

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOK TONG PONTIANAK

Timotius Asion

Email: asion26062013@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 245 orang dan penarikan sampel menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling* serta teknik pengambilan sampling menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin yaitu sebanyak 71 responden. Pembahasan menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis penelitian, serta alat analisis data yang digunakan penulis yaitu *software* statistik IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

KATA KUNCI: *Knowledge Sharing*, *Self Efficacy*, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kemajuan maupun kelangsungan organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Aulia, 2016). Kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo dalam Notty, 2021). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang proses melakukan pekerjaan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, *knowledge sharing* dan *self efficacy* sangat penting untuk di optimalkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin besar profit yang didapatkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(Saefulloh, 2017). Dari hasil penelitian terdahulu tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik *knowledge sharing* dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Namun, hasil penelitian Saefulloh (2017) bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saragih (2017) yang menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, dari hasil penelitian yang telah dilakukan (Setiawan, Sujana, & Ari, 2020) mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Matzler *et al.*, dalam Aulia (2016), *knowledge sharing* adalah proses dimana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*. Tobing dalam Saputro & Mayowan (2018) berpendapat bahwa *tacit knowledge* atau *personal knowledge* adalah *knowledge* yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, *judgement*, *skill*, *values* dan *belief* yang sangat sulit dibagikan dengan orang lain. Sedangkan *explicit knowledge* merupakan *knowledge* yang dapat atau sudah terkodifikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan di distribusikan dengan menggunakan berbagai media. Hooff & Ridder dalam Aulia (2016) berpendapat bahwa setiap perilaku *knowledge sharing* terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*. *Knowledge donating* yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya. *Knowledge collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Bartol & Srivastava dalam Raharso & Tjahjawati (2016: 101) percaya bahwa proses *knowledge sharing* terjadi ketika karyawan membagi informasi yang berhubungan dengan organisasi, membagi ide-ide, gagasan-gagasan, dan keahlian para karyawan yang lain. Hooff & Ridder dalam Raharso & Tjahjawati (2016: 103-104) berpendapat bahwa dimensi dari *knowledge sharing* yaitu *knowledge donating/disseminating* dan *knowledge collecting*.

Self efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. Luthans dalam Sari & Candra (2020) percaya bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Bandura dalam Sari & Candra (2020), *self efficacy* adalah bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan (Alwisol dalam Rafiditya & Syarifuddin, 2020). Menurut Ghufron & Risnawati dalam Sitepu (2020), terdapat tiga dimensi dalam *self efficacy* yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), luas bidang perilaku (*generality*), dan kekuatan keyakinan (*strength*).

Setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta, selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Tanpa adanya kinerja karyawan yang maksimal, maka keberhasilan organisasi sulit untuk tercapai. Shaleh dalam Rafiditya & Syarifuddin (2020) percaya bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya, serta berkomunikasi dengan baik. Mangkunegara dalam Aulia (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela *et al.*, dalam Sari & Candra (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017: 193), dimensi kinerja karyawan yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

HIPOTESIS

H1: *Knowledge Sharing* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

H2: *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

H3: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *knowledge sharing* (X1) dan *self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data melalui pembagian kuesioner dan melakukan studi dokumentasi pada karyawan PT Hok Tong Pontianak. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 245 orang, serta sampel yang di ambil sebanyak 71 responden. Instrumen pengukuran yang digunakan untuk menjelaskan setiap jawaban dari responden dalam penelitian ini yaitu menggunakan model skala Likert (Solimun, Fernandes, & Nurjannah, 2017: 166).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018: 51-52).

TABEL 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	X1.1	0,7527	0,2335	Valid
	X1.2	0,7440	0,2335	Valid
	X1.3	0,7082	0,2335	Valid
	X1.4	0,7659	0,2335	Valid
	X1.5	0,7379	0,2335	Valid
	X1.6	0,7564	0,2335	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X2)	X2.1	0,5285	0,2335	Valid
	X2.2	0,5904	0,2335	Valid
	X2.3	0,6216	0,2335	Valid
	X2.4	0,5194	0,2335	Valid
	X2.5	0,5286	0,2335	Valid
	X2.6	0,5461	0,2335	Valid

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	X2.7	0,4029	0,2335	Valid
	X2.8	0,5058	0,2335	Valid
	X2.9	0,4597	0,2335	Valid
	X2.10	0,5099	0,2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,5941	0,2335	Valid
	Y.2	0,5367	0,2335	Valid
	Y.3	0,5927	0,2335	Valid
	Y.4	0,5729	0,2335	Valid
	Y.5	0,5119	0,2335	Valid
	Y.6	0,5641	0,2335	Valid
	Y.7	0,7100	0,2335	Valid
	Y.8	0,6228	0,2335	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2021

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018: 45-46), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS 25 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

TABEL 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha (a)</i>	Koefisien <i>Alpha (a)</i>	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,837	0,70	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,704	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,731	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2021

Pada tabel 2 di atas, dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* variabel *knowledge sharing* sebesar 0,837 yang berarti nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 atau $0,837 > 0,70$ sehingga variabel *knowledge sharing* yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Kemudian, nilai *cronbach's alpha* variabel *self efficacy* sebesar 0,704 yang berarti lebih besar dari 0,70 atau $0,704 > 0,70$ sehingga variabel *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Selanjutnya, nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,731 lebih besar dari 0,70 atau $0,731 > 0,70$ sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur

masing-masing variabel penelitian. Variabel tersebut meliputi *knowledge sharing*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017: 275) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Tujuannya adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

TABEL 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,392	4,025		1,091	,279
Knowledge Sharing	,050	,079	,056	,635	,527
Self Efficacy	,659	,086	,683	7,704	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,056X_1 + 0,683X_2$$

Yang berarti:

1. Koefisien regresi variabel *knowledge sharing* (X_1) mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,056 yang berarti bahwa variabel *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Hok Tong Pontianak. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing*, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.
2. Koefisien regresi variabel *self efficacy* (X_2) mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,683 yang berarti bahwa variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Hok Tong Pontianak. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terkait baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol sampai dengan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 179).

TABEL 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,485	,470	1,797

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Knowledge Sharing

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R Square* yaitu sebesar 0,485. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persentase variabel *knowledge sharing* dan *self efficacy* dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 48,5 persen, sedangkan sisanya 51,5 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini. Maka dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge sharing* dan *self efficacy* dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joint* memengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika didalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar dari pada F tabel, maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 179).

TABEL 5
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	207,135	2	103,568	32,062	,000 ^b
Residual	219,653	68	3,230		
Total	426,789	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Knowledge Sharing

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *knowledge sharing* dan *self efficacy* dalam menerangkan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga model H3 diterima atau lolos uji F. Artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing* (X1) dan *self efficacy* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Hok Tong Pontianak.

6. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 diterima dan apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak (Ghozali, 2018:179).

Tabel 6
Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,392	4,025		1,091	,279
Knowledge Sharing	,050	,079	,056	,635	,527
Self Efficacy	,659	,086	,683	7,704	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *knowledge sharing* lebih besar dari 0,05 atau $0,527 \geq 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel *self efficacy* memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN TUJUAN PENELITIAN

1. Hipotesis 1 (H1): *Knowledge Sharing* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

Dari hasil uji F yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan

signifikan *knowledge sharing* (X1) dan *self efficacy* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Hok Tong Pontianak. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan, (2018) yang menguji pengaruh *self efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIF GROUP) Pontianak II, menyatakan bahwa variabel *self efficacy* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis 2 (H2): *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

Dari hasil uji T yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *knowledge sharing* yaitu sebesar 0,527 lebih besar dari 0,05 atau $0,527 > 0,05$, sehingga H2 ditolak. Artinya variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saragih (2017) yang menguji pengaruh *knowledge sharing behavior* dan inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di Batamindo Industrial Park, menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saefulloh (2017) yang menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT UMC Cabang Bojonegoro, menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3 (H3): *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.

Dari hasil uji T yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *self efficacy* yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Artinya variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan, Sujana, & Ari, (2020) yang menguji pengaruh *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk Bandung, menyatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak dengan responden sebanyak 71 orang, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *knowledge sharing* dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hal ini berarti *knowledge sharing* dan *self efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak secara parsial tidak dipengaruhi oleh *knowledge sharing*.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT Hok Tong Pontianak secara parsial dipengaruhi oleh *self efficacy*.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang penulis berikan yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan PT Hok Tong Pontianak harus mempertahankan atau meningkatkan *self efficacy* supaya lebih percaya diri dalam bekerja di perusahaan tersebut.
2. Bagi peneliti yang akan meneruskan dan mengembangkan penelitian ini lebih mendalam dengan variabel *knowledge sharing*, disarankan untuk memperhatikan jumlah responden dengan teknik pengambilan sampel yang tepat, menggunakan dimensi yang baru dan berbeda, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 4(3).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri, A.Z. & Haryanti, N. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed Method, dan Research and Development*. Buku Cetakan Pertama. Malang: Madani Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Buku Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Notty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 65-82.
- Rafiditya, A. & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *e-Proceeding of Management Universitas Telkom*, 7(2), 4143-4150.
- Raharso, S. & Tjahjawati, S.S. (2016). *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing: Kajian Komprehensif Membangun Organisasi yang Kompetitif, Berbasis Pengetahuan, dengan Memberdayakan Aktivitas Knowledge Sharing Diantara Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Saefulloh, S. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT UMC Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 5(2).
- Saputro, N.S. & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, 55(3).
- Saragih, S.T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Batamindo Industrial Park. *Jurnal Sistem Informasi Universitas Putera Batam*, 9(1), 1186-1197.
- Sari, D.P. & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi Universitas Putra Indonesia Padang*, 1(3), 224-228.
- Setiawan, A.A.K.A., Sujana, I.W., & Ari, N.N. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk Bandung. *Jurnal Universitas Mahasaraswati*, 1(2), 31-40.

- Setiawan, S.D. (2018). Pengaruh Self Efficacy dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di PT Federal International Finance (FIF GROUP) Pontianak II. *Jurnal Manajemen Universitas Tanjungpura*, 7(2).
- Sitepu, T. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*.
- Solimun, Fernandes, A.A.R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat: Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Pres.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Buku Cetakan ke-26. Bandung: Alfabeta.

