

## Analisis Pengaruh Kompetensi Sosial, Efikasi Diri dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

Yovita Mumpuni Hartarini<sup>1\*</sup>, Sopi<sup>2</sup>, Zumrotun Nafiah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Semarang

---

### Article History:

Received: 15 Juni 2022

Revised: 27 Juni 2022

Accepted: 28 Juni 2022

### Keywords:

*Employee Performance, Knowledge Sharing, Self Efficacy, Social Competence.*

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of social competence, self-efficacy and knowledge sharing on employee performance at a private higher education institution in the city of Semarang, namely Semarang Schools of Economics. In this study, the sampling was carried out using purposive sampling and during the distribution process, a sample of 66 respondents was obtained. The analysis technique of this research uses multiple regression analysis. This research also conducted instrument test of reliability and validity, classical assumption test, hypothesis testing through t test, model feasibility test through F test and coefficient of determination. The results showed that social competence had a positive effect on employee performance. The direction of the positive regression coefficient indicates a positive influence of social competence on employee performance. Self efficacy has a positive effect on employee performance. The direction of the positive regression coefficient indicates a positive influence of self-efficacy on employee performance, Knowledge sharing has a positive effect on employee performance. The direction of the positive regression coefficient indicates a positive influence of knowledge sharing on employee performance.*

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi mempunyai fungsi dalam setiap pelaksanaan tugas yang harus dilakukannya, salah satunya adalah fungsi pelayanan, di mana dalam dalam sebuah organisasi adalah salah satu hal yang mutlak harus dipenuhi SDM kepada siapapun yang memerlukan jasa layanan organisasi. Bila layanan yang diberikan kurang memuaskan, maka akan memperoleh kesan yang kurang baik di mata pelanggan, hal inilah yang membuat kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi (Megan et al., 2007).

SDM mempunyai peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan, SDM perlu mengetahui bagaimana perusahaan mampu mencapai tujuannya, SDM merupakan elemen yang mampu menggerakkan perusahaan ke arah yang positif untuk mencapai apa yang diharapkan. Dukungan perusahaan sangat penting dalam mendorong SDM untuk memperbaiki kinerja

perusahaan melalui kinerjanya, perusahaan perlu memberikan *reward* yang sesuai untuk merangsang SDM mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai perlu didukung melalui kompetensi social (*social competence*), berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dan efikasi diri (*self efficacy*) yang dibutuhkan organisasi. Kinerja pegawai didukung adanya kompetensi profesional (Wang dan Jian, 2010; Ogoemeka, 2014).

Demikian juga, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi sosial, di mana oleh Ismail dan Abidin (2010) dan Levin et al. (2014) menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana pula, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagi pengetahuan, bahwa Megan et al. (2007) dan Wang dan Jian (2010) menunjukkan adanya pengaruh positif berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain oleh Jian dan Wang (2013), menyatakan bahwa sumber daya manusia yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan orang lain mampu membuka adanya kerja sama yang menguntungkan bagi perusahaan, meskipun kompetensi sosial berdasarkan pada kemampuan yang dimiliki oleh SDM dan membangun hubungan kerjasama dengan orang lain (Ogoemeka, 2014).

Penelitian ini dilakukan karena adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*), di mana Ogoemeka (2014) dan Wang dan Jian (2010) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai, sedangkan Hsiu-Fen (2013) menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan. Megan et al. (2007); dan Wang dan Jian (2010) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Hsiu-Fen (2013) menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan. Ismail dan Abidin (2010) dan Levin et al. (2014) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai, sedangkan Jian dan Wang (2013) menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang walaupun sebagai Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dengan hanya dua program studi yaitu Manajemen dan Akuntansi, menganggap bahwa kinerja pegawai yang tinggi menjadi salah satu kunci sukses dari keberhasilan, kemajuan, dan perkembangan sebuah institusi. Tentu hal ini akan menaikkan tingkat daya saing antar lembaga pendidikan terhadap kepercayaan masyarakat yang bertolak ukur pada jaminan mutu alumni dan pemeringkatan perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Dalam hal ini, STIE Semarang sebagai PTS yang masih berkualifikasi terakreditasi B tentunya memiliki strategi yang harus direncanakan, dirumuskan dan dilaksanakan dengan baik terutama harus difokuskan kepada proses intinya (*core process*), yaitu mencakup pelayanan prima dan ketepatan sistem akademiknya. Tentu saja, sasaran dan target dari STIE Semarang adalah para pelajar di bangku Sekolah Menengah Atas (SMA) dan para mahasiswa serta mahasiswinya. Pihak manajemen kampus berupaya menyiapkan segenap pegawainya untuk terpadu dalam strategi meraih hati dan minat masyarakat untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan tinggi.

Namun pada kenyataannya, masih ditemukan ketidaknyaman maupun ketidakramahan dari para pegawai baik dosen maupun tenaga non kependidikan (*staff*) dalam menyambut para tamu dengan beragam kepentingannya. Mereka enggan menyapa terlebih dahulu untuk menanyakan kepentingan dari para tamu tersebut kecuali jika para tamu yang memulainya dulu. Bahkan seringkali sikap dan ujaran yang disampaikan sebagai respon juga terkesan acuh tak acuh dan kurang informatif. Kemudian hal yang menyangkut sistem akademis juga kurang maksimal dalam tanggapan dan solusinya. Mahasiswa yang masih beradaptasi dengan sistem baru yang *paperless* karena semua terintegrasi secara *digital/online* juga membutuhkan penanganan khusus

---

sebagai akibat dampak pandemi Covid-19, di mana proses dan waktu adalah hal cukup rumit berdasarkan situasi dan kondisi masing-masing pihak dari mahasiswa yang berada di pelosok. Iklim budaya organisasi yang demikian ini, maka lambat laun akan mampu meredupkan reputasi institusi, yang kebetulan lokasi kampusnya berada di tengah pemukiman; bukan di tepi jalan raya. Kesadaran para SDM yang semacam ini sebaiknya memang perlu direformasi menggunakan manajemen perubahan. Apabila ditelaah, maka fenomena perubahan yang ditempuh dapat menggunakan aspek yang digagas oleh John Edwin Locke (1978) melalui teori motivasinya (Birnberg dalam Mahennoko, 2011) dengan menggunakan konsep *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan dengan indikator antara lain adalah Kompetensi Sosial, Efikasi Diri, dan Berbagi Pengetahuan yang tentu saja berkaitan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana kondisi SDM yang ada di STIE Semarang yang merupakan salah satu perguruan tinggi pelopor perkoperasian di Jawa Tengah. Dalam hal ini yang berkaitan dengan kompetensi sosial, efikasi diri, dan berbagi pengetahuan yang dimiliki individu (pegawai) dalam penerapan *goal setting theory* yang digagas oleh Locke (1978), dalam upaya meningkatkan kinerja terhadap masyarakat dalam melayani kebutuhan masyarakat bidang pendidikan tinggi di mana penulis memunculkan nilai murni (*value*) yang sesuai dengan azas obyektifitas penelitian. Inilah alasan penulis untuk mengambil fenomena ini menjadi judul penelitian yaitu “**Analisis Pengaruh Kompetensi Sosisal, Efikasi Diri dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang**”.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Kinerja secara umum adalah sebuah tolok ukur dari *output* yang dihasilkan melalui adanya suatu *input*. Kinerja atau *performance* adalah komitmen perusahaan untuk mencapai target yang telah dispesifikkan yang mampu dicapai oleh sumber daya manusia perusahaan atau organisasi (Wong & He, 2001). Robbins & Judge (2016) menunjukkan bahwa sebuah kinerja dapat diukur melalui produktivitas, *turnover* (keluar masuknya) pegawai, *citizenship* dan kepuasan yang dimiliki oleh SDM. Kinerja menurut Irawan & Dharmmesta (2012), merupakan sebuah hasil kerja yang bersifat konkret, obyektif atau dapat diamati, dan dapat diukur. Dessler (2012) bahwa kinerja (prestasi kerja) SDM adalah sebuah prestasi teraktual dari SDM dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari seorang SDM. Handoko (2012) bahwa kinerja (*performance*) yang didukung dengan prestasi kerja yaitu proses melalui jalan mana sebuah organisasi mengevaluasi atau memberikan penilaian prestasi kerja SDM.

Guritno & Waridin (2005) bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Gomes (2003) bahwa kinerja adalah sebuah catatan terhadap hasil produksi dari sebuah aktivitas pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu yang termasuk dalam periode waktu tertentu bahwa kinerja pegawai diukur melalui empat kriteria yaitu komunikasi, ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah prestasi dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang sumber daya manusia atau pegawai sebagai bagian dari hasil kerja yang akan dicapai selama kurun waktu tertentu dalam melakukan sebuah pekerjaan yang dibebankan kepada seorang SDM, berdasarkan kecakapan, pengalaman kerja, dan kesungguhan (Anidar & Indarti, 2015). Beyley dalam Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu.

Menurut Khalique & Singh (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Kinerja pegawai adalah SDM yang mampu menyelesaikan kegiatan-kegiatan organisasi dengan tingkat kesalahan yang relative rendah. (Cherian & Jacob, 2013). Kinerja pegawai menurut Manzoor et. al (2011) adalah kesuksesan dari seseorang SDM dalam menyelesaikan aktivitas pekerjaan yang dilakukan.

Wong & He (2001) menyarankan agar suatu perusahaan mempunyai kinerja yang baik maka perlu didukung dengan sumber daya yang kuat yang dimilikinya dalam mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Natalia (2020) bahwa untuk menggapai kinerja yang diharapkan, dari setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki kompetensi yang baik (*creating capacity to perform*), bekerja lebih keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) dan memiliki kebutuhan yang mendukung (*creating the opportunity to perform*).

Dalam pengertian ekonomi, kinerja atau performansi berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu : 1) kesiediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, dan 2) kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Robbins & Judge (2016) menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi dan adanya interaksi antara motivasi yang kuat dan kemampuan yang dimiliki seorang SDM. Siswanto (2016) bahwa maksud dan tujuan kinerja yaitu melakukan penyusunan sasaran yang bermanfaat dengan melakukan evaluasi atas hasil kerja akhir periode dan mengelola proses dari hasil kerja tersebut selama periode tersebut.

Tarricone & Luca (2002) mengukur kinerja pegawai melalui enam kriteria yaitu kemandirian, komitmen kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kualitas dan kuantitas. Dimensi kinerja pegawai antara lain jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama (Bangun, 2012). Bernardin & Russell (1993), mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision*, dan *interpersonal impact*. Menurut Mangkunegara (2002), ada delapan dimensi yang perlu diperhatikan dalam kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*), diantaranya adalah kualitas pekerjaan (*quality of work*), kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), kreatifitas (*creativity*), kerjasama (*cooperative*), inisiatif (*initiative*), ketergantungan (*dependability*), dan kualitas personal (*personal qualities*).

### **Kompetensi Sosial (*Social Competence*)**

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai yang terpenting dan sebagai unggulan bidang tersebut (Nurjayanti et al., 2021).

Kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan dalam membangun dan memelihara hubungan kerjasama serta interaksi yang dilakukan dengan orang lain ketika melaksanakan tugas sosial dalam upayanya untuk mencapai sebuah tujuan pribadi ataupun tujuan organisasi. Jian & Wang (2013) menyatakan bahwa sebuah kompetensi sosial adalah sebagai dasar kemampuan guna membangun kerjasama yang baik dengan orang lain. Levin et al. (2005) menunjukkan kompetensi sosial diarahkan pada kemampuan SDM untuk berinteraksi dengan SDM lain dalam melaksanakan sebuah tugas sosial. Ogoemeka (2014) menunjukkan sebuah kompetensi sosial didasarkan pada sebuah kemampuan SDM dalam memelihara suatu hubungan kerja sama yang baik dengan orang lain.

---

Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan (Widyanty et al., 2021).

Suatu kompetensi sosial yang dimiliki SDM sangat penting dalam meningkatkan kinerja SDM. Kompetensi sosial mencerminkan kemampuan SDM untuk menjalin kerjasama dan berinteraksi dengan SDM lain yang bekerja untuk mencapai tujuan. Kompetensi sosial terlihat rendah bila kurangnya suatu kemampuan yang dimiliki SDM dalam berinteraksi dengan masyarakat, pada akhirnya SDM kurang mampu dalam meyakinkan dan mempengaruhi keinginan masyarakat untuk melakukan jasa pembiayaan. Kompetensi sosial mempunyai dimensi yang digunakan ke dalam penelitian yang mengacu pada Mallinckrodt dan Wei (2015) di mana pengaruh dan dampak, kesadaran dalam berorganisasi, serta membangun hubungan kerja. Dimensi kompetensi sosial antara lain pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) (2011) dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

### **Efikasi Diri**

Konsep efikasi diri hampir serupa dengan *locus of control* dan *self esteem*, akan tetapi efikasi diri lebih spesifik mendorong seorang SDM untuk menyelesaikan seluruh kompetensi dengan hasil yang optimal sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Khalique & Singh (2019), efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Natalia (2020) menyatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Efikasi diri adalah penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Judge et al. (2007) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Srivastava & Pathak (2019) bahwa efikasi diri merupakan keterampilan yang berhubungan dengan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas pada kondisi tertentu menggunakan keterampilan yang dimilikinya.

Luthans (2012) menyatakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Cherian & Jacob (2013), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Mallinckrodt & Wei (2005), menyatakan bahwa seorang SDM perlu memiliki keyakinan yang kuat bahwasanya dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menurut Carter et al. (2008), orang dengan efikasi diri rendah terancam secara potensial dengan tingginya kebangkitan rasa cemas. Ini bukan merupakan kejadian yang mengancam, tetapi perasaan tidak yakin mampu mengatasi hal ini merupakan hal mendasar dalam kecemasan. Orang-orang yang percaya tidak mampu menangani kejadian-kejadian yang mengancam mengalami distress yang besar. Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan. Semakin tinggi efikasi diri, semakin percaya diri pada kemampuan untuk

berhasil. Efikasi diri dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerjanya.

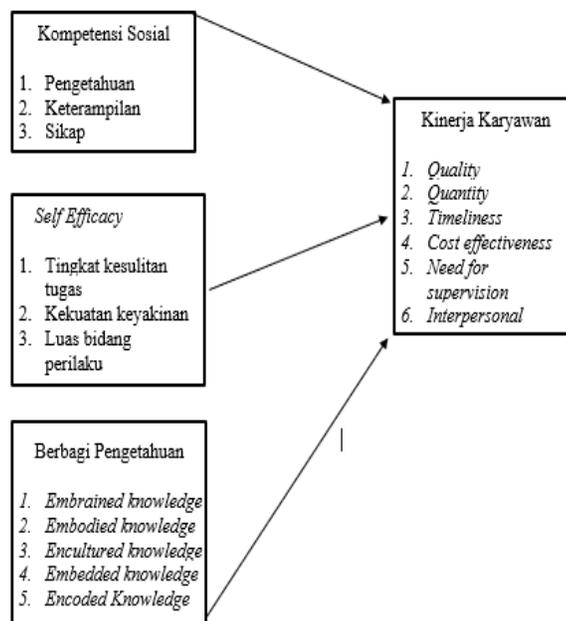
Mallinckrodt & Wei (2005) menyatakan bahwa seorang SDM perlu memiliki keyakinan yang kuat agar SDM memiliki kemampuan di atas rata-rata dalam menyelesaikan tugas-tugas yang spesifik. Ogoemeka (2014) menyatakan bahwa harapan dalam menentukan suatu perilaku atau kinerja bisa dilakukan atau tidak, oleh sebab itu ekspektasi akan menentukan kontribusi pada attitude yang juga menjadi penentuan lama atau tidaknya suatu perilaku dapat dipertahankan dihadapkan dengan tanpa adanya masalah. Dimensi efikasi diri antara lain tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).

### **Berbagi Pengetahuan**

Berbagi pengetahuan adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka. Berbagi pengetahuan terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*. *Knowledge donating* yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *knowledge collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki (Sutton, 2006). Secara konseptual, berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai tingkatan sejauh mana seseorang secara aktual melakukan berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan dapat pula dipahami sebagai perilaku di mana seseorang secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai *knowledge* dan pengalamannya. Tipe berbagi pengetahuan dapat bervariasi mengikuti pemahaman terhadap *knowledge* itu sendiri. *Knowledge* dapat dipahami sebagai aset individu atau organisasi yang bersifat *tacit* maupun *explicit*. *Explicit knowledge* adalah *knowledge* yang telah terdokumentasikan, mudah dimodifikasi dan diartikulasikan serta bersifat objektif. Sebaliknya, *tacit knowledge* adalah *knowledge* yang belum terdokumentasikan dan melekat di dalam diri seseorang, tidak mudah untuk diungkapkan dan bersifat subjektif (Levin et al., 2005).

Berbagi pengetahuan merupakan faktor eksternal yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Kohansal et al., 2013). Berbagi pengetahuan sebagai komponen penting dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*), yang dapat menjadi dasar yang kuat untuk mengembangkan strategi organisasi (Ismail, M. B. & Yusof, 2016). Pengetahuan sebagai aset tidak berwujud merupakan indikator penting bagi keberhasilan organisasi yang perlu dikelola dengan terampil, namun terdapat faktor-faktor yang tidak kalah penting dalam implementasi *knowledge management* yaitu manusia atau *knowledge worker*. Pada dasarnya *knowledge* berada dalam pikiran manusia itu sendiri berupa *tacit knowledge*. *Tacit knowledge* merupakan *knowledge* yang di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, *judgement*, *skill*, *values* dan *belief* yang sangat sulit diformalisasikan dan dishare dengan orang lain. *Explicit knowledge* adalah *knowledge* yang sudah terkodifikasikan dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga mudah untuk dishare dengan orang lain (Kohansal et al., 2013). Dimensi berbagi pengetahuan *embrained knowledge*, *embodied knowledge*, *encultured knowledge*, *embedded knowledge*, dan *encoded knowledge*.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoretis

### Hipotesis Penelitian

#### Hipotesis Umum

Hipotesis umum yang diajukan dalam penelitian ini diduga kompetensi sosial, self efficacy, dan berbagi pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Hipotesis Khusus

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan khusus penelitian yang telah ditetapkan, hipotesis khusus yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
2. Diduga efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan
3. Diduga berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada sebuah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang, Jl. Menoreh Utara Raya 11 Kelurahan Sampangan Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari survey awal, penyusunan tesis, pelaksanaan dan pengolahan data dan pelaporan selama empat bulan terhitung mulai bulan Mei 2021 sampai dengan Agustus 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di STIE Semarang berjumlah 73 pegawai terdapat 5 orang tenaga *outsourcing* yang tidak diikuti sebagai responden, sedangkan pegawai yang tidak mengisi kuisisioner terdapat 2 orang yaitu Ketua STIE

Semarang dan peneliti maka diperoleh responden sebanyak 66 orang. Dikarenakan populasi kurang dari 100 maka penelitian ini disebut penelitian sensus karena seluruh anggota populasi sebanyak 66 dijadikan sebagai responden (Sugiyono, 2010).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan pada responden. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi terkait seluruh kondisi umum, profil dan kegiatan STIE Semarang yang relevan dengan penelitian. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil dengan cara mengajukan daftar pertanyaan untuk meminta keterangan dari responden untuk memperoleh informasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber-sumber buku atau kepustakaan yang mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi pada penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang kondisi riil tentang pegawai STIE Semarang termasuk di dalamnya kompetensi sosial, efikasi diri, berbagi pengetahuan dan kinerja pegawai. Kuesioner penelitian ini diberikan kepada pegawai STIE Semarang untuk mengetahui kompetensi sosial, *self efficacy*, berbagi pengetahuan dan kinerja pegawai. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui angket atau kuisisioner dipergunakan skor penilaian skala *likert 5* (lima) point, jawaban SS dengan skor 5, S dengan skor 4, CS dengan skor 3, TS dengan skor 2, dan STS dengan skor 1. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data jumlah dan data diri pegawai (umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja) dari dokumen yang ada di STIE Semarang.

Variabel penelitian ini yaitu variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kompetensi sosial, *self efficacy*, dan berbagi pengetahuan serta variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai. Uji kelayakan instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* yang diolah dengan program SPSS. Pengujian reliabilitas variabel digunakan testing kehandalan *Cronbach Alpha*. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Persamaan model matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_{1X_1} + \beta_{2X_2} + \beta_{3X_3} + \varepsilon$$

Keterangan:

$\beta_{1-3}$  : Koefisien Regresi Variabel Bebas (koefisien beta)

$X_1$  : Kompetensi sosial

$X_2$  : Efikasi Diri

$X_3$  : Berbagi pengetahuan

Y : Kinerja Pegawai

$\varepsilon$  : Error (faktor lain).

Uji model menggunakan koefisien determinasi dan uji anova (F-Test). Hipotesis dengan dengan hipotesis, uji signifikan, dan uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*, dengan tingkat kepercayaan nilai r tabel sebesar 5 % ( $\alpha=0,05$ ). Hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS versi 25.0 for windows*, terhadap 66 responden.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas**

Penyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ $n = 66$ )	Valid/ Tidak Valid
<b>Kompetensi Sosial (X1)</b>			
- Pernyataan 1	0,828	0,239	Valid
- Pernyataan 2	0,884	0,239	Valid
- Pernyataan 3	0,768	0,239	Valid
- Pernyataan 4	0,759	0,239	Valid
- Pernyataan 5	0,832	0,239	Valid
- Pernyataan 6	0,801	0,239	Valid
- Pernyataan 7	0,825	0,239	Valid
- Pernyataan 8	0,626	0,239	Valid
- Pernyataan 9	0,537	0,239	Valid
<b>Efikasi Diri (X2)</b>			
- Pernyataan 1	0,740	0,239	Valid
- Pernyataan 2	0,739	0,239	Valid
- Pernyataan 3	0,684	0,239	Valid
- Pernyataan 4	0,792	0,239	Valid
- Pernyataan 5	0,739	0,239	Valid
- Pernyataan 6	0,773	0,239	Valid
- Pernyataan 7	0,834	0,239	Valid
- Pernyataan 8	0,798	0,239	Valid
- Pernyataan 9	0,738	0,239	Valid
<b>Berbagi Pengetahuan (X3)</b>			
- Pernyataan 1	0,318	0,239	Valid
- Pernyataan 2	0,352	0,239	Valid
- Pernyataan 3	0,257	0,239	Valid
- Pernyataan 4	0,651	0,239	Valid
- Pernyataan 5	0,796	0,239	Valid
- Pernyataan 6	0,590	0,239	Valid
- Pernyataan 7	0,608	0,239	Valid
- Pernyataan 8	0,666	0,239	Valid
- Pernyataan 9	0,603	0,239	Valid
- Pernyataan 10	0,667	0,239	Valid
- Pernyataan 11	0,721	0,239	Valid
- Pernyataan 12	0,634	0,239	Valid
- Pernyataan 13	0,710	0,239	Valid
- Pernyataan 14	0,703	0,239	Valid
- Pernyataan 15	0,658	0,239	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
- Pernyataan 1	0,516	0,239	Valid
- Pernyataan 2	0,468	0,239	Valid

- Pernyataan 3	0,489	0,239	Valid
- Pernyataan 4	0,564	0,239	Valid
- Pernyataan 5	0,630	0,239	Valid
- Pernyataan 6	0,546	0,239	Valid
- Pernyataan 7	0,560	0,239	Valid
- Pernyataan 8	0,596	0,239	Valid
- Pernyataan 9	0,538	0,239	Valid
- Pernyataan 10	0,399	0,239	Valid
- Pernyataan 11	0,533	0,239	Valid
- Pernyataan 12	0,586	0,239	Valid
- Pernyataan 13	0,456	0,239	Valid
- Pernyataan 14	0,575	0,239	Valid
- Pernyataan 15	0,495	0,239	Valid
- Pernyataan 16	0,585	0,239	Valid
- Pernyataan 17	0,430	0,239	Valid
- Pernyataan 18	0,339	0,239	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasar Tabel 1 pengujian validitas di atas, pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian berikutnya.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel
Kompetensi Sosial	0,910	Reliabel
Efikasi Diri	0,908	Reliabel
Berbagi Pengetahuan	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,838	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasar Tabel 3 pengujian reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach*  $>$  0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS Ver.25.0 For Windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,000	,336		2,979	,004
Kompetensi Sosial	,173	,062	,301	2,798	,007
Efikasi Diri	,185	,067	,272	2,758	,008
Berbagi Pengetahuan	,309	,093	,356	3,313	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

linear berganda yang diperoleh maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$$

$$Y = 0,173 + 0,185 + 0,309$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Kompetensi sosial

X<sub>2</sub> = Efikasi diri

X<sub>3</sub> = Berbagi pengetahuan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien pengaruh

Persamaan linear berganda tersebut dapat disimpulkan:

- Koefisien regresi menunjukkan bahwa Kompetensi Sosial memiliki nilai beta positif sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi sosial akan semakin baik dalam peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa Efikasi Diri memiliki nilai beta positif sebesar 0,185. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik efikasi diri akan semakin baik dalam peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa Berbagi Pengetahuan memiliki nilai beta positif sebesar 0,309. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik berbagi pengetahuan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

### Uji Anova (F-Test)

Uji anova atau uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompetensi, kesejahteraan dan budaya organisasi merupakan model yang tepat untuk mengukur perubahan variabel dependen yaitu kinerja. Pengujian tersebut dilakukan sebagai berikut:

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,886	3	3,295	13,727	,000 <sup>a</sup>
Residual	14,883	62	,240		
Total	24,769	65			

a. Predictors: (Constant), Berbagi Pengetahuan, Efikasi Diri, Kompetensi Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pengujian pada Tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  13,727 dari 2,76 dengan signifikan  $0,000 < 0,005$  artinya variabel kompetensi sosial (X<sub>1</sub>), efikasi diri (X<sub>2</sub>), dan berbagi pengetahuan (X<sub>3</sub>) merupakan model persamaan yang baik atau mampu mempengaruhi perubahan dalam kinerja karyawan (Y). Hasil uji model F-test di atas menunjukkan bahwa model dikatakan fit.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *adjusted R square* yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,632 <sup>a</sup>	,399	,370	,48994913	1,836

a. Predictors: (Constant), Berbagi Pengetahuan, Efikasi Diri, Kompetensi Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,370 = 37 %. Dengan demikian maka peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel. Sementara sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji t (pengaruh parsial)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, jika signifikansi t lebih kecil dari 5% maka variabel 2326egative2326n2326 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 6 uji hipotesis dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,000	,336		2,979	,004
Kompetensi Sosial	,173	,062	,301	2,798	,007
Efikasi Diri	,185	,067	,272	2,758	,008
Berbagi Pengetahuan	,309	,093	,356	3,313	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

#### 1. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis pertama menguji pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,301 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < dari 0,05. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya kompetensi sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan jika kompetensi meningkat, maka berpengaruh kinerja karyawan.

#### 2. Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis kedua menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05, hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima. Artinya efikasi diri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan jika efikasi diri membaik, maka kinerja karyawan berpengaruh.

### 3. Pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga menguji pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,356 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan hipotesis ketiga diterima. Artinya berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan jika berbagi pengetahuan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Uji Anova (Uji F pengaruh bersama-sama)

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria yang ditetapkan adalah:

- Sig F  $< 0,05$  artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan di antara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti fit.
- Sig F  $\geq 0,05$  artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti tidak fit.

Hasil pengujian pada Tabel 4.12 tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ), dan berbagi pengetahuan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Kesimpulan ini dibuktikan oleh F hitung sebesar 13,727 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis umum yang menyatakan “Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi sosial ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ), dan berbagi pengetahuan ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )” diterima.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data dapat dilakukan pembahasan-pembahasan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menguji pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,301 dan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama signifikan. Artinya kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan jika kompetensi baik, maka kinerja tentu akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden pada variabel kompetensi sosial yang terdiri atas tiga dimensi diperoleh nilai tertinggi pada dimensi keterampilan dengan nilai rata-rata sebesar 61,33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih mengutamakan dimensi ini daripada dimensi lainnya, yaitu pengetahuan dan sikap. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya responden yang sebagian besar menjawab setuju pada masing-masing pernyataan dalam dimensi ini.

### 2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,272 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ , hal ini mengindikasikan hipotesis kedua signifikan. Artinya efikasi diri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan jika efikasi diri membaik, maka kinerja karyawan tentu akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden pada variabel efikasi diri yang terdiri atas tiga dimensi menunjukkan hasil rata-rata sebesar 62,31%. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik. di mana, dalam hal ini pengukurannya dilakukan

melalui tingkat kesulitan tugas, kekuatan keyakinan, dan luas bidang perilaku.

### 3. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menguji pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,356 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan hipotesis ketiga signifikan. Artinya berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan jika berbagi pengetahuan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden terhadap variabel berbagi pengetahuan yang terdiri dari lima dimensi menunjukkan bahwa rata-rata variabel yang diperleh sebesar 61,00%. hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan sudah cukup baik.

### 4. Pengaruh Variabel Kompetensi Sosial, Efikasi Diri, dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari Uji F dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ), dan berbagi pengetahuan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Kesimpulan ini dibuktikan oleh F hitung sebesar 13,727 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis umum yang menyatakan “Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi sosial ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ), dan berbagi pengetahuan ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )” diterima.

Artinya ketiga variabel yaitu kompetensi sosial, efikasi diri, dan berbagi pengetahuan saling berkorelasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, karyawan tidak hanya cukup memiliki kompetensi sosial yang memadai, namun juga dituntut untuk memiliki efikasi diri yang cukup. Kedua hal tersebut juga tidak cukup bila tidak didukung dengan adanya berbagi pengetahuan yang baik, di mana kompetensi sosial yang buruk dapat menurunkan efikasi diri karyawan. maka untuk mencapai kinerja yang baik, kompetensi sosial, efikasi diri, dan berbagi pengetahuan harus dalam kondisi yang memadai.

## KESIMPULAN

Semakin baik kompetensi sosial, efikasi diri dan berbagi pengetahuan secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan STIE Semarang, dengan berbagi pengetahuan sebagai variabel dominan yang memberikan pengaruh kinerja karyawan STIE Semarang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan adalah *pertama*, dosen perlu memiliki kompetensi sosial yang baik, tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan kesediaan untuk berbagi pengetahuan dengan dosen lain. *Kedua*, staff administrasi perlu memiliki jiwa layanan yang tinggi dalam memberikan pelayanan akademik kepada mahasiswa melalui kepedulian dalam membantu kepentingan mahasiswa. *Ketiga*, jajaran manajemen perlu lebih bersikap empathy terhadap dosen dan mahasiswa melalui pembagian jam pembelajaran yang efektif dan mampu meningkatkan kualitas belajar mengajar dengan baik. *Keempat*, dewan yayasan perlu lebih sering turun ke bawah untuk mengetahui keadaan manajemen dalam mengelola STIE menjadi lebih baik.

## DAFTAR REFERENSI

Anidar, K., & Indarti, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen*

- Bisnis*, 7(3), 357–376.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H., & Russell, J. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Carter, R., Parker, S. K., Badham, R., & Nesbit, P. (2008). *Improving Employee Engagement and Performance: A Self-Efficacy Based Intervention*. New South Wales: Macquarie Graduate School of Management Macquarie University.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.
- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Endres, M. L., Endres, S. P., Chowdhury, S. K., & Alam, I. (2007). Tacit knowledge sharing, self-efficacy theory, and application to the Open Source community. *Journal of Knowledge Management*, 11(3), 92–103.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Guritno, B., & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi (JRBI)*, 1(1), 63–74.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irawan, & Dharmmesta, B. S. (2012). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Ismail, M. B., & Yusof, Z. M. (2016). The Relationship Between Knowledge Sharing, Employee Performance and Service Delivery In Public Sector Organisations: A Theoretical Framework. *Public Sector ICT Management Review*, 3(1), 37–45.
- Ismail, R., & Abidin, S. Z. (2010). Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector. *BEH - Business and Economic Horizons*, 2(2), 25–36.
- Jian, Z., & Wang, C. (2013). The impacts of network competence, knowledge sharing on service innovation performance: Moderating role of relationship quality. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 6(1), 25–49.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–127.
- Kasler, J., Hen, M., & Nov, A. S. (2013). Building Emotional Competence in Educators. *International Journal of Higher Education*, 2(4), 31–41.
- Khalique, S., & Singh, M. (2019). Role of Self Efficacy in Improving Employees Performance. *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 7(12), 1–5.
- Kohansal, M. A., Alimoradi, Z., & Bohloul, S. M. (2013). The impact of knowledge-sharing mechanisms on employee performance. *International Journal of Business Performance Management*, 14(3), 293–306.
- Kuzu, Ö. H., & Ozbey, D. O. (2014). The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees' Performance: An Empirical Research on Service Industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109(1), 1370–1374.
- Levin, D., Cross, R., Abrams, L., & Lesser, E. (2005). Trust and Knowledge Sharing: A Critical Combination. In *Creating Value with Knowledge: Insights from the IBM Institute for Business Value* (hal. 1–9).
- Lin, H.-F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower (IJM)*, 28(3/4), 315–332.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Mallinckrodt, B., & Wei, M. (2005). Attachment, Social Competencies, Social Support, and Psychological Distress. *Journal of Counseling Psychology*, 52(3), 358–367.
- Mangkunegara, A. A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110–126.
- Natalia, M. C. (2020). *The Effect of Talent Management and Self Efficacy on Employee Performance*. Jakarta.
- Nurjayanti, Tajang, A. M. R., Syarifuddin, U., Nursaifullah, Misnawati, Awaru, A. O. T., & Equatora, M. A. (2021). Social Competence and Compensation for Employee Performance through Public Services in the Office of Women’s Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore* (hal. 7412–7419). Singapore: IEOM Society International.
- Ogoemeka, H. O. (2014). Effects of peer collaboration on academic self efficacy belief and social competence of students with visual impairment. *The Clute Institute International Academic Conference*, 8, 25–57.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Srivastava, S., & Pathak, P. (2019). Employees’ Job Performance through the Lens of Self-Efficacy and Job Involvement. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 6(2), 45–60.
- Sutton, M. (2006). Emotional intelligence and competence in a knowledge citizen’s world. *South African Journal of Information Management*, 8(4), 1–3.
- Tarricone, P., & Luca, J. (2002). Successful teamwork: A case study. In *Quality Conversations Proceedings of the 25th HERDSA Annual Conference* (hal. 640–646). Perth, Western Australia: Higher Education Research and Development Society of Australasia, Inc.
- Widyanty, W., Wibowo, M. W., Ferandy, A., & Permana, A. (2021). Does Social Competence, Emotional Intelligence, and Motivation, impact Employee Performance on Construction Companies? *The International Journal of Business Management and Technology*, 5(3), 101–113.
- Wong, P. K., & He, Z.-L. (2001). The Moderating Effect of Firm’s Internal Climate for Innovation On the Impact of Public R&D Support Programs. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 3(5/6), 1–37.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.