

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini berisikan landasan teori-teori penelitian yang berguna sebagai dasar dalam pemikiran ketika melakukan pembahasan tentang masalah yang diteliti. Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* yaitu teori manajemen. *Middle theory* yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan *applied theory* yaitu *self efficacy*, *knowledge sharing*, dan kinerja pegawai. Teori-teori yang digunakan memuat dari berbagai sumber berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah- masalah yang akan diteliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur aktivitas yang dikerjakan individu atau kelompok. Manajemen wajib dilakukan untuk memenuhi sasaran yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen menurut para ahli:

Asmirin Noor (2023:3) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Byrnes William J (2018:16) mengemukakan bahwa:

“Management is much more than simply knowing what to do, we also need to know why we do what we do, we need theoretical foundations and fundamental principles that drive our action yang artinya Manajemen lebih dari sekadar mengetahui apa yang harus dilakukan, kita juga perlu mengetahui mengapa kita melakukan apa yang kita lakukan, kita memerlukan landasan teoretis dan prinsip dasar yang mendorong tindakan kita”.

Harlod Koonts dan Cyril O’ Donnel (2018:21) mendefinisikan bahwa:

“Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organization, staffs, direct and control the activities othepeople yang artinya Manajemen menyelesaikan sesuatu melalui orang-orang. Dalam mewujudkan koordinasi kegiatan kelompok, manajer, sebagai manajer merencanakan, mengatur, staf, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan orang lain”.

Darft & Richard (2020:4) mengatakan bahwa:

“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently thought planning, organizing, leading and controlling organizational resources, artinya manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Stephen P. Robbins dan Mary Coutler (2018:39) berpendapat bahwa:

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of other so their activities are completed efficiently and effectively artinya Manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan aktivitas kerja orang lain sehingga aktivitas mereka selesai secara efisien dan efektif”.

Larasati (2018:4) menjelaskan bahwa:

“Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya (usaha-usaha) anggota organisasi

dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka bisa disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif serta efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya.

2.1.1.1 Fungsi - Fungsi Manajemen

Larasati (2018:6) fungsi manajemen terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Penjelasannya berikut ini:

1. Fungsi Manajerial

- a. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja bagi operasional organisasi atau perusahaan (perencanaan)
- b. Menempatkan atau memilah tenaga kerja sesuai dengan posisi jabatan yang ada dalam organisasi (pengorganisasian)
- c. Mengarahkan dan mengkoordinir semua karyawan yang terlibat dalam organisasi agar bekerja sesuai dengan peraturan dan rencana atau tujuan yang ingin dicapai (pengarahan)
- d. Mengendalikan semua tindakan karyawan yang terlibat dalam organisasi (pengendalian)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja atau sumber daya manusia (meliputi kegiatan pengumpulan data, pemilihan calon atau seleksi, pengenalan atau orientasi,

dan penempatan tenaga kerja atau penentuan posisi)

- b. Sebagai pengembangan, dimana pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi atau keterampilan
- c. Balas jasa atau kompensasi serta daya lindung tenaga kerja berupa gaji, insentif atau bonus, tunjangan, dan keselamatan kerja
- d. Menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan atau keperluan karyawan (pengintegrasian)
- e. Meningkatkan dan menjaga kondisi fisik mental serta loyalitas setiap tenaga kerja (pemeliharaan)
- f. Penerapan disiplin karyawan dengan membuat program atau aturan-aturan tertentu (kedisiplinan)
- g. Putusnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan yang disebabkan oleh alasan tertentu (PHK atau pemberhentian kerja)

Sedangkan Harlod Koonts dan Cyril O' Donnel (2018:26) terdapat empat fungsi manajemen diantaranya:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)
 - a. Menetapkan tujuan dan target bisnis.
 - b. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut.
 - c. Menentukan sumber-sumber daya yang diperlukan
 - d. Menetapkan standar atau indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)
 - a. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan mendapatkan tugas, dan

menetapkan prosedur yang diperlukan.

- b. Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab.
 - c. Kegiatan perekrutan, penyelesaian, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja.
 - d. Kegiatan menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat.
3. Fungsi Pengimplementasian (*Directing*)
- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbing, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian.
 - b. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
 - c. Menjelaskan kebijakan yang diciptakan.
4. Fungsi Pengawasan (*controlling*)
- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
 - b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
 - c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum sebagai penggerak kegiatan operasional dalam suatu perusahaan serta menjadi satu hal yang paling penting adanya untuk mengetahui seberapa besar

kinerja dari perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian sumber daya manusia menurut para ahli:

Diana Hertati (2019:36) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu organisasi dan masyarakat”.

Gary Dessler (2018:3) berpendapat bahwa:

“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns artinya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan”.

I Gede Putu Kawiana (2020:3) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian”.

Bintoro dan Daryanto (2018:15) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Coulter (2018:2) mengatakan bahwa:

“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising yang artinya manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya

manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai”.

Menurut Flippo (2018:30) menjelaskan bahwa:

“Human resource management is the planning, organizing, directing, and controlling of procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resource to the end that individual and societal objectives are accomplished artinya Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia hingga tujuan individu dan masyarakat tercapai”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

2.1.2 .1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Diana Hertati (2019:38) tujuan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 5 yaitu sebagai berikut:

1. Membuat kebijakan dan pertimbangan
2. Membantu perusahaan mencapai tujuan
3. Memberi dukungan
4. Menyelesaikan masalah
5. Media komunikasi terbaik

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi pertumbuhan suatu instansi dan harus diperhatikan, seperti yang dikemukakan oleh I Gede Putu (2019:11) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua bagian besar, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasia (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi Oprasional
 - a. Perekrutan
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintergrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemberhentian

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, dikarnakan keseluruhan meliputi fungsi-fungsi organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.3 Pengertian Self Efficacy

Self efficacy merupakan keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dengan baik dengan indikator tingkat kesulitan, luas bidang perilaku serta kekuatan keyakinan agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian *self efficacy* menurut para ahli:

Lina (2019:5) menyatakan bahwa:

“Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu”.

Flora Puspitaningsih (2018:76) mendefinisikan bahwa:

“Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi”.

Erawati & Wahyono (2019:292) mengemukakan bahwa:

“*Self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan”.

Alwinsol (2018:287) berpendapat bahwa:

“Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan”.

Ginting & Sihombing (2021:187) mengatakan bahwa:

” *self efficacy is an individual's belief in his or her abilities in carrying out tasks or actions needed to achieve goals* yang artinya efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan, persepsi, kepercayaan, diri yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu atau menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2.1.3.1 Sumber *Self Efficacy*

Lina (2019:8) efikasi diri (*self efficacy*) dapat terbentuk pada diri manusia dengan mempelajari dan mengembangkan empat sumber informasi, yaitu:

1. *Mastery Experience* (Pengalaman Keberhasilan). Keberhasilan yang diperoleh seseorang akan meningkatkan efikasi diri individu sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Pengalaman tersebut mampu meningkatkan kegigihan dalam berupaya mengatasi kesulitan tugas dan mengurangi kegagalan.
2. *Social Modeling* (Permodelan Sosial). Efikasi diri seseorang akan meningkat ketika ia melihat pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu tersebut dalam mengerjakan suatu tugas dan setara kompetensinya. Efikasi diri seseorang akan menurun ketika melihat kegagalan orang lain.
3. *Social Percuasion* (Persuasi Sosial). Persuasi sosial berhubungan dengan kemampuan verbal dalam meyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan suatu tugas. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berupaya lebih keras untuk mencapai keberhasilan. Individu yang memperoleh persuasi sosial akan memiliki derajat efikasi diri lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak mendapatkan persuasi sosial.
4. *Physiological and Emotional States* (Kondisi Fisik dan Emosi). Situasi yang menekan kondisi fisik dan emosi dapat mempengaruhi efikasi diri. Emosi yang bergejolak, gelisah, cemas, takut, stres yang mendalam dan keadaan

fisiologis yang lemah akan dirasakan seseorang jika yang telah terjadi tidak sesuai dengan yang diinginkan. meningkatkan efikasi diri dan sebaliknya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat terbentuk pada diri manusia dengan mempelajari dan mengembangkan 4 sumber informasi yaitu : pengalaman keberhasilan, permodelan sosial, persuasi sosial, kondisi fisik dan emosi.

2.1.3.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dirinya. Flora Puspitaningsih (2018:79) ada beberapa faktor yang memengaruhi efikasi diri yaitu:

1. Budaya

Budaya dapat memengaruhi efikasi diri melalui nilai dan kepercayaan yang mempunyai fungsi sebagai penilaian efikasi diri dan konsekuensi dari keyakinan diri.

2. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi efikasi diri. Bandura menyatakan bahwa wanita mempunyai efikasi diri yang lebih tinggi dalam mengelola sesuatu dibandingkan laki-laki. Wanita bisa berprofesi sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai wanita karir itu akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibanding laki-laki yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Semakin kompleks derajat kesulitan yang dihadapi individu maka akan semakin rendah orang tersebut menilai kemampuan dirinya sendiri.

4. Insentif Eksternal
5. Insentif berupa reward yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil. Reward bisa berupa pujian, materi,
6. Status atau peran individu dalam lingkungan

Status sosial bisa mempengaruhi efikasi diri seseorang. Efikasi diri seseorang tinggi jika ia memiliki status sosial yang tinggi. Sebaliknya efikasi diri seseorang rendah jika memiliki status sosial yang kecil di lingkungannya.

7. Informasi tentang kemampuan diri

Efikasi diri seseorang tinggi atau rendah jika individu tersebut memperoleh informasi yang positif dan negatif tentang dirinya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* antara lain budaya, jenis kelamin, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Peningkatan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan *self efficacy*. Tingkat *Self efficacy* yang dimiliki individu dapat diukur dari dimensi *self efficacy*. *Self efficacy* yang dimiliki tiap orang berbeda-beda, tergantung pada aspek yang memiliki pengaruh penting pada perilaku. Lina (2019:9) membedakan *self efficacy* menjadi 3 dimensi, yaitu :

1. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan dan dihadapkan pada individu menurut tingkat kesulitannya maka individu tersebut akan lebih memilih tugas-tugas yang mudah/ sederhana, sedang, dan tinggi/sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk dilaksanakannya serta mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkat laku yang akan dicoba atau dihindari.

2. Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan kemantapan dan kekuatan seseorang terhadap keyakinannya untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna. Individu dengan efikasi diri yang lemah lebih mudah menyerah pada ketidakberhasilan, sementara individu dengan efikasi diri yang kuat akan tetap berupaya meskipun dijumpai pengalaman yang menghambatnya. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemampuan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu.

3. Luar Bidang Perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tugas dengan keyakinan individu atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beberapa individu akan merasa mampu melakukan tugas dalam bidang luas, sementara individu yang lain mungkin hanya bisa pada bidang tertentu dalam menangani, melakukan, menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pengalaman yang berangsur-angsur

menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan terbatas pada bidang tingkah laku khusus, sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai bidang tugas.

Berdasarkan dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi *self efficacy* meliputi, taraf kesulitan tugas yang dikerjakan individu, derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuat individu dan variasi situasi dimana penilaian *self efficacy* dapat diterapkan *self efficacy* yang dimiliki individu dapat diukur dengan mempertimbangkan ketiga dimensi tersebut, yaitu melihat seberapa kuat penilaian tentang kecakapannya saat individu tersebut dihadapkan pada tugas tertentu yang bervariasi tingkat kesulitannya. Semakin kuat *self efficacy*, maka semakin besar kecenderungan seseorang untuk memilih tugas atau perilaku yang menantang, semakin lama bertahan dengan perilaku atau tugas tersebut dan semakin sukses performanya dalam melakukan tugas atau perilaku tersebut.

Indikator *self efficacy* mengacu pada tiga dimensi *self efficacy* yaitu dimensi *magnitude*, dimensi *strength* dan dimensi *generality*. Flora Puspitaningsih (2018: 78), merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat diselesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.4 Konsep *Knowledge Sharing*

Sebelum penulis mengemukakan beberapa pendapat yang menjelaskan tentang knowledge sharing, perlu dijelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan turunan dari *knowledge management*.

2.1.4.1 Pengertian *Knowledge Management*

F.A. Uriarte (2018:13) *knowledge management* adalah proses dimana organisasi menghasilkan nilai dari aset intelektual dan berbasis pengetahuan mereka. Hal ini menjadi jelas manajemen pengetahuan berkaitan dengan proses mengidentifikasi, memperoleh, mendistribusikan dan memelihara pengetahuan yang penting bagi organisasi. Sedangkan Adzima & Sjahrudin (2019:59) *knowledge management* adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi dan berbagi pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal intelektual dan kinerja pegawai.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *knowledge management* merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan. Di dalam *knowledge Management* terdapat beberapa proses pengetahuan yaitu proses mengidentifikasi, memperoleh, mendistribusikan dan memelihara pengetahuan yang penting bagi organisasi berbagi, memanfaatkan, dan lain sebagainya. Proses pengetahuan tersebut memiliki fungsi sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan pada suatu lembaga, melalui tahapan tersebut *knowledge management* diturunkan menjadi *Knowledge Sharing*.

2.1.4.2 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing merupakan sebuah alat atau wadah bagi karyawan untuk saling mengumpulkan dan membagikan informasi maupun pengetahuan. Berikut ini merupakan pengertian *knowledge sharing* menurut para ahli :

Sri Raharso (2018:102) mengemukakan bahwa:

“*Knowledge sharing* merupakan proses melalui aktor-aktor organisasi (seperti: tim, unit, atau organisasi) dan dipengaruhi oleh pengalaman serta pengetahuan yang lainnya”.

Tung, K. Yao (2018:99) mendefinisikan bahwa:

“*Knowledge sharing is an important part of improving human resources in organizations. the increase in human resources will be able to provide leverage for every effective process in the organization* artinya Berbagi pengetahuan adalah bagian penting dari peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. peningkatan sumber daya manusia akan mampu memberikan daya ungkit bagi setiap proses yang efektif dalam organisasi”.

Dwihastuti (2021:333) berpebdapat bahwa:

“*knowledge sharing* adalah sebuah proses untuk dapat membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar

individu dengan individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk dapat mengimplementasikan sesuatu yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru”.

Imam et.al (2021:10) mengatakan bahwa:

“*Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah suatu proses interaksi sosial yang dilakukan seperti pikiran, pengalaman dan pengetahuan yang ditransfer, dipertukarkan antar individu atau antar organisasi dengan menggunakan metode yang berbeda untuk mencapai tujuan tertentu”.

Nikolas Fajar (2022:13) menyatakan bahwa:

“*Knowledge sharing* merupakan bentuk kegiatan untuk mendapatkan pengetahuan baru dari proses ekspolarasi informasi, gagasan, dan pengalaman yang disebarluaskan melalui komunikasi dan interaksi sosial kepada seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat mengenai *knowledge sharing* diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi ilmu pengetahuan, kemampuan, pengetahuan, maupun pengalaman dari individu ke individu lainya sebagai rekan kerja, berbagi dari individu ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan ke individu sehingga menciptakan pengetahuan baru.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Razmerita dkk, (2017:122) mengidentifikasi bahwa faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* meliputi rasa takut (takut dikritik, takut kehilangan pekerjaan, takut menyerahkan kekuasaan) dan kurangnya waktu berbagi. Menurut Razmerita dkk, (2017:124) terdapat faktor penghambat terjadinya *knowledge sharing*. Terdapat tiga faktor penghambat terjadinya *knowledge sharing* yang meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor teknologi.

1. Faktor Individu yaitu rasa percaya dari setiap individu merupakan yang paling penting dalam menentukan sukses tidaknya dalam berbagi pengetahuan.
2. Faktor Organisasi yaitu suasana tidak kondusif dalam budaya organisasi serta nilai dan norma-norma yang di dalam organisasi tidak mendukung maka akan menghambat proses berbagi pengetahuan.
3. Faktor Teknologi yaitu kurangnya fasilitas dan teknologi informasi dalam lingkungan kerja akan menghambat proses berbagi pengetahuan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* adalah faktor individu karyawan yang meliputi rasa percaya, faktor organisasi karyawan yang meliputi rekan kerja dan faktor teknologi termasuk sarana dan prasarana.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

Sri Raharso (2018:103) terdapat dua dimensi dalam *knowledge sharing*, yaitu :

1. *Knowledge Collecting* merupakan pemahaman bersama dan mengumpulkan informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi, yang mempunyai indikator sebagai berikut :
 - a. Berbagi informasi ketika rekan meminta
 - b. Berbagi keterampilan ketika rekan meminta
 - c. Rekan kerja berbagi pengetahuan ketika saya meminta
 - d. Rekan kerja berbagi keahlian ketika saya meminta.

1. *Knowledge Donating* merupakan pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi, yang mempunyai indikator sebagai berikut :

- a. Berbagi pengetahuan pada rekan kerja tanpa diminta
- b. Menerima pengetahuan dari rekan kerja tanpa diminta
- c. Berbagi keterampilan tanpa diminta
- d. Berbagi informasi tanpa diminta.

2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang sesuai kuantitas serta kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang. Berikut ini merupakan pengertian kinerja pegawai menurut para ahli:

Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Ivancevich & Jhon M (2019:90) mendefinisikan bahwa:

“Performance as the quality and quantity of the achievement of tasks, whether carried out by individuals, groups or companies artinya Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”.

Jhon Miner (2017:70) berpendapat bahwa:

“The willingness of a person or group people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results

artinya Kesiediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan kegiatan dan menyempurnakannya seutuhnya dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan”.

Romi Ilham (2018:51) juga mengatakan bahwa:

“Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in performing his duties in accordance with the responsibilities given to him”, artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Lija Poltak (2019:5) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai dalam mencapai atau melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Erawati & Wahyono (2019:291) menjelaskan bahwa:

"Kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau pegawai secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, sesuai dengan prestasi serta pencapaian sasaran seorang pegawai sesuai dengan jabatan serta tanggungjawabnya dan bisa mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.1 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Litjan Poltak (2019:61) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif.
2. Untuk memberikan pertimbangan mengenai kinerja pegawai dan pengembangan berbagai karya lewat program.

2.1.5.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Jhon Miner (2017:83) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan itu, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya

3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasi, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2018:70) kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*) menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah :
 - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output.
 - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja (*Quality*) menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah :
 - a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
 - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.

- c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*) menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikatornya:
 - a. Menerima pekerjaan yang telah ditentukan.
 - b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah
 - c. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.
 4. Kerjasama (*Teamwork*) menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja.
 - b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja.
 5. Inisiatif (*Initiative*) yakin bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator-indikator terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.
 - b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

2.2 Penelitian terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Terdapat jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	<p>Nida Nofila Yusra (2021)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.3, No.1 Maret 2021</p>	<p>Efikasi diri sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor urusan agama kecamatan tampan kota pekanbaru sebesar 93%</p>	<p>1. Variabel efikasi diri 2. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Lokasi penelitian</p>
2.	<p>Khaerana (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwut Timur</p> <p>Jurnal Ecoment Global : Kajian Bisnis dan Manajemen, Volume 5 1 edisi february 2020</p>	<p><i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwut Timur.</p>	<p>1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel kinerja Pegawai</p>	<p>1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Lokasi penelitian</p>
3.	<p>Farhan Danuputra, Fetty Powerwita Sary (2019)</p> <p>Pengaruh Dimensi <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Dosen Universitas Telkom)</p>	<p>Pada ujian determinasi menunjukkan pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 23,3%, sisanya 76,7% di pengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini</p>	<p>1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Lokasi penelitian</p>

	e-Proceeding of Management: Vol.6, No.2 Agustus 2019			
4.	<p>Mieke Rahayu, Megi Sihombing, Rita Rida Simamora, Fauziah Aryati (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Guru Di SMA Yadika Bandar Lampung</p> <p>Management Studies and Entrepreneurship journal, Vol 3(5) 2022 : 3184-3189</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh terhadap Kinerja Guru.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>knowldege Sharing</i> 2. Variabel kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel gaya kepemimpinan transformasional 3. Lokasi penelitian
5.	<p>Andrea Devani Sekareza, Endang Sulistiyani dan Inayah (2022)</p> <p><i>The Impact of Knowledge Sharing on Employee Performance</i></p> <p>(Internasioanal Journal of Economics, Business and Accounting Research</p>	<p><i>Research results show that situational leadership, knowledge sharing and job stress have a positive effect on employee performance</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Variable knowledge sharing</i> 2. <i>Variable employee performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Variable self efficacy</i> 2. <i>Variable situational leadership</i> 3. <i>Variable job stress</i>

	(IJEBAR) Vol.6, Issue 2, 2022)			
6.	Duma H. Pakpahan and Roby Sambung <i>The Impact of Knowledge Sharing on Employee Performance at Palangka Raya's Health College</i> <i>International Journal of Research in Business and Social Science (IJRBS) Vol 11, No 5 (2022) ISSN: 2147-4478</i>	<i>Research results show that innovation, leader member exchang and knowledge sharing have a positive effect on employee performance</i>	1. <i>Variable knowledge sharing</i> 2. <i>Variable employee performance</i>	1. <i>Variable self efficacy</i> 2. <i>Variable innovation</i> 3. <i>Variable leader member exchang</i> 4. <i>Research location</i>
7.	Chau Sen Wu (2018) <i>Influence of Creativity and Knowledge Sahring on Performance</i> <i>(Journal of Technology Management in China, Vol.7, Issue 1)</i>	<i>Research results show that Creativity and Knowledge Sahring have a positive effect on employee performance</i>	1. <i>Variable knowledge sharing</i> 2. <i>Variable employee performance</i>	1. <i>Variable Creativity</i>
8.	Shinta Ramadanis, Netti Indrawati, Afni Yeni (2023) Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok Jurnal Ekonomi dan Manajemen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer.	1. <i>Variabel self efficacy</i> 2. <i>Variabel kinerja pegawai</i>	1. <i>Variabel knowledge sharing</i> 2. <i>Lokasi Penelitian</i>

	Vol.3, No.1 Maret 2023			
9.	Misbachlul Munir and Samsul Arifin (2021) <i>The Influence of Work Motivation and Self Efficacy on Employee Performance</i> (Journal Simiki Economic, Vol.4, Issue 2)	<i>Research results show that Work Motivation and Self Efficacy have a positive effect on employee performance</i>	1. Variable self efficacy 2. Variable employee performance	1. Variable knowledge sharing 2. Research location
10.	Febri Anggriani Ginting and Nikous Sihombing <i>The Effect of Self Efficacy, Work Motivation and supervision on Employee Performance with Work Discipline as Intervening Variables In The Services Library And Archives Medan City</i> <i>South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 24, Issue 6 (August) ISSN 2289-1560 2021</i>	<i>Self-efficacy, work motivation, supervision, work discipline have a significant effect on employee performance and self-efficacy, work motivation and supervision have a significant effect on work discipline and indirectly self-efficacy, work motivation and supervision have a significant effect on performance. Employees through work discipline at the Medan City Library and Archives Service</i>	1. Variable self efficacy 2. Variable employee performance	1. Variable work motivation 2. Variable knowledge sharing 3. Variable Supervision 4. Research location
11.	Ayu Erawati dan Wahyono (2019) Peran Komitmen Organisasi dalam Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap komitmen organisasi, serta terdapat pengaruh anantara disiplin	1. Variabel self efficacy 2. Variabel kinerja pegawai	1. Variabel knowledge sharing 2. Variabel disiplin kerja

	Vol 8 NO 1 (2019) : Economic Education Analysis Journal EEAJ	kerja, mpotivasi kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai.		
12.	Hendra Wiyanto, C.Catur Widayati and Siti Marliya (2022) <i>The Influence of Organizational Culture, Self efficacy and Work Motivation on Employee Performance</i> <i>Dinasti International Of Journal Education Management and Social Science, Volume 3, Issue 3, February 2022</i>	<i>Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, self- efficacy has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.</i>	1. <i>Variabel self efficacy</i> 2. <i>Variabel Employee Performance</i>	1. <i>Variabel knowledge sharing</i> 2. <i>Variabel Organizational Culture</i> 3. <i>Variabel Work Motivation</i>
13.	Syarif Derry Setiawan (2018) <i>Pengaruh self Efficacy dan Knowledge Sharing terhadap kinerja Karyawan di PT Federal International Finance (FIF GROUP) Pontianak II</i> <i>Jurnal Manajemen Update, Vol 7, No 2 (2018)</i>	Hasil analisis data menunjukkan bahwa <i>Self efficacy</i> dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Pontianak II.	1. <i>Variabel self efficacy</i> 2. <i>Variabel knowledge sharing</i> 3. <i>Variabel kinerja karyawan</i>	1. Lokasi penelitian

Sumber: hasil olah data peneliti dari berbagai sumber (2023)

14.	<p>Christin Victoria Sanger dan Ferryal Abadi (2022)</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim, <i>Knowledge Sharing</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Kluege Internasional</p> <p>Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, Volume 8, No. 3, September 2022</p>	<p>Hasil ujin hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan <i>knowledge sharing</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja. Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel <i>self efficacy</i> 3. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kerja sama tim 2. Lokasi penelitian
15.	<p>Yovita Mumpuni Hartarini, Sopi, Zumrotun Nafiah (2022)</p> <p>Analisis Pengaruh Kompetensi Sosial, Efikasi Diri dan Berbagai Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang</p> <p>Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 1, No.7, Juni 2022</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial, efikasi diri dan berbagai pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel <i>knowledge sharing</i> 3. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompetensi sosial 2. Lokasi penelitian
16.	<p>Apri Anggita, Warsito Kawedar (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Journal Management</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa semakin tinggi pegawai melakukan aktivitas <i>knowledge sharing</i> (bertukar pengetahuan) maka</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Faktor demografi

	Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, ISSN (online) : 2337-3806	akan meningkatkan kinerja.		
17.	<p>Muhammad Sajid Saeed (2017)</p> <p><i>The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance</i></p> <p><i>Journal of Resources Development and Management, ISSN 2322-8397, An Internasional Peer-reviewed Journal Vol.21, 2017</i></p>	<p><i>Correlation and regression analysis revealed significant influence of knowledge sharing and job satisfaction on employee performance. Although this study did not show considerable improvement in employee performance, the association of knowledge sharing and job satisfaction with employee performance is strong. It has been concluded that employee performance in oil and gas companies enhance employee performance significantly by deploying adequate resources for knowledge sharing and job</i></p>	<p>1. Variabel knowledge sharing</p> <p>2. Variable employee performance</p>	<p>1. Variabel self efficacy</p> <p>2. Variable job satisfaction</p>
18.	<p>Eviline Giri, Umar, Hamid, Musadieg (2017)</p> <p><i>The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional</i></p>	<p><i>The study found that 1) organizational culture has no significant effect on organizational commitment and knowledge sharing, and significant effect on employee performance, 2) job involvement has significant effect on organizational commitment, no</i></p>	<p>1. Variabel knowledge sharing</p> <p>2. Variable employee performance</p>	<p>1. Variable self efficacy</p> <p>2. Variable organizational culture</p> <p>3. Variable organizational commitment</p> <p>4. Research location</p>

	<p><i>Telecommunication s Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia.</i></p> <p><i>Internasional Journal of Management and Adminitrative Sciences (IJMAS), ISSN: 2225-7225, Vol 3, No. 04, (20-33)</i></p>	<p><i>significant effect on knowledge sharing, and significant effect on performance of employees, 3) organizational commitment significantly influences knowledge sharing and on employee performance, and 4) knowledge sharing significantly influences employee performance.</i></p>		
19.	<p>Jacob Cherian and Jolly Jacob (2017)</p> <p><i>Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees</i></p> <p><i>Internasioanal Journal of Busines and Management, Vol 8, No. 14; 2017, issn 1833-3850, Published by Canadian Center of Science and Education</i></p>	<p><i>performance of the employees is positively influenced by the overall self-efficacy. It is also proved that the organizational behaviour of the sceptical practicing professionals is usually influenced a significant amount of confidence. Secondl y, complexity of the tasks as well as performance locus is found to moderate the link between self efficacy and performance at workplace. These two factors play an important role in organizational settings as they have a tendency to deteriorate the link between self-</i></p>	<p>1. Variabel self efficacy</p> <p>2. Employee Performance</p>	<p>1. Variabel knowledge sharing</p> <p>2. Variabel motivation</p> <p>3. Research location</p>

		<i>efficacy and performance. With the increase in the complexity of task, this link has been proved to be weaker.</i>		
20	<p>Abdul Kanray, Sri Salamah, Asri Laksmi (2019)</p> <p><i>The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority</i></p> <p><i>International Journal of Multicultural and Multiregious Understanding, http://ijmmu.com, ditor@ijmmu.com, ISSN 2364-5369, Volume 6, Issu 2, April, 2019</i></p>	<p><i>The results of the study can conclude that: 1) the Leadership style variable has a positive effect on the employee performance regression 2) Training variable has an effect on employee performance regression 3) the Self-Efficacy variable has an affects on the employee performance regression coefficient 4) There is a significant influence among the variables of Leadership style. Training and Self-Efficacy simultaneously towards employee performance, the correlation value is 61.3%, while the variable that has the greatest influence is self- efficacy</i></p>	<p>1. Variable self efficacy</p> <p>2. Variable employee performance</p>	<p>1. Variable knowledge sharing</p> <p>2. Variable leadership style</p> <p>3. Research location</p>

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada di tabel 2.1 dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu

yaitu menggunakan variabel *self efficacy*, *knowledge sharing*, dan kinerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan yang dilakukan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi lainnya antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan, kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti *self efficacy* dan *knowledge sharing*.

2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, individu dengan *self efficacy* yang rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya (Dewi, 202:348). Oleh karena itu seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin menurunkan kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nida Nofila Yusra (2021) bahwa efikasi diri sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. efikasi yang dimiliki oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sehingga enggan untuk meninggalkan pekerjaannya. Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, efikasi diri dapat, menumbuhkan ketekunan ketika seseorang menyadari bahwa keadaan kinerjanya menurun. Semakin tinggi kepercayaan diri seseorang maka semakin bagus kinerjanya begitupun sebaliknya rendahnya efikasi diri seseorang maka buruk juga kualitas kerjanya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hendra Wiyanto, C.Catur Widayati dan Siti Marliya (2022) bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Berbagi pengetahuan yang baik, diharapkan individu dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat (Annisa, et al. 2022:388). *knowledge sharing* dapat menjadi salah satu indikator kunci sumber daya yang baik dan unggul. Pengaruh *knowledge sharing* dan kinerja pegawai diperkuat dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Rosyida Nur Laili, M. Yahya Arwiyah (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge sharing* dan kinerja karyawan bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Waristo (2017) *knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa semakin tinggi pegawai melakukan aktivitas *knowledge sharing* (bertukar pengetahuan) maka akan meningkatkan kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chau Sen Wu (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *Knowledge sharing* dan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja

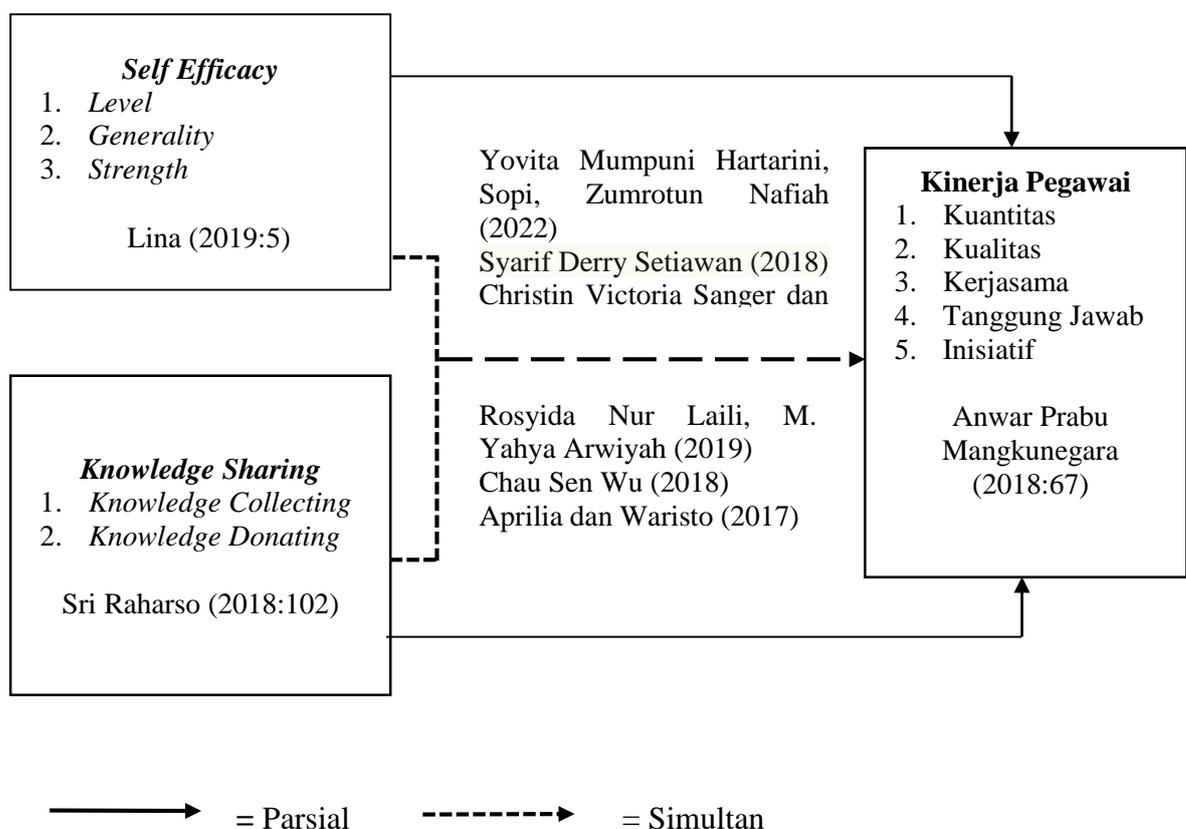
Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Yovita Mumpuni Hatarini, Sopi, Zumarotun Nafiah (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya variabel efikasi diri dan berbagi pengetahuan saling berkorelasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, karyawan dituntut untuk memiliki efikasi diri yang cukup dan bila tidak didukung dengan adanya berbagi pengetahuan yang baik hal ini dapat menurunkan efikasi diri karyawan. maka untuk mencapai kinerja yang baik, maka efikasi diri dan berbagi pengetahuan harus dalam kondisi yang memadai.

Penelitian yang dilakukan Syarif Derry Setiawan (2018) hasil analisis data menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Christin Victoria Sanger dan Ferryal Abadi (2022) menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka penelitian mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Sumber : Pengolahan data oleh peneliti (2023)

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Secara simultan

Terdapat pengaruh *self efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial

- a. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.