

Knowledge Sharing Self-Efficacy, Dan Trust Terhadap Employee Performance Melalui Quality Of Knowledge Sharing

Agustinus Fangohoy, Welhelmina Jeujan, Elly Noer, Samuel Waas
Universitas Musamus
email: ellynoer@unmus.ac.id

ABSTRAK

Tantangan era society 5.0 semakin memperjelas bahwa keahlian akan sangat dibatasi oleh perkembangan teknologi baru, sehingga mendorong sumber daya manusia untuk dapat secara terus-menerus memperbaharui, melengkapi, dan memperluas lebih banyak pengetahuan untuk mendukung kinerja dalam organisasi. Di sisi yang lain, kinerja karyawan juga tergantung pada faktor individu dimana self efficacy dan trust dalam sebuah organisasi memegang peranan dalam peningkatan kinerja. Lebih lanjut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing self-efficacy, dan trust terhadap employee performance melalui quality of knowledge sharing. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Merauke yang berjumlah 40 Orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu Partial Least Square dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa employee performance sangat ditentukan oleh knowledge sharing self-efficacy, dan trust. Selain itu quality of knowledge sharing merupakan variabel yang memediasi pengaruh knowledge sharing self-efficacy, dan trust terhadap employee performance.

Kata kunci : knowledge sharing self-efficacy; trust; quality of knowledge sharing; employee performance

ABSTRACT

The challenges of the era of society 5.0 further make it clear that expertise will be severely limited by the development of new technologies, thus encouraging human resources to be able to continuously update, complete, and expand more knowledge to support performance within the organization. On the other hand, employee performance also depends on individual factors where self-efficacy and trust in an organization play a role in improving performance. Furthermore, this study aims to determine the effect of knowledge sharing self-efficacy, and trust on employee performance through quality of knowledge sharing. The population in this study was all employees of PT Pelabuhan Indonesia IV Merauke Branch, totaling 40 people. The sampling method used was total sampling, so the number of samples in this study was 40 respondents. The data analysis method used is Partial Least Square using the SmartPLS 3.0 program. The results of the analysis show that employee performance is largely determined by knowledge sharing self-efficacy, and trust. In addition, the quality of knowledge sharing is a variable that mediates the effect of knowledge sharing, self-efficacy, and trust on employee performance.

Keyword : knowledge sharing self-efficacy; trust; quality of knowledge sharing; employee performance

PENDAHULUAN

Tantangan era society 5.0 yang menggabungkan unsur manusia dan teknologi (human-centered dan technology based) semakin memperjelas bahwa keahlian akan sangat dibatasi oleh perkembangan teknologi baru[1], sehingga hal ini mendorong sumber daya

manusia untuk dapat secara terus-menerus memperbaharui, melengkapi, dan memperluas lebih banyak pengetahuan untuk mendukung kinerja dalam organisasi[2]. Di sisi yang lain keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada employee performance, dimana jika karyawan memiliki kinerja yang optimal, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Efektifitas kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja hanya akan terjadi jika masing-masing karyawan sadar akan potensi diri untuk memberikan hasil yang maksimal. Hal ini mengkonfirmasi bahwa faktor individu karyawan merupakan faktor yang krusial bagi perusahaan, dimana kinerja perusahaan secara umum dapat ditingkatkan melalui efikasi diri individu karyawan (Self efficacy). Self efficacy dapat mengarahkan perilaku individu untuk berpikir, serta termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan keyakinan yang tinggi[3]. Lebih lanjut individu dengan self efficacy yang tinggi akan memiliki ketekunan untuk mendapatkan atau mencapai target yang diinginkan[4].

Self efficacy dapat diterapkan pada knowledge management untuk menjelaskan pengaruh adanya keyakinan dalam aktifitas berbagi pengetahuan [3]. Self efficacy dalam berbagi pengetahuan (knowledge sharing self-efficacy) mengacu pada keyakinan yang dimiliki seorang individu untuk berbagi pengetahuan secara efektif kepada orang lain, serta memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pengetahuan tersebut[5]. Karyawan yang memiliki self efficacy yang tinggi akan mampu meningkatkan quality of knowledge sharing[6]. Lebih lanjut knowledge sharing yang berkualitas akan mendorong peningkatan pada kinerja karyawan, dimana jika knowledge sharing berkualitas, maka karyawan akan mengetahui informasi apa yang dibutuhkan, siapa yang harus dicari, dan apa yang harus dilakukan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga mendukung kinerja yang optimal[3]. Pengetahuan yang dibagikan akan menambah wawasan yang menguntungkan bagi karyawan yang lain sehingga mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya[5].

Trust merupakan faktor individu yang lain yang juga dapat mempengaruhi transfer dan penciptaan pengetahuan di dalam perusahaan[6]. Pengaruh *trust* dalam hal ini dikaitkan dengan penilaian sosial misalnya kompetensi orang lain, serta penilaian risiko atas kepercayaan yang diberikan kepada orang lain. Seorang individu karyawan akan lebih bersedia untuk terlibat dalam pertukaran sosial pada umumnya, dan pertukaran pengetahuan pada khususnya ketika terjalin kepercayaan di antara karyawan[7]. Selain itu ketika hubungan kerja didasari[8] atas adanya kepercayaan, maka karyawan akan lebih

bersemangat untuk memberikan pengetahuan yang bermanfaat, serta untuk mendengarkan dan menyerap pengetahuan dari karyawan yang lain[9]. Ketika di dalam sebuah organisasi terjalin kepercayaan, serta aktifitas berbagi pengetahuan yang berkualitas maka hal tersebut tidak hanya akan meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen, tetapi juga dapat mendorong kinerja yang lebih efektif dan lebih efisien[10].

Penelitian ini menggunakan obyek yaitu PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Merauke. Secara umum knowledge sharing pada obyek pelabuhan di Indonesia pada umumnya masih belum optimal sehingga perlu dilakukan[11] evaluasi terhadap berjalannya proses knowledge sharing[11]. Analisis di bidang teknik dengan menggunakan *river diagram* serta *stairs diagram* menunjukkan adanya *gap* yang tinggi pada ketercapaian implementasi *knowledge sharing* di antara karyawan[11]. Di sisi yang lain sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *operator* bisnis pelayaran di Indonesia wilayah timur, PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Merauke bertanggung jawab sebagai *support operator* utama bagi pelabuhan-pelabuhan yang ada di wilayah Indonesia timur. Studi mengenai *knowledge sharing* pada konteks manajemen akan diteliti kembali dalam penelitian ini yaitu dengan menambahkan variabel *trust* untuk mengetahui determinasi variabel tersebut terhadap *employee performance*.

METODE

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui program SmartPLS 3.0. PLS merupakan analisis model struktural sebagai sebuah model prediksi[12] yang tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu pada estimasi parameter hubungan kausalitas. Evaluasi model PLS dilakukan dengan menggunakan evaluasi outer model dan inner model[13]. Outer model bertujuan[14] untuk menunjukkan adanya hubungan yang spesifik antara suatu variabel dengan indikatornya sedangkan inner model bertujuan untuk menunjukkan adanya hubungan[15] yang spesifik antar variabel tersembunyi/laten, yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator di dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor indikator dengan skor total variabel. Jika nilai *corrected item total correlation* pada masing-masing indikator lebih besar dari 0,3, maka indikator tersebut

dinyatakan valid. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas digunakan nilai cronbach alpha. Jika nilai *cronbach* alpha lebih besar dari 0,6, maka indikator yang mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel *knowledge sharing self-efficacy*, *trust*, *quality of knowledge sharing*, dan *employee performance* yang dilakukan dengan program SPSS 25.0:

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Cronbach Alpha
<i>Knowledge Sharing Self-Efficacy</i>	X1.1	0,623	0,749
	X1.2	0,567	
	X1.3	0,627	
	X1.4	0,490	
<i>Trust</i>	X2.1	0,457	0,827
	X2.2	0,666	
	X2.3	0,681	
	X2.4	0,536	
	X2.5	0,541	
	X2.6	0,492	
	X2.7	0,639	
	X2.8	0,445	
<i>Quality Of Knowledge Sharing</i>	Z1.1	0,530	0,841
	Z1.2	0,707	
	Z1.3	0,540	
	Z1.4	0,649	
	Z1.5	0,570	
	Z1.6	0,733	
<i>Employee Performance</i>	Y1.1	0,558	0,800
	Y1.2	0,612	
	Y1.3	0,556	
	Y1.4	0,607	
	Y1.5	0,636	

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas 0,3, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator tersebut valid atau tepat dalam mengukur *knowledge sharing self-efficacy*, *trust*, *quality of knowledge sharing*, dan *employee performance*. Selain itu juga diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan di masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

2. Partial Least Square

Ketepatan pengukuran indikator dievaluasi melalui *outer model* dimana salah satunya yaitu mengenai validitas konvergen. Untuk mengukur validitas konvergen yaitu dengan

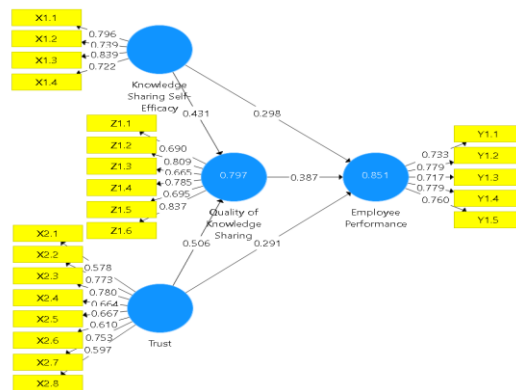
melihat nilai *outer loading* dan AVE, dimana jika nilai *outer loading* dan AVE yang dihasilkan lebih besar dari 0,5, maka indikator tersebut dinyatakan valid.

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
<i>Knowledge Sharing Self-Efficacy</i>	X1.1	0,796	0,601
	X1.2	0,739	
	X1.3	0,839	
	X1.4	0,722	
<i>Trust</i>	X2.1	0,578	0,465
	X2.2	0,773	
	X2.3	0,780	
	X2.4	0,664	
	X2.5	0,667	
	X2.6	0,610	
	X2.7	0,753	
	X2.8	0,597	
<i>Quality Of Knowledge Sharing</i>	Z1.1	0,690	0,562
	Z1.2	0,809	
	Z1.3	0,665	
	Z1.4	0,785	
	Z1.5	0,695	
	Z1.6	0,837	
<i>Employee Performance</i>	Y1.1	0,733	0,569
	Y1.2	0,779	
	Y1.3	0,717	
	Y1.4	0,779	
	Y1.5	0,760	

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa *outer loading* masing-masing indikator pada variabel *knowledge sharing self-efficacy*, *trust*, *quality of knowledge sharing*, dan *employee performance* memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah valid. Nilai AVE yang dihasilkan secara umum memenuhi kriteria yaitu lebih besar dari 0,5, namun terdapat satu variabel yaitu *trust* dengan AVE sebesar 0,465. Menurut Fornell dan Larcker (1981) nilai AVE > 0,4 atau AVE < 0,5 masih dapat diterima asalkan nilai reliabilitas model di atas 0,7. Nilai *composite reliability* sebagaimana Tabel 5 menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7, hal ini mengkonfirmasi bahwa secara umum masing-masing indikator telah valid dalam mengukur masing-masing variabel.

Berikut ini disajikan gambar hasil analisis *Partial Least Square* yang menunjukkan *outer loading* di masing-masing indikator:

Knowledge Sharing Self-Efficacy, Dan Trust Terhadap Employee Performance Melalui Quality Of Knowledge Sharing



Evaluasi *outer model* berikutnya yaitu validitas diskriminan. Uji validitas diskriminan yaitu dengan menggunakan nilai *cross loading*. Jika sebuah indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar tepat pada variabel yang diukurinya, maka indikator tersebut dinyatakan memenuhi validitas diskriminan. Berikut disajikan nilai *cross loading* yang menunjukkan bahwa secara umum indikator yang digunakan telah memenuhi validitas diskriminan.

	<i>Employee Performance</i>	<i>Knowledge Sharing Self-Efficacy</i>	<i>Quality of Knowledge Sharing</i>	<i>Trust</i>
X1.1	0,653	0,796	0,568	0,542
X1.2	0,592	0,739	0,515	0,537
X1.3	0,746	0,839	0,734	0,708
X1.4	0,657	0,722	0,754	0,699
X2.1	0,473	0,414	0,510	0,578
X2.2	0,662	0,600	0,661	0,773
X2.3	0,692	0,572	0,607	0,780
X2.4	0,526	0,486	0,581	0,664
X2.5	0,591	0,554	0,560	0,667
X2.6	0,497	0,633	0,585	0,610
X2.7	0,647	0,650	0,648	0,753
X2.8	0,592	0,499	0,506	0,597
Y1.1	0,733	0,698	0,668	0,655
Y1.2	0,779	0,657	0,671	0,651
Y1.3	0,717	0,664	0,607	0,629
Y1.4	0,779	0,672	0,769	0,677
Y1.5	0,760	0,540	0,615	0,644
Z1.1	0,700	0,662	0,690	0,574
Z1.2	0,621	0,619	0,809	0,702
Z1.3	0,522	0,651	0,665	0,631
Z1.4	0,724	0,705	0,785	0,690
Z1.5	0,599	0,552	0,695	0,554

	<i>Employee Performance</i>	<i>Knowledge Sharing Self-Efficacy</i>	<i>Quality of Knowledge Sharing</i>	<i>Trust</i>
Z1.6	0,791	0,600	0,837	0,691

Composite reliability menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk (variabel). Suatu konstruk atau variabel dikatakan memenuhi reliabilitas pengukuran jika memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7.

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Knowledge Sharing Self-Efficacy</i>	0,857
<i>Trust</i>	0,873
<i>Quality of Knowledge Sharing</i>	0,884
<i>Employee Performance</i>	0,868

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi reliabilitas model pengukuran.

Evaluasi *inner model* dapat dilihat berdasarkan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* pada variabel *quality of knowledge sharing* dan *employee performance* yaitu sebagai berikut:

Variabel	<i>R-Square</i>
<i>Quality of Knowledge Sharing</i>	0,797
<i>Employee Performance</i>	0,851

Nilai *R-Square* untuk variabel *quality of knowledge sharing* yaitu sebesar 0,797, memiliki arti bahwa keragaman data pada variabel *quality of knowledge sharing* yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya, yaitu *knowledge sharing self-efficacy*, dan *trust* yaitu sebesar 79,7%, dengan kata lain dapat diinterpretasikan bahwa *knowledge sharing self-efficacy*, dan *trust* berpengaruh sebesar 79,7% terhadap *quality of knowledge sharing*. Dengan interpretasi yang sama, *R-Square* variabel *employee performance* sebesar 0,851 menunjukkan bahwa *knowledge sharing self-efficacy*, *trust*, dan *quality of knowledge sharing* dapat mempengaruhi 85,1% *employee performance*.

Evaluasi *inner model* PLS, juga dapat diketahui berdasarkan nilai *Q-Square* (*predictive relevance*). Semakin tinggi *Q-Square* atau semakin mendekati 1, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Berdasarkan nilai *R-Square* pada Tabel 6 dapat dihitung nilai *Q-Square* sebagai berikut:

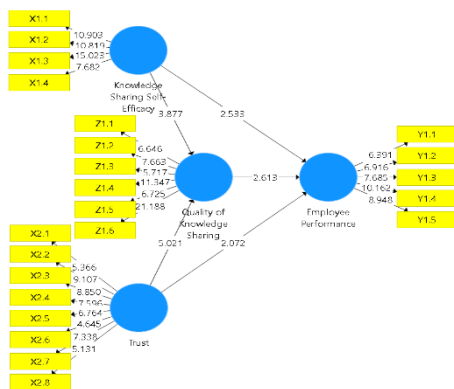
$$Q\text{-Square} = 1 - (1 - 0,797) \times (1 - 0,851) = 0,970$$

Dari hasil perhitungan diketahui nilai *Q-Square* sebesar 0,970, artinya besarnya variasi dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural adalah sebesar 97%,

sedangkan 3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan hasil ini, model struktural pada penelitian dapat dikatakan telah fit atau memiliki prediksi yang baik.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai *t-statistic* yang dihasilkan lebih besar dari 1,96. Berikut disajikan gambar hasil analisis PLS dalam penelitian ini yang berisikan nilai *t-statistic* pengaruh *knowledge sharing self-efficacy*, dan *trust* terhadap *employee performance* melalui *quality of knowledge sharing*.



Berikut ini disajikan tabel nilai koefisien estimasi dan *t-statistic* yang dihasilkan pada masing-masing hipotesis yang diuji dalam penelitian ini:

	Hipotesis	Koefisien	<i>t-statistic</i>
H ₁	Knowledge Sharing Self-Efficacy → Quality Of Knowledge Sharing	0,431	3,877
H ₂	Knowledge Sharing Self-Efficacy → Employee Performance	0,298	2,533
H ₃	Trust → Quality Of Knowledge Sharing	0,506	5,021
H ₄	Trust → Employee Performance	0,291	2,072
H ₅	Quality Of Knowledge Sharing → Employee Performance	0,387	2,613

Nilai *t-statistic* yang dihasilkan pada masing-masing hipotesis menunjukkan nilai lebih besar dari 1,96, artinya bahwa hubungan kausalitas sebagaimana hipotesis penelitian bersifat signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka H₁, H₂, H₃, H₄, dan H₅ dapat diterima

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien	<i>t-statistic</i>
Knowledge Sharing Self-Efficacy → Employee Performance	0,167	2,359
Trust → Employee Performance	0,196	2,122

Pengaruh mediasi oleh variabel *quality of knowledge sharing* pada hubungan antara *knowledge sharing self-efficacy* dan *trust* terhadap *employee performance* dapat diketahui berdasarkan hasil *t-statistic* pengaruh tidak langsung. Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung *knowledge sharing self-efficacy* terhadap *employee performance*

melalui *quality of knowledge sharing* yaitu sebesar 0,167 dengan *t-statistic* sebesar 2,359 (lebih besar dari 1,96). Demikian pula halnya dengan pengaruh tidak langsung *trust* terhadap *employee performance* melalui *quality of knowledge sharing* menghasilkan koefisien 0,196 dengan *t-statistic* sebesar 2,122 (lebih besar dari 1,96). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *quality of knowledge sharing* dapat memediasi pengaruh *knowledge sharing self-efficacy* dan *trust* terhadap *employee performance*

B. Pembahasan

1. Pengaruh Knowledge Sharing Self-Efficacy Terhadap Quality of Knowledge Sharing

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Knowledge Sharing Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Quality of Knowledge Sharing. Keyakinan yang tinggi, serta kemampuan, dan kemauan untuk berbagi pengetahuan dari karyawan akan mendorong peningkatan pada kualitas berbagi pengetahuan. Ketika seseorang memiliki keyakinan untuk membagikan pengalamannya untuk sebuah penyelesaian masalah yang dihadapi bersama, maka kualitas pengetahuan yang diberikan juga semakin tinggi, karena adanya keyakinan dan kemampuan atas pengetahuan yang diberikan dapat mendorong kepuasan bagi penerima pengetahuan[16]. Lebih lanjut bahwa seorang individu akan cenderung berpartisipasi dalam berbagi pengetahuan jika memiliki keyakinan bahwa kontribusinya memiliki kualitas dan berharga bagi orang lain. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian [9] dimana karyawan yang memiliki self-efficacy yang tinggi, akan mendorong peningkatan kualitas dari pengetahuan yang dibagikan kepada orang lain.

2. Pengaruh Knowledge Sharing Self-Efficacy Terhadap Employee Performance

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Knowledge Sharing Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance. Keyakinan, kemampuan, dan kemauan yang tinggi dari individu untuk berbagi pengetahuan akan mendorong peningkatan kinerja dari individu tersebut. Individu dengan self efficacy yang tinggi untuk berbagi pengetahuan akan memiliki ketekunan untuk mendapatkan atau mencapai target kinerja yang diinginkan[17]. Selain itu keyakinan individu atas kepemilikan pengetahuan yang layak untuk dibagikan kepada orang lain akan memberikan pemecahan pada permasalahan bersama sehingga mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian [17] yang menyimpulkan bahwa knowledge sharing self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap employee performance.

3. Pengaruh Trust Terhadap Quality of Knowledge Sharing

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Trust berpengaruh signifikan terhadap Quality of Knowledge Sharing. Ketika individu memiliki kepercayaan yang tinggi kepada individu yang lain, maka hal tersebut akan mendorong kualitas pada pengetahuan yang dibagikan. Dalam pertukaran sosial, trust merupakan kunci dan prasyarat yang penting dalam melakukan transfer pengetahuan[18]. Ketika seorang individu memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, maka pengetahuan yang dibagikan akan efektif dalam mendukung pekerjaan, dimana antar individu akan memulai interaksi secara face to face. Kepercayaan yang tinggi akan mendorong pengetahuan yang dibagikan lebih berkualitas dan mudah untuk dipahami[19]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [19] yang menyimpulkan bahwa trust berpengaruh signifikan terhadap quality of knowledge sharing.

4. Pengaruh Trust Terhadap Employee Performance

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Trust berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance. Kepercayaan yang tinggi dari individu kepada individu yang lain akan mendorong kinerja yang lebih baik[18]. Ketika di dalam sebuah organisasi terjalin kepercayaan, maka hal tersebut tidak hanya akan meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen, tetapi juga dapat mendorong kinerja yang lebih efektif dan lebih efisien[11]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [11] yang menyimpulkan bahwa trust berpengaruh signifikan terhadap employee performance.

5. Pengaruh Quality of Knowledge Sharing Terhadap Employee Performance

Quality of Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Employee Job Performance. Ketika knowledge sharing memiliki kualitas, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja individu karyawan, karena dengan adanya kualitas dalam berbagi pengetahuan, maka karyawan akan mengetahui informasi apa yang dibutuhkan, siapa yang harus dicari, dan apa yang harus dilakukan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga mendukung kinerja yang optimal[10]. Bahwa pengetahuan yang dibagikan akan menambah wawasan yang dapat mendukung dalam pencapaian kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya[9]. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian [9] yang menyimpulkan bahwa Quality of Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance.

KESIMPULAN

Knowledge Sharing Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Quality of Knowledge Sharing, dimana ketika individu memiliki keyakinan untuk berbagi pengetahuan, maka hal tersebut akan mendorong peningkatan pada kualitas berbagi pengetahuan. Knowledge Sharing Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Employee

Performance. Keyakinan, kemampuan, dan kemauan yang tinggi dari individu untuk berbagi pengetahuan akan mendorong peningkatan kinerja. Trust berpengaruh signifikan terhadap Quality of Knowledge Sharing. Ketika individu memiliki kepercayaan yang tinggi kepada individu yang lain, maka hal tersebut akan mendorong kualitas pada pengetahuan yang dibagikan. Trust berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance. Kepercayaan yang tinggi dari individu kepada individu yang lain akan mendorong kinerja yang lebih baik. Quality of Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Employee Job Performance. Kualitas berbagi pengetahuan akan mendorong peningkatan kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Pratiwi, "Exploration The Quality of Knowledge Sharing in Increasing Employees' Innovative Behavior," *IJHCM (International J. Hum. Cap. Manag.,* vol. 5, no. 2, pp. 120-131, 2022, doi: 10.21009/ijhcm.05.02.11.
- [2] "Universiti putra malaysia fsktm 2018 1 asra amidi," 2018.
- [3] H. Amin, F. Ahmed, and R. H. Soomro, "Servant Leadership Improves the Knowledge Sharing Behavior of Employees: A Case of Higher Education Sector in Pakistan," *Etikonomi,* vol. 18, no. 1, pp. 83-92, 2019, doi: 10.15408/etk.v18i1.6190.
- [4] D. Novitasari, H. Supriatna, M. Asbari, Y. A. Nugroho, and M. Nadeak, "Exploring the Impact of Trust in Leader and Knowledge Sharing on Employee Innovation," *Int. J. Soc. Manag. Stud.,* vol. 02, no. 03, pp. 47-62, 2021, [Online]. Available: <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/30>
- [5] E. A. K. Nugroho, J. S. Suroso, and P. Hanifah, "a Study of Knowledge Management System Acceptance in Halo Bca," *J. Terap. Teknol. Inf.,* vol. 2, no. 1, pp. 43-52, 2018, doi: 10.21460/jutei.2018.21.91.
- [6] R. A. Tirana and J. H. Tjakraatmadja, "Factors Affecting Knowledge Sharing Intention of Expert in Group of Faculty Member Telkom Corporate University," *Asian J. Technol. Manag.,* vol. 12, no. 1, pp. 70-85, 2019, doi: 10.12695/ajtm.2019.12.1.6.
- [7] M. T. Salmiati, "Jurnal Mantik Jurnal Mantik," *Mobile-Based Natl. Univ. Online Libr. Appl. Des.,* vol. 3, no. 2, pp. 10-19, 2019, [Online]. Available: <http://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/882/595>
- [8] R. Amanda, "Knowledge sharing dalam meningkatkan employee creativity melalui leader-member exchange (lmx)," *J. Ilmu Manaj.,* vol. 8, no. 1, pp. 30-38, 2020.
- [9] N. Laily, H. Mustika, S. Irdiana, Rusdiyanto, and M. Silalahi, "Antecedents of knowledge management: The case of professional employees in Indonesia," *Knowl. Perform. Manag.,* vol. 8, no. 1, pp. 49-62, 2023, doi: 10.21511/KPM.08(1).2024.04.
- [10] A. Firdaus and E. Ahman, "Knowledge Sharing Behavior Factors of Public Sector Employees in Jambi, Indonesia," *Transform. J. Manaj. Pemerintah.,* vol. 12, no. 2, pp.

167-173, 2020, doi: 10.33701/jtp.v12i2.1226.

- [11] C. Lozen and C. Hosen, "PENGARUH KNOWLEDGE SELF-EFFICACY , REWARDS TERHADAP ONLINE KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR : DENGAN DIMODERASI OLEH ORGANIZATIONAL INNOVATION The Influence of Knowledge Self-Efficacy , Rewards on Online Knowledge Sharing Behavior : Moderated by Organizational Innovation," vol. 20, no. 1, pp. 79-90, 2024.
- [12] B. Alma, *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. 2007.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2019.
- [14] R. dan Kuncoro, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. 2008.
- [15] I. Ghozali, *Aplikasi Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23*. 2018.
- [16] S. Andini and M. Ekhsan, "MAXIMIZING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . OAJ CARTON BOX : EXPLORING THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT , KNOWLEDGE MANAGEMENT , AND EMPLOYEE ENGAGEMENT," vol. 8, no. 1, pp. 177-190, 2024.
- [17] S. Marito Riana Sitompul, "Knowledge Sharing as Mediating Influence Transformational Leadership and Self-Efficacy on Innovative Work Behavior," vol. 2, no. 1, pp. 12-26, 2023, [Online]. Available: <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>
- [18] C. Chandrika and I. Setyawati, "The Influence of Ethical Leadership, Creative Work Climate, and Self-Efficacy on Employee Performance with Knowledge Sharing as an Intervening Variable," *Int. J. Soc. Serv. Res.*, vol. 3, no. 10, pp. 2430-2444, 2023, doi: 10.46799/ijssr.v3i10.551.
- [19] T. N. Pramana and E. Iryanti, "The Influence of Knowledge Management and Self-Efficacy on Employee Performance at PT Cipta Nirmala (Semen Gresik Hospital)," *Indones. J. Bus. Anal.*, vol. 3, no. 5, pp. 1685-1698, 2023, doi: 10.55927/ijba.v3i5.5463.