang berjumlah 62 pegawai. Sampel penelitian ini yaitu seluruh pegawai jasa pengiriman PT Pos Indonesia Kota Madiun cabang Jl. Pahlawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 62 yaitu seluruh pegawai jasa pengiriman PT Pos Indonesia Kota Madiun Cabang Jl. Pahlawan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah semua pegawai jasa pengiriman PT Pos Indonesia Kota Madiun cabang Jl. Pahlawan yang berjumlah 62 orang, dengan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	44	71
Perempuan	18	29
Total	62	100

Sumber : Data primer yang diolah

Jenis kelamin responden yang diambil dari data pegawai PT. Pos Indonesia Kota Madiun yaitu sebanyak 44 orang atau 71% dengan jenis kelamin laki-laki, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 29%. Dari hasil tersebut diketahui jika mayoritas pegawai PT. Pos Indonesia Kota Madiun adalah laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 s/d 25	12	19
26 s/d 30	23	37
31 s/d 35	13	21
36 s/d 40	8	13
> 41	6	10
Total	62	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Pada tabel 2 diatas diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 26 s/d 30 tahun sebanyak 23 karyawan dengan presentase 37%. Kemudian responden usia 31 s/d 35 tahun sebanyak 13 karyawan dengan presentase 21%, responden usia 20 s/d 25 tahun sebanyak 12 karyawan dengan presentase 19%, responden usia 36 s/d 40 tahun sebanyak 8 karyawan dengan presentase 13% dan presentase paling kecil adalah responden dengan usia > 41 tahun sebanyak 6 karyawan dengan presentase 10%.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK/MA	37	60
Diploma III	12	19
Sarjana (S1)	13	21
Total	62	100

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dilihat dari tabel 3 diatas dalam pendidikan responden dari data yang diambil hasil tertinggi diperoleh karyawan dengan pendidikan SMA/SMK/MA sebanyak 37 responden dengan presentase 60%, karyawan dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 13 responden dengan presentase 21%, dan karyawan dengan pendidikan Diploma III sebanyak 12 responden dengan presentase 19%.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
0 -5 Tahun	22	35
6 -10 Tahun	16	26
11-15 Tahun	13	21
> 16 Tahun	11	18
Total	62	100

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dilihat pada tabel 4 diatas dapat diketahui jika masa kerja pegawai PT. Pos Indonesia Kota Madiun mayoritas 0 -5 Tahun bekerja sebanyak 22 karyawan dengan presentase 35%, masa kerja 6 -10 Tahun sebanyak 16 karyawan dengan presentase 26%, masa kerja 11-15 Tahun sebanyak 13 karyawan dengan presentase 21% dan masa kerja lebih dari 16 Tahun sebanyak 11 karyawan 18%.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Pengamatan nilai residual digunakan untuk mendeteksi normalitas. Ketentuan dalam uji ini yaitu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ atau lebih besar dari 5% dengan menggunakan nilai residualnya saja (Ghozali, 2018). Berikut hasil dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan pada data ini berdistribusi normal karena menghasilkan nilai $> 0,05$.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.
(Constant)		2,245	0,087
<i>Knowledge Sharing</i> (X_1)	2,064	4,350	0,000
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	2,064	4,633	0,000

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X_1) nilai t_{tabel} sebesar 2,064 lebih kecil dibandingkan t_{hitung} sebesar 4,350 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang berarti variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel *Self Efficacy* (X_2) nilai t_{tabel} sebesar 2,064 lebih kecil dibandingkan t_{hitung} sebesar 4,633 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang berarti variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel variabel *Knowledge Sharing* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Madiun dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model	R	R Square
1	0,928 ^a	0,861

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,928, artinya bahwa adanya hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, karena hasilnya mendekati angka satu. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861 yang berarti kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 86,1% sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam uji ini untuk menguji apakah variabel independen *Knowledge Sharing* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Kota Madiun. Adapun dari hasil uji f sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,640	5	21,128	17,135	,000 ^b
	Residual	426,642	346	1,233		
	Total	532,282	351			
a. Dependent Variable: Financial Distress (Y)						
b. Predictors: (Constant), Capital_CAR (X5), Earning_ROA (X4), Good Corporate Governance (X3), Risk Profile_NPL (X1), Risk Profile_LDR (X2)						

Sumber: Output SPSS, 2021

F-Tabel 225 = 2,25

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($17,135 > 2,25$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara knowledge sharing dan self efficacy terhadap kinerja pegawai jasa pengiriman kantor pos kota Madiun cabang Jl. Pahlwan. Untuk penelitian lanjutan, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang mendukung atau menghambat *knowledge sharing* dan *Self efficacy*, melakukan analisis dampak jangka panjang

praktik *knowledge sharing* dan *self efficacy*, serta melakukan studi komparatif dengan perusahaan sejenis

DAFTAR PUSTAKA

- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 3(1), 58–68. <https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.4>
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). In *Nusa Media: Yogyakarta*.
- Afifreva. (2023). Top 5 Perusahaan Ekspedisi Terbaik di Indonesia Tahun 2023. *Diorderin.Com Informasi Bisnis*, 2. <https://diorderin.com/blog/top-5-perusahaan-ekspedisi-terbaik-di-indonesia-tahun-2023/>
- Alwisol. (2018). Psikologi Kepribadian. *Malang: Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 163–178.
- As'ad. (1995). Psikologi Industri, Edisi Kedua. In *Yogyakarta: Liberty* (p. 104).
- Aulia, S. A., & Syarifuddin. (2017). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkom Corporate University Center. *E-Proceeding of Management*, 4(3), 9–15.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy In Changing Societies. In *United Kingdom: Cambridge University Press*.
- Dwihastuti, N., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN PUSHARLIS UP2W III Bandung. *Journal of Management*, 8(1).
- Erawati, Y., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis*, 8(1).
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Aplikasi. In *Alfabeta: Bandung*.
- Firdaus, M. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Fitriyah, L. arifah. (2019). Menanamkan Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi. *Jombang:LPPM UNHAS TEBUIRENG JOMBANG*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ginting, F. A., & Sihombing, N. (2021). The Effect Of Self-Efficiency, Work Motivation And Supervision On Employee Performance With Work Discipline As Intervening Variables. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 185–195.

- Hooff, B. Van Den, & Ridder, J. A. (2004). *Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Ilham, R. (2018). Improve Quality of E-Loyalty in Online Food Delivery Services: A Case of Indonesia. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 96(15), 50–69.
- Imam, H. (2021). Roles of Shared Leadership, Autonomy, and *Knowledge Sharing* in Construction Project Success. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(7). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0002084](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0002084)
- Indrawati, P. (2022). Determinasi *Knowledge Sharing* Self-Efficacy, dan Kualitas *Knowledge Sharing* terhadap Employee Job Performance (Studi Pada PT. Aji Pangan Lestari). *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.47201/jamin.v4i2.96>
- Ivancevich, J. M. (2010). Human Resource Management, Eleventh Edition. In *Singapore: McGraw-Hill Education* (p. 90).
- Kejaksaan, P., & Kepulauan, T. (2022). 3) 123. 11(4).
- Khaerana. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Laksmi, N. P. D. P., Kawiana, I. G. P., & W, I. I. D. A. Y. (2021). Pengaruh *Self Efficacy*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *Widya Amrita: Jurnal Mnaajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 1–8.
- Lim, R. J. A., Lee, S. A. H., & Lim, T. M. (2013). A study on knowledge quality and job performance of knowledge workers by analyzing content of social network sites using sentiment network analysis. *Information Management and Business Review*, 5(11), 525–530.
- Maharani, I. (2019). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Individu Pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. *Encyclopedia of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.4018/978-1-59140-573-3.ch064>
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT.Remaja Rosdakarya:Bandung*.
- Mangkuprawira, & Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Ghalia Indonesia : Bogor* (p. 153).
- Miner, J. (2017). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, dialih bahasakan oleh Sudarmanto. Cetakan Ketiga. In *Yogyakarta: Pustaka Belajar*.

- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698>
- Purnamasari, N. M. C. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* (Efikasi Diri) dan *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Skripsi Universitas Pasundan*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Puspitaningsih, F. (2018). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 75–88.
- Raharso, S. (2021). Impact of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior: An Empirical Study in Minimarkets. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17(2), 94–105. <https://doi.org/10.31940/jbk.v17i2.2357>
- Razmerita, L., Phillips-Wren, G., & Jain, L. C. (2016). Advances in Knowledge Management: An Overview. *Innovations in Knowledge Management*, 95(2). https://doi.org/10.1007/978-3-662-%0A47827-1_1
- Saefulloh, A. S. (2017). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Umc Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–5.
- Sanger, C. V., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, *Knowledge Sharing* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Kluege International. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(3), 3516–3525.
- Sarkheyli, A., Alias, R. A., Ithnin, N. B., & Esfahani, M. D. (2011). Dimensions of *knowledge sharing* quality: An empirical investigation. *Journal of Research and Innovation in Information Systems*, 3(12), 9–18.
- Septiani, A., Heroza, R. I., Indah, D. R., Cahyani, R. D., & Bernova, N. M. (2020). Application of Theory of Planned Behavior for *Knowledge Sharing* System Among Nurses. *Advances in Intelligent Systems Research*, 172(1), 539–544. <https://doi.org/10.2991/aisr.k.200424.083>
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. In *Yogyakarta: Graha Ilmu. Jurnal*.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. In *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.

- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: a meta-analytic path-analysis. *Personality and Individual Differences*, 120(1), 238–245.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia. In *Malang: UIN Maliki Press*.
- Tung, K. Y. (2018). Memahami Knowledge Management, Cetakan Pertama. In *PT.Indeks: Jakarta Barat*.
- Van-Acker, F., Vermeulen, M., Krejins, K., Lutgerink, J., & Buuren, H. V. (2014). The role of *knowledge sharing* self-efficacy in sharing open educational resources. *Computers in Human Behavior*, 39(1), 136–144.
- Wati, R. R. A. K. S., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Barista Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 3(10), 871–879.
- Wuryaningrat, N. F., Mandagi, D. W., & Rantung, D. I. (2023). Mapalus As A Knowledge Transfer Practice To Improve Innovation Capability : Success Or Not Success? *RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(1), 1–13.
- Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2018). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT . Taman Rekreasi Sengkaling. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2(2), 1–7.