

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi maupun perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan suatu bisnis. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut (Wardani, 2017). Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Untuk menjalankan sumber daya manusia dibutuhkan tenaga dan bantuan orang lain. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Arianto, 2017).

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 2017). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja yakni hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan jangka panjang dalam persaingan global. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dengan hal tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan karakteristik-karakteristik yang ada diantaranya yaitu kompetensi, *self efficacy* dan *knowledge sharing*. Dimana karakter-karakter ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan (Panggabean, 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Hartati, dkk, 2020). Menurut Sudarmanto (2018) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Dharma (2018) mengemukakan bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Penelitian mengenai kompetensi terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hartati, dkk (2020), Rohmat (2020), Sunarsi, dkk (2020), Thalib, dkk (2020), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Rosmaini dan Tanjung (2019) mengemukakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kompetensi dapat menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy* (Hasan dan Khaerana 2020). *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan (Bandura, 2017). Menurut Anggreni (2017) efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian. Rimper dan Kawet (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Sehingga semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu.

Penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Erawati dan Wahyono (2019), Hasan dan Khaerana (2020), Khadir (2020), Khaerana (2020), menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat *self efficacy* akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki *skill* dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang cepat dalam mengambil keputusan mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Namun adapun penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Saputri dan Lestariningsih (2021) mengatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana tingginya *self efficacy* belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *knowledge sharing* (Hanapi dan Toto 2020). Saat ini pengetahuan selain menjadi modal utama, pengetahuan juga berperan untuk pertumbuhan usaha. Widyani *et al.* (2017) menyatakan bahwa proses *knowledge sharing* yang baik dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk berinovasi, sehingga mereka mampu memenangkan persaingan. Budaya *knowledge sharing* dapat meningkatkan pengetahuan individu dalam organisasi sehingga akan mendorong individu untuk melakukan inovasi (Kawalek, 2017). *Knowledge sharing* yang dilakukan dalam suatu organisasi juga dapat mendorong terciptanya kreasi baru, menumbuhkan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan intrapersonal, kreativitas, dan pemecahan masalah, sehingga *knowledge sharing* berdampak positif terhadap individual *innovation capability*. Rezaka (2017) menyatakan bahwa pengetahuan-pengetahuan baru dengan adanya

knowledge sharing dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. *Knowledge sharing* merupakan salah satu harapan perusahaan terhadap pegawai untuk dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

Penelitian mengenai *knowledge sharing* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hanapi dan Toto (2020), Masni dan Sinarwati (2018), Novita dan Herwati (2020), Ananda dan Soejoko (2021), menunjukan bahwa secara parsial variabel *Knowledge Sharing* mempengaruhi kinerja pegawai, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pengetahuan berperan besar untuk usaha karena semakin tinggi tingkat pengetahuan pegawai maka mereka akan dapat lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab mereka. *Knowledge sharing* adalah jalan terbaik yang dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan menerapkan *knowledge sharing* pada perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita, dkk (2020) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Universitas Terbuka (UT) adalah Perguruan Tinggi Negeri ke-45 di Indonesia yang diresmikan pada tanggal 4 September 1984, berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 41 Tahun 1984. UT memiliki 4 Fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FHISIP), Fakultas Sains dan Teknologi (FST), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) untuk jenjang Diploma dan Sarjana. Sejak tahun 2004,

UT membuka jenjang Magister pada Program Pascasarjana. Sejak tahun 2019, UT membuka program Doktor.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Universitas Terbuka Denpasar permasalahan kinerja pegawai diketahui pada indikator ketepatan waktu. Adapun daftar absensi pegawai yang terlambat masuk kerja periode Januari – Desember 2021 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai Terlambat Masuk Kerja
Periode Januari – Desember 2021

No	Bulan	Jam Kerja Seharusnya	Rata-rata Jam Kedatangan	Jumlah Pegawai yang Datang Terlambat
1	Januari	08.00-16.30	08.20-16.30	5 Orang
2	Februari	08.00-16.30	08.15-16.30	3 Orang
3	Maret	08.00-16.30	08.30-16.30	5 Orang
4	April	08.00-16.30	08.30-16.30	3 Orang
5	Mei	08.00-16.30	08.30-16.30	5 Orang
6	Juni	08.00-16.30	08.30-16.30	2 Orang
7	Juli	08.00-16.30	08.20-16.30	4 Orang
8	Agustus	08.00-16.30	08.30-16.30	3 Orang
9	September	08.00-16.30	08.30-16.30	5 Orang
10	Oktober	08.00-16.30	08.30-16.30	3 Orang
11	November	08.00-16.30	08.30-16.30	2 Orang
12	Desember	08.00-16.30	08.15-16.30	6 Orang
Jumlah				46 Orang

Sumber: Universitas Terbuka Denpasar (2021)

Ketepatan waktu menjadi hal yang paling penting bagi pelaksanaan suatu pekerjaan di Universitas Terbuka Denpasar. Namun pada Universitas Terbuka Denpasar ketepatan waktu pegawai terhadap pekerjaan mereka masih rendah. Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terlihat masih adanya pegawai Universitas Terbuka Denpasar yang harusnya jam masuk kerja yaitu pukul 08.00 WITA, namun pada kenyataannya sebagian pegawai datang pukul 08.30 WITA. Begitu pula pada saat jam istirahat dan jam pulang, masih

ditemui pegawai yang terlebih dahulu untuk melaksanakan istirahat dan juga pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Dengan ketidakdisiplinan karyawan untuk memenuhi jam kerja yang seharusnya, akan berdampak pada jumlah pekerjaan yang tidak mampu terselesaikan dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian diketahui bahwa terjadi keterlambatan penanganan mengenai nilai ujian mahasiswa yang tidak keluar, di mana pekerjaan tersebut yang seharusnya bisa 1 hari melaporkan 30 mahasiswa tetapi dikarenakan pegawai terlambat masuk kerja sehingga hanya bisa melaporkan 20 mahasiswa. Keterlambatan penanganan ini akan berdampak kepada pelayanan terhadap mahasiswa. Hal ini juga mengakibatkan pimpinan tidak dapat mengetahui permasalahan yang terjadi, dan ketika nilai keluar mahasiswa yang bersangkutan tidak mengetahui penyebab nilainya tidak keluar, sehingga apabila pimpinan tidak melakukan tindakan tegas dapat menimbulkan risiko kerugian bagi mahasiswa. Otomatis hal tersebut membuat para pegawai juga jadi terlambat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan terjadi penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang pegawai terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada Kantor Universitas Terbuka Denpasar dapat dilihat pada indikator yaitu keterampilan (*skill*). Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai Kantor Universitas Terbuka Denpasar dirasa kurang terampil dalam melakukan pelayanan kepada mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari, pelaksanaan program dan kegiatan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan dalam bentuk komputerisasi belum optimal, dikarenakan ada beberapa orang pegawai PNS pada Kantor Universitas Terbuka

Denpasar kurang mampu untuk menggunakan komputer, sehingga akan menghambat dalam pelayanan kepada mahasiswa dan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai.

Fenomena lain yakni, menyangkut masalah *self efficacy* berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 pegawai di Kantor Universitas Terbuka Denpasar, diketahui bahwa adanya rasa kurang percaya diri pegawai. Tidak jarang pula pegawai yang mengeluh pekerjaannya yang sulit dan mereka tidak dapat menyelesaikan secara tepat waktu (*deadline*) dari perusahaan. Beban kerja yang meningkat yang dirasakan oleh pegawai memicu keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan semakin rendah, sehingga berdampak pada tidak tercapainya jumlah permintaan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berkaitan dengan variabel *knowledge sharing* yang mempengaruhi kinerja pegawai, observasi yang dilakukan terhadap 10 pegawai di Kantor Universitas Terbuka Denpasar diketahui bahwa permasalahan pada indikator berkomunikasi dengan semua orang. Komunikasi interpersonal di Kantor Universitas Terbuka Denpasar masih tergolong rendah, hal ini dikarenakan belum terwujudnya sikap saling pengertian, saling mempengaruhi dan hubungan sosial yang baik antar sesama rekan kerja. Kurang baiknya komunikasi dikarenakan pula dampak buruk yang timbul pada kelompok kerja yang berkaitan dengan kejenuhan dalam pekerjaan, serta adanya perbedaan antara satu golongan dalam lingkungan sosial organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Kompetensi, *Self Efficacy* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Terbuka Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Terbuka Denpasar?
- 2) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Terbuka Denpasar?
- 3) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Terbuka Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Terbuka Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Universitas Terbuka Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Universitas Terbuka Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

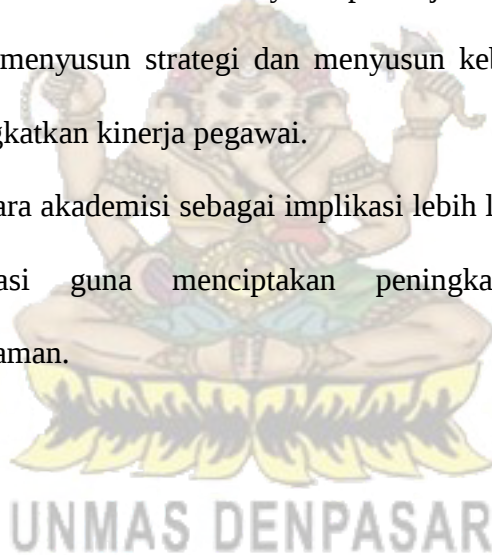
- 1) Kegunaan Teoritis
 - a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah

khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, *self efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

- b) Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

2) Kegunaan Praktis

- a) Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar kompetensi, *self efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017).

Menurut teori ini, salah satu karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasikan, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa (Hutapea & Thoha, 2018). Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan suatu beban pekerjaan yang dibebankannya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan menunjang percepatan jalannya roda organisasi sebaliknya pegawai yang kurang mempunyai kompetensi akan bisa menghambat jalannya pelayanan terhadap masyarakat dan mengganggu jalannya roda organisasi. Menurut Sudarmanto (2018) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi.

Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Dharma (2018) mengemukakan bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu (Tannady, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dibebankan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seseorang dapat ditumbuh kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang mempengaruhinya (Darmadi, 2018). Menurut Wibowo (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

- a) Keyakinan dan nilai-nilai, yakni keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- b) Keterampilan, yakni keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.
- c) Pengalaman, yakni keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- d) Karakteristik kepribadian yakni kepribadian termasuk banyak faktor yang antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.
- e) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- f) Isu Emosional, yakni hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

- g) Kemampuan intelektual, yakni kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- h) Budaya Organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam beberapa kegiatan.

3) Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea & Thoha (2018) bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan perilaku individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*), dan motif. Menurut Wibowo (2017) terdiri 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu sebagai berikut:

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

b) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

c) Konsep diri (*Self Concept*)

Konsep diri (*self-concept*) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat.

d) Sifat (*Trait*)

Ciri diri (*trait*) adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

e) Motif (*Motives*)

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisiten, yang dapat menghasilkan perbuatan.

2.1.3 *Self Efficacy*

1) Pengertian *Self efficacy*

Rimper dan Kawet (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Sehingga semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Menurut Anggreni (2017) menyatakan bahwa efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Baron dan Byrne (2017) mengemukakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yangtelah ditentukan. Individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Robbins (2017) mengatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* kita, semakin kita percaya dengan kemampuan yang kita miliki untuk sukses dalam suatu tugas. Lebih lanjut dikatakannya pula bahwa situasi berbeda, kita menemukan bahwa orang-orang dengan *self efficacy* rendah maka usaha-usaha mereka dalam menghadapi tantangan akan berkurang atau bahkan menyerah sama sekali, sementara mereka dengan efikasi diri (*self efficacy*) tinggi akan berusaha lebih keras untuk meraih kesempatan.

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif (*cognitive resources*), dan tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. Bandura (2017) membedakan pengharapan-pengharapan kognitif akan efikasi diri (*self efficacy*) menjadi dua, yaitu:

- a) *Outcome expectancy*, adalah perkiraan seseorang bahwa perilaku tertentu akan menuju pada hasil tertentu. Jika seseorang melakukan sesuatu yang positif maka akan membawanya kepada hasil yang positif.
- b) *Efficacy expectancy*, adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengambil tindakan yang mengarah pada kesuksesan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah suatu keyakinan atau kemantapan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu.

2) Dimensi *Self Efficacy*

Self efficacy memiliki tiga dimensi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sunyoto dan Burhanudin, (2017), sebagai berikut:

a) *Magnitude*

Menyangkut tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat dicapai oleh seseorang. Dimensi *magnitude* ini terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu pengharapan *efficacy* pada tingkat kesulitan tugas, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba, serta menghindari situasi dan perilaku yang dirasakan melampaui batas kemampuan dirinya.

b) *Strength*

Didasarkan pada apakah hubungan mengenai *magnitude* itu kuat atau lemah. *Strength* dibagi menjadi 2 (dua) yaitu, bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.

c) *Generality*

Tingkat harapan yang digeneralisasi pada situasi. *Generality* terbagi atas 2 (dua), yaitu pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus dan pengharapan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.

3) Indikator *Self Efficacy*

Adapun indikator *self efficacy* menurut Khaerana (2020) adalah sebagai berikut:

a) Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan

Pegawai merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

b) Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain

Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, pegawai memahami prosedur kerja serta tetap

semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.

c) Tantangan akan pekerjaan

Pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

d) Kepuasan akan pekerjaan

Pegawai selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4 Knowledge Sharing

1) Pengertian Knowledge Sharing

Menurut Widyani *et al.*, (2017) proses *knowledge sharing* yang baik dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk berinovasi, sehingga mereka mampu memenangkan persaingan. Sedangkan menurut Kawalek (2017) menyebutkan bahwa saat ini adalah “*knowledge-era*” jadi hanya organisasi yang mampu mengolah *knowledge* yang mereka punya secara optimal yang dapat bertahan dalam persaingan antar organisasi saat ini. *Knowledge sharing* adalah jalan terbaik yang dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan menerapkan *knowledge sharing* pada perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Jacobson (2017) *knowledge sharing* didefinisikan sebagai suatu pertukaran pengetahuan antara dua individu, satu orang sebagai komunikator pengetahuan, satu orang lainnya mengasimilasikan

pengetahuan dari si komunikator. Lee (2017) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai aktivitas mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari seseorang, grup atau organisasi ke orang, grup atau organisasi yang lain. Berbagi pengetahuan antar pegawai khususnya di lingkungan perusahaan itu sendiri pun penting untuk dilakukan. Karena dengan adanya *sharing* maka seorang pegawai akan bertambah wawasannya tentang kegiatan-kegiatan yang ada di lingkup kerjanya.

Knowledge sharing adalah salah satu proses utama di dalam *knowledge management* yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan. Lumbantobing (2017) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Knowledge sharing dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya secara tatap muka (*face to face*) misalnya rapat, diskusi, pertukaran dokumen, *training* atau diklat, hingga melalui media intranet. Kegiatan *knowledge sharing* diharapkan dapat membantu seseorang untuk membagikan seluruh pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain sehingga dapat memberikan manfaat baik untuk orang lain ataupun organisasinya (Pasaribu, 2019). Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Lin (2017) yang menyatakan bahwa melalui *best practices transfer* atau penyebaran pengetahuan terbaik yang dimiliki oleh pegawai atau *employees* dalam satu departemen atau unit bisa bermanfaat bagi

employees lainnya dalam departemen atau unit yang sama atau yang berbeda.

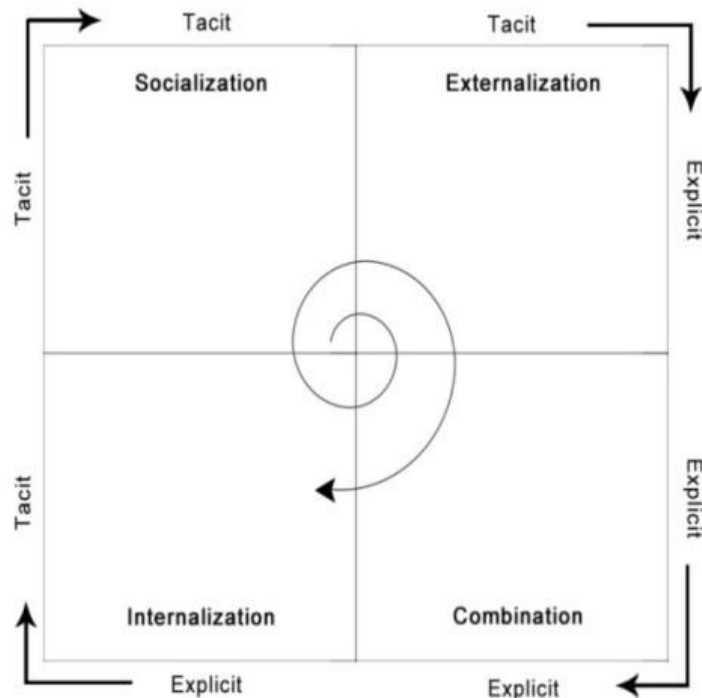
Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebarluaskan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan *value added* bagi perusahaan. Dengan *knowledge sharing* memungkinkan terciptanya ide-ide/inovasi yang akan mendukung keberlangsungan organisasi, meningkatkan nilai jual sehingga bisa berkompetisi dengan organisasi lain, *knowledge sharing* juga memungkinkan terbentuknya regenerasi dalam artian jika organisasi kehilangan senior staff (*expertise*) maka organisasi tetap berkembang karena ilmu yang digunakan tidak ikut terbawa pergi.

2) Budaya *Knowledge Sharing*

Menurut Ismail (2017), budaya *knowledge sharing* merupakan budaya yang perlu ditumbuhkan dan dirangsang dalam sebuah perusahaan yang ingin menerapkan manajemen pengetahuan dengan efektif. Karena *sharing* merupakan pondasi dari *learning* dan melalui *sharing* tercipta kesempatan yang lebih luas untuk *learning*. Tanpa *learning* tidak akan ada inovasi dan tanpa inovasi, perusahaan tidak akan bertumbuh atau bahkan tidak dapat bertahan. *Knowledge* yang di-*share* dapat menjadi *knowledge* baru sesudah mengalami proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi (SECI). *Knowledge* baru sebagai hasil proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi akan mengalami multiplikasi nilai jika mengalami proses SECI secara berkelanjutan. Proses multiplikasi nilai *knowledge* tersebut

dinamakan sebagai proses *knowledge spiral*, seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Gambar 1.1
Knowledge Spiral



Sumber: Nonaka, *et. Al.* (2017)

Adapun penjelasan dari SECI adalah sebagai berikut:

- a) Proses sosialisasi (*socialization*), yakni mengubah *tacit knowledge* ke *tacit knowledge* lain. Hal yang juga terkadang sering dilupakan. Contoh kongkrit adalah belajar dari orang lain, yang mungkin lebih berpengalaman. Proses ini membuat pengetahuan lebih terasah dan juga penting untuk peningkatan diri sendiri. Proses ini akan berputar pada proses pertama yaitu eksternalisasi. Semakin sukses menjalani proses perolehan *tacit knowledge* baru, semakin banyak *explicit knowledge* yang berhasil diproduksi pada proses eksternalisasi.

- b) Proses eksternalisasi (*externalization*), yaitu mengubah *tacit knowledge* yang dimiliki menjadi *explicit knowledge*. Bisa dengan menuliskan *know-how* dan pengalaman yang didapatkan dalam bentuk tulisan artikel atau bahkan buku apabila perlu. Tulisan-tulisan tersebut akan sangat bermanfaat bagi orang lain yang sedang memerlukannya.
- c) Proses kombinasi (*combination*), yaitu memanfaatkan *explicit knowledge* yang ada untuk diimplementasikan menjadi *explicit knowledge* lain. Proses ini sangat berguna untuk meningkatkan *skill* dan produktifitas individu. *Explicit knowledge* yang ada dapat dihubungkan dan dikombinasikan menjadi *explicit knowledge* baru yang lebih bermanfaat.
- d) Proses internalisasi (*internalization*), yakni mengubah *explicit knowledge* sebagai inspirasi datangnya *tacit knowledge*. Bahasa lainnya adalah *learning by doing*. Dengan referensi dari manual dan buku yang ada, saya mulai bekerja dan saya menemukan pengalaman baru, pemahaman baru dan *know-how* baru yang mungkin tidak didapatkan dari buku tersebut.

Dalam implementasi transfer pengetahuan pada organisasi akan menghadapi berbagai kendala dan hambatan yang harus dicarikan solusinya. Berbagai hambatan dan kendala akan memperlambat dan bahkan dapat mencegah berlangsungnya proses transfer pengetahuan dan kemungkinan mengikis pengetahuan yang sudah ada.

3) Indikator *Knowledge Sharing*

Swift dan Hwang (2017) mengukur berbagai pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dengan 3 indikator yaitu sebagai berikut:

- a) Berbagi pengetahuan secara sukarela.

Trust (kepercayaan) merupakan faktor utama yang mendukung terjadinya *knowledge transfer/sharing*. Selain rasa saling percaya pada diri para individu yang berada dalam suatu kelompok, biasanya mereka memiliki ikatan emosional untuk secara sukarela memberikan pengetahuan yang dimilikinya.

- b) Berkomunikasi dengan semua orang.

Komunikasi interpersonal sebagai sebuah proses komunikasi antara komunikan dan komunikator yang ditandai dengan terwujudnya saling pengertian, saling mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan balik. Komunikasi diharapkan dapat mengurangi dampak buruk yang timbul pada kelompok yang berkaitan dengan kejenuhan dalam pekerjaan, serta tidak membedakan antara satu golongan dalam lingkungan sosial organisasi.

- c) Menerima dan mendapatkan segala pengetahuan dengan mudah.

Adapun dua dimensi proses *knowledge sharing*. Yang pertama adalah pengetahuan mentransfer pengetahuan, yang berarti bertukar dan berkomunikasi dengan orang lain, modal intelektual dari pribadi seseorang. Dimensi kedua adalah mengumpulkan pengetahuan yang mengacu pada konsultasi rekan untuk mendorong mereka untuk berbagi modal intelektual mereka. Sehingga pengetahuan dapat dengan mudah diterima dan didapatkan dari adanya proses *knowledge sharing* tersebut. Belajar (*learning*) dan berbagi (*sharing*) pengetahuan diharapkan seluruh personal dalam organisasi memiliki pengetahuan yang beragam dan terus bertambah/meningkat sehingga menjadi sumber referensi untuk menjalankan kegiatan organisasinya

dengan lebih baik dan efektif serta menumbuhkan ide-ide atau pemikiran-pemikiran baru yang mendorong terciptanya inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Ulfazya (2020) indikator *knowledge sharing* adalah sebagai berikut:

- a) Menginformasikan apa yang di kerjakan
- b) Berbagi dengan teman sekantor tentang pengetahuan baru
- c) Selalu berbagi ilmu ketika ada teman bertanya
- d) Berbagi pengalaman dan keahlian yang diperoleh dari pendidikan atau penelitian
- e) Berbagi Pengetahuan melalui diskusi *face to face* dengan rekan kerja
- f) Menggunakan atau memanfaatkan teknologi untuk berbagi pengetahuan

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja yakni hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang

dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2017). Kinerja pegawai sering kali menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kurniawan (2017) menyatakan kinerja pegawai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nawawi, 2017). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses dalam periode kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan organisasi telah sesuai dengan kondisi atau faktor ekonomi, politik dan budaya yang ada, apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan, apakah memiliki kepemimpinan, modal, dan infrastruktur dalam mencapai misinya, apakah budaya, kebijakan, dan sistem kerjanya mendukung

pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi, pelatihan, dan sumber daya (Martoyo, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja.

- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Universitas Terbuka Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Rosmaini dan Tanjung (2019) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hartati, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indotirta Suaka. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah

pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Rohmat (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai statistik yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, motivasi kerja menunjukkan kecenderungan positif atas produktivitas kerja pegawai, kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Sunarsi, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu kompetensi terhadap

kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Thalib, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Erawati dan Wahyono (2019) meneliti tentang Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Hasan dan Khaerana (2020) meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Khadir (2020) meneliti tentang Analisis Pengaruh *Self Efficacy*, Kapabilitas Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kapabilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Khaerana (2020) meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Saputri dan Lestariningsih (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, lokasi

penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai

Hanapi dan Toto (2020) meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia [Persero] Cabang Banjar). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

Masni dan Sinarwati (2018) meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kepercayaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing trust and work* budaya budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berbagi pengetahuan

berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepercayaan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

Novita dan Herwati (2020) meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan variabel bebas *knowledge sharing*, kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

Novita, dkk (2020) meneliti Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya

dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

Ananda dan Soejoko (2021) meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PLN Kertosono Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Knowledge Sharing* dan Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.