BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan topik atau masalah dalam penelitian ini, yaitu pelatihan kerja, perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan kinerja karyawan. Teori-teori yang digunakan peneliti diambil dari beberapa buku referensi serta kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum hingga pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang- orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan- tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan

berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari Bahasa Perancis kuno, yaitu *"management'*, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasiaan, pengorganisasian dan pengontrol sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Menurut Jhon, Schermerhorn and Bachracs (2020:43) mengemukakan bahwa "*The principal object of management should be to secure maximum prosperity for the employer, coupled with the maximum prosperity for the employee*".

Pendapat dari Robbins, Stephen P and Mary Coulter., yang dialih bahasakan oleh Wilson bangun (2018:37) mengemukakan bahwa "Manajemen melibatkan pengkoordinasian dan pengawasan kegiatan kerja orang lain sehingga kegiatannya selesai secara efisien dan efektif".

Menurut Ricky W.Griffin (2021:7) menyatakan bahwa *"Early advocates of the classical management perspective viewed organizations and jobs from an essentially mechanistic point of view; that is, they essentially sought to*

conceptualize organizations as machines and workers as cogs within those machines" yang artinya "Pendukung awal dari perspektif manajemen klasik memandang organisasi dan pekerjaan dari sudut pandang yang pada dasarnya mekanistik; yaitu, mereka pada dasarnya berusaha mengonseptualisasikan organisasi sebagai mesin dan pekerja sebagai roda penggerak di dalam mesin tersebut".

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat dijelaskan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang mengatur setiap aktivitas yang ada didalam organisasi ataupun Perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia sehingga sumber daya tersebut mempunyai kinerja yang optimal.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Dalam melaksanakan aktivitas suatu organisasi fungsi manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan kegunaanya dan melaksanakan setiap tahapan ditentukan dalam melaksanakan setiap aktivitas. Kegiatan ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian yang saling berkaitan satu sama lain. Fungsi manajemen yang dikemukan Oleh Stephen P. Robbins (2018:7), sebagai berikut:

1. Perencanaan *(planning*)

   Fungsi ini merupakan awal dari kegiatan manajemen dimulai. Perencanaan mencakup identifikasi kebutuhan sumber daya dan penjadwalan, untuk memastikan proses secara tepat waktu. Proses perencanaan ini berisi tentang hal apa saja yang menjadi target ataupun tujuan yang ingin dicapai serta langkah apa saja yang akan dibuat untuk pencapaian tersebut.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

   Merupakan aktivitas yang meliputi proses pengelompokan sumber daya yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuannya dan selanjutnya melakukan proses mengidentifikasi tugas yang sudah direncanakan serta memberikan wewenang serta tanggung jawab .

3. Memimpin (*leading*)

   Memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi. Termasuk didalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan karyawan baik secara individu maupun kelompok.

4. Pengendalian *(controlling*)

   Pengendalian dan pengawasan merupakan bagian akhir dari fungsi manajemen. Dimana fungsi yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta pengawasan itu sendiri. Fungsi pengendalian merupakan proses penentuan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adapun perbedaan dari pengendalian dan pengawasan yaitu jika pengendalian memiliki wewenang untuk mengambil kebijakan jika terjadi kesalahan di suatu organisasi, sedangkan pengawasan hanya sekedar memberikan saran dan tindakan selanjutnya akan dialihkan kepada pengendali organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut fungsi dari manajemen merupakan sebuah usaha agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien melalui

beberapa kegiatan utama yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan yang telah dirancang sebelumnya.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang Manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut Arsana (2019) berpendapat bahwa ada enam unsur pokok yang terkandung dalam Manajemen, diantaranya:

1. Manusia (*Man*)

   Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi keuangan dan personalia.

2. Material *(materials)*

   Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

3. Mesin *(Machine)*

   Dalam kemajuan teknologi, Manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

4. Metode *(Method)*

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, Manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

5. Uang *(Money)*

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau tidak lancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

6. Pasar (*Markets)*

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau *market*. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu. *market* merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Berdasarkan penjelasan tersebut unsur manajemen berguna untuk mendapatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja agar tercapainya tujuan perusahaan. Adapun unsur dari manajemen tersebut diantaranya: manusia *(man)*,

material *(materials)*, mesin *(machine)*, metode *(method)*, uang *(money)*, pasar *(markets)*.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekruitmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi *human resource*, *human resource* memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi *human resource* ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang ditetapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Flippo (2018) mengemukakan bahwa:

> *"Human Resource management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished"*

Menurut Garry & Kotler (2019:5) menyatakan bahwa: "Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations", Diterjemahkan bahwa "Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi."

Menurut pendapat dari Hasibuan (2019) menyatakan : "Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan terus dikembangkan hingga sekarang. Dengan MSDM, pihak manajemen perusahaan akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang. Lebih lanjut tujuan organisasi/perusahaan akan lebih mudah tercapai"

Berdasarkan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas-aktivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan. Melalui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi tenaga

kerjanya. Hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

   a. Perencanaan

      Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

   b. Pengorganisasian

      Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

   c. Pengarahan

      Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin

yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpanan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari:

1) Perencanaan sumber daya manusia
2) Analisis jabatan
3) Penarikan pegawai
4) Penempatan kerja
5) Orientasi kerja

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama

sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk

memanfaatkan tenaga kerja manusia agar sesuai dan tepat sasaran dalam rangka mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Berikut menurut Serdamayanti (2019:10) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasi

   Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

   Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

   Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi

4. Tujuan Personal

   Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya

bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.3 Self-efficacy

Self-efficacy pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dia miliki seberapa pun besarnya.

2.1.3.1 Pengertian Self-efficacy

Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan diri bahwa seseorang memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* tidak sama dengan aspirasi (cita-cita), keran cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan *Self-efficacy* menggambarkan evaluasi kemampuan diri. Adapun beberapa definisi *Self-efficacy* menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Bandura dalam Hasanah, dkk (2019:522) mendefinisikan bahwa :

> *"Self-efficacy* atau efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan".

Menurut McShane & Von Glinow (2020:45) mengatakan:

> *"Self-efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully"*."Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia

> mempunyai kemampuan, motivasi, persepsi peranyang benar dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses".

Menurut McShane & Von Glinow (2020:45) mengatakan:

> *"Self-efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully"*."Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mempunyai kemampuan, motivasi, persepsi peran yang benar dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses"

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* adalah perasaan, keyakinan, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh kepada cara individu tersebut dalam bertindak atau mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

2.1.3.2 Aspek-Aspek Self-efficacy

Aspek-aspek *Self-efficacy* menurut Hasanah, dkk (2019) menyatakan bahwa ada empat yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *Self-efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *Self-efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah.

b. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self-efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan

datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan.

c. Keyakinan seseorang akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif untuk mencapai hasil yang baik.

d. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self-efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul.

2.1.3.3 Peranan Self-efficacy

Secara Psikologis, persepsi tentang kemampuan diri akan mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Menurut Lianto, (2019:59), *Self-efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah. Kekuatan *Self-efficacy* akan menjadi penentu perilaku. Berikut ini diuraikan beberapa peranan dari terciptanya *Self-efficacy* :

1. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional. Individu dengan *Self-efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaanya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada kenyataannya.

2. Prediksi perilaku yang akan muncul. Orang dengan *Self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih berminat melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dengan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya. Sebaliknya individu dengan *Self-efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk mengubah keadaan.
3. Menentukan pemilihan perilaku, individu akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, alih-alih tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self- efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.
4. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan. Menurut Bandura, *Self-efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan individu dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self-efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas sehingga individu akan lebih tabah ketika mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya. Upayanya pun akan lebih banyak dikerahkan karena keyakinan bahwa usahanya tidak akan sia-sia.

2.1.3.4 Sumber Self-efficacy

Menurut Bandura dalam Musdalifah & Yunanto, (2021) terdapat empat sumber *Self-efficacy* meliputi :

1. *Past performance*

   Meliputi hal-hal yang diterima karyawan sebagai hasil akumulasi kinerja sebelumnya seperti tugas yang menentang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung.

2. *Vicarious experience*

   Meliputi kesuksesan yang dirasakan baik kesuksesan rekan kerja maupun kesuksesan perusahaan, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self-efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. *Verbal persuasion*

   Meliputi sikap atau gaya komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan dan meningkatkan keyakinan tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

4. *Emotional cues*

   Meliputi sikap emosional yang dirasakan dalam bekerja. Emosi yang kuat, takut, cemas, stres, dapat mengurangi *Self-efficacy*. Namun, juga bisa terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *Self-efficacy*.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Self-efficacy

Self-efficacy dibedakan atas tiga dimensi yaitu *level, strength, dan generality.* Menurut Bandura dalam Sari *et al*.,(2019) mengemukakan bahwa :

1. Tingkat (*level*)

   Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *Self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *Self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya serta memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengatasi berbagai tantangan. Mereka juga menunjukkan keterampilan dalam mengelola stres yang timbul saat bertugas. Indikatornya adalah yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, tekun dan yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas. Indikatornya adalah yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan dan yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

2. Keluasan (*generality*)

   Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *Self-efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi dominan tertentu saja. Individu dengan *Self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, serta dapat beradaptasi dengan berbagai jenis tugas yang berbeda. Individu yang memiliki *Self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan

dalam menyelesaikan suatu tugas. Indikatornya adalah yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* luas/sempit dan yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

3. Kekuatan (*strength*)

   Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu, bahkan dalam menghadapi tantangan yang sulit. Individu dengan *Self-efficacy* yang tinggi menjadi sadar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Indikatornya adalah yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dan yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas.

2.1.4 Knowledge Sharing

Knowledge Sharing adalah bagian dari proses *knowledge management* yang bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan pengetahuan dengan mendistribusikannya kepada karyawan yang memerlukannya. Proses *Knowledge Sharing* ini tentunya dapat mendukung individu dalam organisasi atau perusahaan. Dengan implementasi yang tepat, manfaat dari *Knowledge Sharing* dapat dirasakan, sehingga organisasi dapat memperoleh pengetahuan yang bermanfaat bagi perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Knowledge Sharing

Knowledge Sharing atau berbagi pengetahuan merupakan komunikasi antar karyawan yang mencakup pertukaran dan penerimaan pengetahuan, dengan interaksi manusia sebagai salah satu cara utama. Proses ini dilakukan antara individu-individu dalam suatu kelompok sehingga informasi mengenai perkembangan dari lingkungan luar maupun dalam dapat tersebar ke seluruh bagian dan tingkatan di perusahaan. Dengan demikian, pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan tidak akan tetap tersembunyi dalam diri individu. Berikut ini beberapa pendapat para ahli, yaitu :

Novalien (2020:55) menyatakan bahwa :

> "*Knowledge Sharing* adalah proses pemindahan keterampilan dan kemampuan antar karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan manfaat dan kinerja organisasi yang berdampak pada kesuksesan, keberlanjutan dan daya saing".

Dwihastuti (2021:333) berpendapat 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".

Hoof and Ridder dalam Nurrachman (2019:157) mengatakan bahwa :

> "*Knowledge management* adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal intelektual dan kinerja karyawan".

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, *Knowledge Sharing* dapat disimpulkan sebagai proses krusial dalam *knowledge management* yang melibatkan pertukaran keterampilan, informasi, dan pengetahuan antar individu dan komunitas. Proses ini memfasilitasi kolaborasi yang efektif dan memanfaatkan keahlian

kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Proses ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan organisasi, tetapi juga mendukung penciptaan pengetahuan baru yang berguna untuk implementasi yang lebih baik. Dengan demikian, *Knowledge Sharing* berkontribusi pada kesuksesan, keberlanjutan, dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Melalui interaksi yang saling menguntungkan, baik di dalam komunitas internal maupun eksternal, *Knowledge Sharing* memastikan bahwa pengetahuan tidak hanya tersembunyi dalam diri individu, tetapi tersebar luas dan dimanfaatkan secara maksimal oleh seluruh organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing memiliki tiga faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor organisasional, faktor individu, dan faktor teknis. Ketiga faktor penentu tersebut telah dikemukakan dalam kutipan oleh Firdaus dan Ahman (2020), yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Organisasional

   Faktor organisasional yaitu berasal dari lingkungan atau individu lain, meliputi budaya kerja, sistem manajemen, dan insentif

2. Faktor Individu

   Faktor individu yaitu berasal dari internal suatu individu meliputi sikap individu dan ekspektasi personal

3. Faktor Teknis

   Faktor teknis yaitu berkaitan dengan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam proses *sharing*

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* yaitu faktor organisasional karyawan yang berasal dari luar seperti budaya kerja, sistem manajemen, dan insentif, faktor individu karyawan yang meliputi sikap karyawan dan ekspektasi personal, dan faktor teknis yang meliputi teknologi informasi.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

Hoof dan Ridder dalam Nurrachman (2019:157) mengatakan bahwa *Knowledge Sharing* terdiri atas dua dimensi, yaitu :

1. *Knowledge donating* (memberi pengetahuan), yaitu yaitu perilaku dalam menyalurkan/menyebarkan pengetahuan atau modal intelektual kepada orang lain yang melibatkan komunikasi antar individu. Dimensi *knowledge donating* yaitu meliputi :
    a. Berbagi pengetahuan baru
    b. Berbagi informasi mengenai pekerjaan
    c. Berbagi cerita tentang pekerjaan
    d. Berbagi keahlian tentang pekerjaan
2. *Knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan), yaitu perilaku individu dalam mencari atau mengumpulkan serta menerima informasi maupun pengetahuan mengenai modal intelektual yang dimiliki orang lain dengan jalan berkonsultasi dengan orang lain. Dimensi *knowledge collecting* yaitu meliputi :
    a. Mengumpulkan pengetahuan baru
    b. Mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan

c. Mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari kompetensi orang lain

Untuk mengukur perilaku *Knowledge Sharing*, beberapa indikator digunakan dalam penelitian sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Chuang dalam Satria A. Nurcahyo dan Wikaningrum (2020:15), yaitu :

1. Kesediaan berbagi pengetahuan khusus
2. Kesediaan berbagi pengetahuan secara virtual
3. Kesediaan memberi saran dalam pekerjaan
4. Kesediaan berdiskusi selama pertemuan
5. Kesediaan berbagi pengalaman sebagai solusi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik menjadi penentu kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas pencapaiannya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai mencakup keseluruhan hasil kerja individu. Berikut ini adalah beberapa definisi kinerja pegawai menurut para ahli: Anwar Prabu Mangkunegara (2020:9) menyatakan bahwa:

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

Jhon M Ivancevich (2021:90) mendefinisikan bahwa:

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

Lijan Poltak (2022:5) menyatakan bahwa:

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

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau perusahaan, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas. Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pentingnya kinerja terlihat dari kemampuannya untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai atau kelompok dapat memenuhi tugas-tugas yang dibebankan dalam waktu yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tingkat kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung. Menurut Kasmir (2019:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat semakin cepat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

   Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

   Kepribadian yaitu kebiasaan, sifat, karakter yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain.

5. Motivasi kerja

   Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat secara internal maupun eksternal, maka karyawan cenderung akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

   Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

   Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Motivasi

    Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Motivasi dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

    Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

    Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

    Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu ketaatan terhadap kebijakan yang ada di suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67), faktor-faktor tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas 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 ini mencakup dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan pekerjaan dan berusaha mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan telah dijelaskan oleh Lijan Poltak (2019:61), yaitu sebagai berikut :

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

Tujuan penelitian kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Rivai Zainal (2019:552), yaitu :

1. Meningkatkan etos kerja

2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
7. Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Dari poin-poin yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal, serta untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh individu atau perusahaan. Penilaian ini bertujuan untuk mendorong tanggung jawab dan prestasi

kerja, sehingga dapat membantu dalam menemukan solusi bagi berbagai permasalahan yang dihadapi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki dampak pada aktivitas perusahaan, dimana semakin optimal kinerja maka akan berdampak positif pada perkembangan perusahaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:72) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek dan tanda kinerja yang dapat diperhatikan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

   Indikator dari kualitas kerja antara lain:

   a. Kerapian
   b. Ketelitian
   c. Kehandalan

2. Kuantitas Kerja

   Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

   Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

   a. Ketepatan waktu
   b. Hasil kerja

c. Kepuasan Kerja

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Indikator dari kerja sama antara lain:

a. Jalinan kerja sama

b. Kekompakan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Indikator dari tanggung jawab antara lain:

a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan

b. Memanfaatkan sarana dan prasarana

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

Indikator dari inisiatif yaitu:

a. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui kinerja sangat mempengaruhi aktivitas perusahaan, di mana semakin baik kinerja, semakin positif dampaknya pada perkembangan perusahaan. Dapat dilihat bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja utama. Kualitas kerja meliputi kerapian, ketelitian, dan kehandalan. Kuantitas kerja mencakup ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerja. Kerja sama melibatkan jalinan kerja sama dan kekompakan antar individu atau kelompok. Tanggung jawab mencakup pengambilan keputusan dan pemanfaatan sarana prasarana. Inisiatif meliputi kemandirian dalam melakukan pekerjaan dan mengatasi masalah. Oleh karena itu, penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan setiap dimensi yang ada.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan pertimbangan sebagai dasar penyusunan penelitian baru. Tujuannya adalah untuk memahami penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain, serta untuk menjadi perbandingan dan referensi yang dapat mendukung penelitian serupa. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang diusulkan, yang bersumber dari jurnal dan internet sebagai pembanding untuk mengetahui persamaan dan perbedaannya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Annisa Dwiyanti Solihah, Rusman Frendika (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-*	1. Variabel *self-efficacy*	1. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung *Bandung Conference Series: Business and Management*, Vol. 3 No. 1, 2023. http://dx.doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6227	*efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel kinerja karyawan	
2	Putri Azizi, Ai Elis Karlinda, Mardhatila Fitri Sopali (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Padang *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, Vol 5 No. 3, 2021. https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.473	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, budaya organisasi, pengembangan karir baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang	*2.* Variabel *self-efficacy* 3. Variabel kinerja karyawan	2. Variabel budaya organisasi 3. Variabel pengembangan karir 4. Lokasi penelitian
3	Diki Furkon Hanapi, Sukomo, Toto (2020) Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar) *Business Management & Entrepreneurship*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	1. Variabel *Knowledge Sharing* 2. Variabel kinerja karyawan	*1.* Variabel *organizational citizenship behavior* *2.* Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Journal, Vol. 2 No. 1, 2020. https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2526			
4	Tsalis Baiti Nur Andayani, Dian Marlina Verawati, Axel Giovanni (2022) Model Peningkatan Kinerja Berbasis Budaya Organisasi, *Learning Organization*, dan *Knowledge Sharing* Studi Kasus Pada Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Magelang JIMKES : Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, Vol. 10 No. 2, 2022. https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1315	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap *Knowledge Sharing*, learning organization berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*, *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan, dan *Knowledge Sharing* mampu memediasi pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	*1.* Variabel *Knowledge Sharing* 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel budaya organisasi *2.* Variabel *learning organization* 3. Lokasi penelitian
5	Nofal Trijulianto Kurniawan, Sri Wahjuni, Suhartono (2022) Pengaruh *Self-efficacy* dan Komitmen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy dan komitmen organisasi berpengaruh	*1.* Variabel *self-efficacy* 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel komitmen organisasi 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember Jurnal Strategi dan Bisnis, Vol. 10, No. 1, 2022. https://jurnal.unej.ac.id/index.php/jsb/article/download/19385/12563/	positif signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kurir baik secara parsial maupun simultan.		
6	Indra Fahrizal, Sjaiful Munir (2022) *The influence of leadership, reward system and self-efficacy on work engagement of frontline employees at PT. TIKI JNE Jakarta* *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, Vol. 5 No. 2, 2022. http://dx.doi.org/10.36096/ijbes.v4i2.323	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, leadership, dan reward system berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan setiap perubahan atau variasi dalam keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, sistem penghargaan, dan *Self-efficacy* karyawan.	1. Variabel *self-efficacy* 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel *leadership* 2. Variabel *reward system* 3. Lokasi penelitian
7	Andrea Devani Sekareza, Endang Sulistiyani, Inayah Inayah (2022) *Situational Leadership, Knowledge Sharing, Work Stress on Employee Performance and Their Impact on Employee Performance* *International Journal of Economics, Business and Accounting Research* (IJEBAR), Vol. 6 No. 2, 2022	Hasil penelitian menunjukkan *situational leadership, Knowledge Sharing*, dan *work stress* berpengaruh secara positif dan signifikan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel *Knowledge Sharing* 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel *situational leadership* 2. Variabel *work stress* 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	http://dx.doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.4839			
8	Albilizar Rafly Hartana, Gendut Sukarno (2023) *The Analysis of Servant Leadership on Employee Performance through Knowledge Sharing at PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL), Vol. 2, No. 3, 2023. https://doi.org/10.55927/ministal.v2i3.4801	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dan terhadap kinerja karyawan melalui *Knowledge Sharing*.	1. Variabel *Knowledge Sharing* 2. Variabel kinerja karyawan	*1.* Variabel *servant leadership* 2. Lokasi penelitian
9	P.L. Wairisal, Maretha Ika Prajawati (2018) Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Ambon IQTISHODUNA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 13 No. 1, 2018. https://doi.org/10.18860/iq.v13i1.4481	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan variabel *Knowledge Sharing* terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Ambon.	1. Variabel *Knowledge Sharing* 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kompetensi 2. Lokasi penelitian
10	I Gusti Ayu Dewi Adnyani, I Gusti Made Suwandana (2022) *The Role of Self-efficacy Moderating the Influence of Individual Competence and Knowledge Sharing on the Performance*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa individual competence dan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan	1. Variabel *self-efficacy* 2. Variabel *Knowledge Sharing* 3. Variabel kinerja karyawan	*1.* Variabel *individual competence* 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	International Journal of Economics, Business and Management Research, Vol. 6 No. 6, 2022. http://dx.doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6610	*self-efficacy* dapat memediasi individual competence dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan		
11	Christin Victoria Sanger, Ferryal Abadi (2022) Pengaruh Kerjasama Tim, *Knowledge Sharing* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Sains, Bisnis, dan Teknologi, Vol. 8 No. 3, 2022 http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1560/503	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan	1. Variabel *Knowledge Sharing* *2.* Variabel *self-efficacy* 3. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kerjasama tim 2. Lokasi penelitian
12	Yovita Mumpuni Hartarini, Sopi, Zumrotun Nafiah (2022) Analisis Pengaruh Kompetensi Sosial, Efikasi Diri dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmiah Multidisiplin, vol. 1 No. 7, 2022 https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/582/470	Hasil penelitian menyatakan semakin baik kompetensi sosial, *self-efficacy*, dan *Knowledge Sharing* secara simultan akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan variabel paling dominan meningkatkan kinerja karyawan adalah *Knowledge Sharing*	*1.* Variabel *self-efficacy* 2. Variabel *Knowledge Sharing* 3. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kompetensi sosial 2. Lokasi penelitian
13	Cut Chandrika, Irma Setyawati (2023) *The Influence of Ethical Leadership, Creative Work Climate,*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berdampak tidak langsung negatif	1. Variabel *self-efficacy* 2. Variabel *Knowledge Sharing*	*1.* Variabel *ethical leadership* *2.* Variabel *creative work climate* 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	and Self-efficacy on Employee Performance with Knowledge Sharing as an Intervening Variable *International Journal of Social Service and Research*, Vol. 3 No. 10, 2023 http://dx.doi.org/10.46799/ijssr.v3i10.551	signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *Knowledge Sharing*, dan *Knowledge Sharing* memiliki dampak langsung negatif signifikan terhadap kinerja pegawai	3. Variabel kinerja karyawan	
14	Hendra Wiyanto, C. Catur Widayati, Siti Marliya (2022) *The Influence of Organizational Culture, Self-efficacy, and Work Motivation for Employee Performance* *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science* (DIJEMSS), Vol. 3 No. 3, 2022 https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i3.1124	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture*, *self-efficacy*, dan *work motivation* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik ketiga variabel tersebut maka semakin baik kinerja karyawan	1. Variabel *self-efficacy* 2. Variabel kinerja karyawan	*1.* Variabel *organizational culture* *2.* Variabel *work motivation* 3. Lokasi penelitian
15	Denok Sunarsi Et al. (2023) *The Role of Social Competence, Self-Efficacy and Knowledge Sharing on Employee Performance* *Remittances Review*, Vol. 8 No. 4, 2023 http://dx.doi.org/10.7777/jiemar.v2i3.195	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik *social competence*, *self-efficacy*, dan *Knowledge Sharing* maka akan semakin baik juga kinerja karyawan, dan *Knowledge Sharing* merupakan variabel yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan	1. Variabel *self-efficacy* 2. Variabel *Knowledge Sharing* 3. Variabel kinerja karyawan	*1.* Variabel *social competence* 2. Lokasi penelitian

Berdasarkan tabel 2.1, terlihat adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian-penelitian terdahulu baik dari segi judul maupun variabel yang dipelajari. Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting dan menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian tersebut. Dilihat dari judul dan variabel yang diteliti, banyak penelitian yang menggunakan variabel *self-efficacy*, *Knowledge Sharing*, dan kinerja karyawan sehingga peneliti memiliki dasar untuk memperkuat hipotesis yang akan diajukan. Selain itu, pemahaman terhadap penelitian terdahulu juga membantu peneliti mengidentifikasi celah penelitian yang belum banyak dieksplorasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berfungsi sebagai landasan konseptual yang dihasilkan melalui sintesis dari observasi dan kajian pustaka yang mendalam. Dalam pembentukan kerangka pemikiran, dilakukan integrasi berbagai konsep serta analisis hubungan antar konsep-konsep tersebut untuk menciptakan sebuah pemahaman yang komprehensif. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, termasuk di dalamnya *self-efficacy* dan *Knowledge Sharing.* Dengan memahami dan mengintegrasikan faktor-faktor ini ke dalam kerangka pemikiran, peneliti dapat lebih efektif dalam mengembangkan hipotesis dan teori yang relevan dengan peningkatan kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy, atau keyakinan diri seseorang dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan, telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Putri Azizi, Ai Elis Karlinda, dan Mardhatila Fitri Sopali (2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Annisa Dwiyanti Solihah dan Rusman Frendika (2023) juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh Nofal Trijulianto Kurniawan, Sri Wahjuni, dan Suhartono (2022) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian Indra Fahrizal dan Sjaiful Munir (2022) di PT. TIKI JNE Jakarta menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *leadership*, dan sistem *reward* secara kolektif berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hendra Wiyanto, C. Catur Widayati, dan Siti Marliya (2022) juga menemukan bahwa *self-efficacy*, bersama dengan budaya organisasi dan motivasi kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi *self-efficacy* dengan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memberikan dorongan yang lebih besar bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka, mereka cenderung lebih proaktif, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Oleh

karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan *self-efficacy* karyawan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Hal ini didukung dengan teori milik Albert Bandura (1977) yang mengatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu mempengaruhi cara mereka berperilaku dan kinerja. Teori lainnya berasa dari Mangkunegara (2009) dan Sedarmayanti (2017) yang mengemukakan bahwa *Self-efficacy* berperan penting dalam memotivasi karyawan, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan kualitas yang baik pada hasil kerja. Dengan demikian, *self-efficacy* berperan besar dalam menentukan efektifitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge Sharing dipaparkan dalam teori *Social Exchange Theory* milik George Homans (1961) yang menyatakan bahwa interaksi sosial merupakan proses pertukaran di mana individu memutuskan untuk berbagi informasi atau sumber daya berdasarkan evaluasi manfaat dan biaya. Dalam teori lainnya terdapat pada temuan milik Zainal Arifin (2008) yang mengemukakan mengenai pentingnya *Knowledge Sharing* dalam meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja. Hal ini didukung oleh Nonaka & Takeuchi (1995) dalam bukunya "*The Knowledge-Creating Company*". Mereka mengemukakan bahwa pengetahuan dibagi menjadi dua jenis yaitu *Tacit* (tersembunyi) dan *Explicit* (Eksplisit). Teori ini menjelaskan bagaimana proses sosial, seperti komunikasi dan interaksi, dapat memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Knowledge Sharing atau berbagi pengetahuan juga telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Diki Furkon Hanapi, Sukomo, dan Toto (2020) menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan berbagi pengetahuan dan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi, kinerja mereka cenderung meningkat. Penelitian Tsalis Baiti Nur Andayani, Dian Marlina Verawati, dan Axel Giovanni (2022) juga menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun variabel lain seperti budaya organisasi dan *learning organization* juga dipertimbangkan. Andrea Devani Sekareza, Endang Sulistiyani, dan Inayah Inayah (2022) menemukan bahwa *situational leadership* dan *work stress* juga memainkan peran dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *Knowledge Sharing*.

Selanjutnya, Albilizar Rafly Hartana dan Gendut Sukarno (2023) menemukan bahwa *Knowledge Sharing* dan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian P.L. Wairisal dan Maretha Ika Prajawati (2018) menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Meskipun hasilnya bervariasi, penelitian-penelitian ini tetap menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja.

Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan berbagi pengetahuan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka,

memecahkan masalah lebih efektif, dan bekerja lebih efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong budaya berbagi pengetahuan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

2.3.3 Pengaruh Self-efficacy dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kombinasi antara *self-efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan juga telah banyak diteliti. I Gusti Ayu Dewi Adnyani dan I Gusti Made Suwandana (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat memediasi pengaruh *individual competence* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa keyakinan diri karyawan dalam kemampuan mereka, bersama dengan berbagi pengetahuan. Penelitian oleh Yovita Mumpuni Hartarini, Sopi, dan Zumrotun Nafiah (2022) juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa kompetensi sosial, *self-efficacy*, dan *Knowledge Sharing* secara simultan meningkatkan kinerja karyawan, dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel yang paling dominan.

Namun, ada juga temuan yang menunjukkan dinamika yang lebih kompleks. Penelitian oleh Christin Victoria Sanger dan Ferryal Abadi (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Cut Chandrika dan Irma Setyawati (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berdampak tidak langsung negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *Knowledge Sharing*, sementara *Knowledge Sharing* memiliki dampak langsung negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Denok Sunarsi et al. (2023) menegaskan bahwa *social competence*, *self-efficacy*, dan *Knowledge Sharing* secara kolektif meningkatkan kinerja karyawan, dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel dominan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial dan *Self-efficacy* yang baik dapat memfasilitasi berbagi pengetahuan yang efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

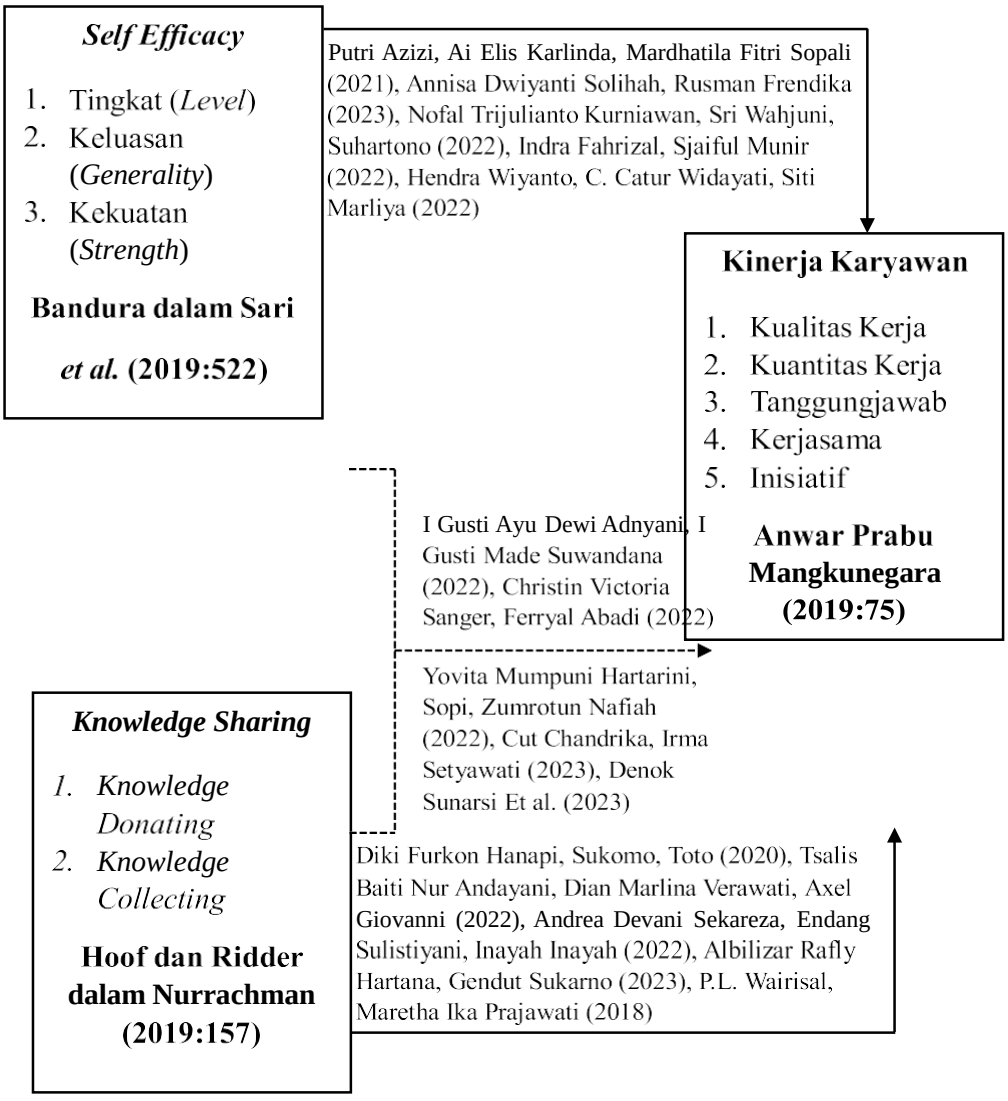
Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara *self-efficacy* dan *Knowledge Sharing* memiliki potensi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengintegrasikan kedua aspek ini dalam strategi pengembangan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan pola atau model tentang bagaimana suatu distruktur (bagian dan hubungannya) atau bagaimana bagian-bagian berfungsi perilaku yang di dalamnya ada konteks khusus atau dimensi waktu (Lexy J. Moleong, 2018). Oleh karena itu, paradigma penelitian adalah sebuah kerangka konseptual yang digunakan oleh peneliti untuk memahami esensi dari suatu masalah serta teori-teori dan pengetahuan yang relevan. Dengan mengacu pada teori-teori dan penelitian sebelumnya, mereka dapat memanfaatkannya sebagai fondasi untuk penelitian baru, dan sebagai panduan untuk merancang kerangka berpikir yang sesuai.

Paradigma penelitian dalam skripsi ini berfokus pada pengaruh *self-efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Paradigma ini menggambarkan bagaimana *self-efficacy* dan *knowledge sharing* berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja.

Penelitian ini juga mempertimbangkan factor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi hubungan antara self-efficacy, knowledge sharing, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur sejauh mana kedua variabel tersebut. Dengan demikian, paradigma penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:



Keterangan : ⟶ = Parsial ⇢ = Simultan

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji. Sugiyono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan

   Terdapat pengaruh *self-efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan

2. Secara Parsial
   a. Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan
   b. Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan