

Pengaruh *Self Efficacy*, Perilaku Kerja Inovatif Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Intan Kamila¹, Nina Nurhasanah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta

E-mail: ikamila110@student.esaunggul.ac.id¹
nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id²

Abstrak

Perusahaan yang sedang melakukan pengembangan proyek teknologi informasi, maka akan sangat diperlukan perencanaan dan pelaksanaan tingkat tinggi yang matang dan implementasi yang relevan hal tersebut akan sangat penting dan berpengaruh dari sudut pandang bisnis perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, Perilaku Kerja Inovatif, dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan konsultan IT di Jakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode survei yang digunakan kuesioner dari karyawan dengan menggunakan sumber data primer dan populasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan Konsultan IT, dengan sampel sebanyak 125 responden. Analisis data yang digunakan adalah SEM PLS dengan pengaruh *Self Efficacy*, Perilaku Kerja Inovatif dan *Knowledge Sharing* sebagai variabel independen. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*. *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Perilaku Kerja Inovatif memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; *Knowledge Sharing*, Perilaku Kerja Inovatif, *Self Efficacy*

ABSTRACT

Companies that are developing information technology projects, it will be very necessary to plan and implement a high level of maturity and relevant implementation that will be very important and influential from a company's business point of view. The purpose of this study is to analyze the effect of Self Efficacy, Innovative Work Behavior, and Knowledge Sharing on Employee Performance at an IT consulting company in Jakarta. This research is quantitative in nature with a survey method that uses questionnaires from employees using primary data sources and the population needed in this study are employees who work for IT consulting companies, with a sample of 125 respondents. The data analysis used is SEM PLS with the influence of Self Efficacy, Innovative Work Behavior and Knowledge Sharing as independent variables. Based on the results of this study indicate that Self Efficacy has a positive influence on Innovative Work Behavior. Self Efficacy has a positive influence on Knowledge Sharing. Self Efficacy has a positive influence on Employee Performance. Innovative Work Behavior has a positive influence on Employee Performance. Knowledge Sharing has a positive influence on Employee Performance.

Keywords: Employee Performance, Innovative Work Behavior, Knowledge Sharing, Self Efficacy

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang sedang melakukan pengembangan proyek teknologi informasi, sangat memerlukan perencanaan dan pelaksanaan tingkat tinggi yang matang dan implementasi yang relevan, karena hal tersebut sangat penting dan berpengaruh dari sudut pandang bisnis perusahaan (Paramita, 2015). Oleh karena itu, maka sangat

diperlukan *self efficacy* yang baik dalam mengembangkan suatu proyek teknologi informasi tersebut. Karena *self efficacy* termasuk kedalam penilaian seseorang terhadap kemampuan atau kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberi, mencapai suatu tujuan dan menciptakan sesuatu yang memiliki efek bagi perusahaan

(Syaifudin et al., 2021). Dan ketika karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka dapat memungkinkan individu dalam menghadapi tuntutan stres, dengan memiliki rasa percaya diri dan memiliki rasa termotivasi, maka hal tersebut akan menilai bahwa peristiwa positif dan terutama peristiwa negatif disebabkan oleh keadaan eksternal (Nabila & Wahyuni, 2021). Dalam pengembangan proyek untuk meningkatkan pelaksanaan dan perencanaan, penerapan *self efficacy* juga memiliki beberapa pengaruh terhadap tingkatan dari beberapa aspek seperti perilaku kerja inovatif, *Knowledge Sharing*, serta kinerja karyawan.

Faktor perilaku kerja inovatif ikut berperan penting dalam membantu keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Elisabet (2021) membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif pada hakikatnya adalah perilaku yang menginspirasi karyawan untuk memunculkan ide, mengembangkan dan menerapkan, serta mengambil inisiatif untuk menerapkan inovasi nyata dalam pengembangan proyek yang dikerjakan. Tindakan tersebut dapat berupa pengenalan dan penerapan serta pengembangan ide atau teknologi, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan hubungan kerja atau implementasi ide untuk proses kerja yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya (Tico et al., 2023).

Pada penelitian Safitri et al (2018) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki peran dalam pengembangan kinerja karyawan untuk kearah yang lebih baik dalam mencapai tujuan keberlangsungan perusahaan dan dapat mencapai keunggulan yang kompetitif dalam perannya sebagai center of excellence (CoE), karena pengetahuan yang bersifat tacit dan explicit dapat

disebarkan, di implementasikan dan dikembangkan dengan baik sesama rekan kerja. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu untuk menjaga kinerja karyawan maka perlu dilakukan beberapa pelatihan, hal tersebut dapat diharapkan dapat menumbuhkan sisi kepercayaan diri, perilaku inovatif serta berbagi pengetahuan yang nantinya dapat diaplikasikan saat dia kembali bekerja di perusahaan (Sihombing & Batoebara, 2019). Karena karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat maka akan cenderung mempertahankan pekerjaan mereka untuk lebih lama, karyawan dapat mencapai tingkat retensi tertinggi serta bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik (Wahyono, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Mazidah & Laily (2020) dan Mahmudah et al (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan perilaku kerja inovatif, sebab *knowledge sharing* dibutuhkan di dalam perusahaan untuk mengurangi resiko dalam mengatasi kesalahpahaman informasi antar atasan dengan bawahan maupun antar karyawan dengan karyawan dan perilaku kerja berperan dalam memunculkan meningkatkan serta menerapkan ide-ide baru. Sehingga penggunaan perilaku kerja inovatif bisa mengarahkan karyawan agar dapat berbagi pengetahuan antar sesama karyawan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Era globalisasi saat ini, persaingan antar industri semakin ketat, pesatnya perkembangan teknologi dalam bidang computer dan programming, kebutuhan akan teknologi semakin meningkat,

berbagai aspek kehidupan tidak dapat dipisahkan dari teknologi informasi. Sama dengan dunia pekerjaan, perusahaan dituntut melakukan hal tersebut seperti menerapkan teknologi informasi ke berbagai proses perusahaan agar dapat bersaing dengan kompetitornya. Selama proses perancangan dan penerapan teknologi informasi, dunia usaha seringkali meminta jasa konsultan teknologi informasi atau konsultan IT, personel yang memberikan jasa konsultasi (Consultancy Service) di bidang teknologi informasi. Tugas-tugas ini termasuk mengelola masalah bisnis yang berkaitan erat dengan masalah teknis teknologi atau sistem informasi, bertanggung jawab atas analisis sistem, desain dan proses implementasi. Selain itu suatu perusahaan tentunya akan mempertimbangkan Track Record yang ada sebelum menggunakan jasanya. Pengalaman yang diamati menggambarkan pengalaman yang bekerja dengan perusahaan di masa lalu, semakin banyak perusahaan besar menggunakan jasanya, maka semakin dapat dipercaya di perusahaan lain.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini agar mengetahui tentang pengaruh *self efficacy*, perilaku kerja inovatif, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Tetapi, terdapat perbedaan dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian ini mengganti tiga variabel sebelumnya yaitu job satisfaction, organizational commitment, dan organizational learning menjadi *self efficacy*, perilaku kerja inovatif, dan *knowledge sharing*, penelitian sebelumnya objek yang digunakan yaitu perusahaan perseroan terbatas PTPN XII, sedangkan penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja di perusahaan konsultan IT di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan desain penelitian kausalitas, yang merupakan dari studi yang berfokus pada penetapan penyebab fenomena. Penelitian semacam ini bertujuan untuk memahami keterkaitan antar variabel yang selanjutnya dapat dipisahkan menjadi bebas (X) yang merupakan penyebab, dan terikat (Y) yang merupakan akibat dari fenomena tersebut. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *self efficacy*, perilaku kerja inovatif, dan *knowledge sharing*. Desain penelitian kuantitatif ini berdasarkan pada pengukuran survei menggunakan alat pengumpulan data survei dari metode penyebaran secara online melalui aplikasi Google Form sebagai alat pengumpulan data utama yang akan didistribusikan dua kali, distribusi pertama untuk pengujian pre-test dan distribusi kedua untuk seluruh responden penelitian. Oleh karena itu, data survei yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner merupakan data primer. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber yang diteliti melalui wawancara atau diperoleh dengan mengisi kuesioner (Hendri, 2019).

Pengukuran variabel *self efficacy* menggunakan tiga indikator Indriyani et al (2020) sebagai berikut: a) kesulitan pekerjaan (level), b) luas bidang perilaku (generality), dan c) kekuatan (strength). Pengukuran variabel perilaku kerja inovatif menggunakan tiga indikator Ferdinan (2022) sebagai berikut: a) idea generation, b) idea promotion, dan c) idea realization. Pengukuran variabel *knowledge sharing* menggunakan lima indikator Muizu et al (2018) sebagai berikut: a) social interaction, b) experience sharing, c) informal relationship, d) observation,

dan e) mutual trust. pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan lima indikator Safitri & Kasmari (2022) sebagai berikut: a) kualitas kerja, b) kuantitas kerja, c) tanggung jawab, d) kerja sama, dan e) inisiatif.

Menurut Imron (2019) populasi wilayah generalisasi terdiri atas objek – objek atau subjek –subjek yang memperlihatkan ciri – ciri atau sifat – sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu para pegawai Konsultan IT di Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling, artinya teknik pengambilan sampel tidak memberi peluang atas kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Imron, 2019). Jenis non-probability sampling yang digunakan adalah jenis purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Nurhasanah & Purwanto, 2022). Alasan penggunaan teknik purposive sampling ini karena cocok digunakan pada penelitian kuantitatif atau penelitian yang tidak dapat di generalisasikan (Nurhasanah & Purwanto, 2022). Menurut pendapat Hair J et al (2010) cara penentuan sampel dalam penelitian ini berdasarkan dimana ukuran jumlah sampel minimal yang harus dipenuhi adalah minimum 100 sampel. Dengan 25 item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dan untuk setiap estimated parameter item pertanyaan kuesioner maka diketahui jumlah sampel ($5 \times n$ (parameter item kuesioner)) yaitu sebanyak 125 sampel penelitian.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara online. Oleh karena itu diperlukan

adanya alat ukur untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang digunakan sebagai data yang kemudian di analisis. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skala 1- 4 (1) = sangat tidak setuju dan (4) = sangat setuju. Skala Likert merupakan skala yang diterapkan untuk menguji respon dari sikap individu tentang suatu kejadian yang dipilih untuk penelitian (Kurniawan, 2018). Penelitian ini menerapkan teknik analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui PLS. Menurut Sugiyono (2010) PLS dipakai untuk menggambarkan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediksi). Ini memiliki pendekatan MTMM (Multi Trait Multi Method) dengan memeriksa validitas konvergensi dan diskriminasi. Verifikasi validitas dan reliabilitas gabungan. Reflektansi individu dinyatakan tinggi apabila korelasinya dengan struktur yang diukur lebih tinggi dari 0,70. Dengan alasan ini, beban 0,50 hingga 0,60 masih bisa diterima selama tahap penelitian pengembangan skala (Sugiyono, 2010). Validitas diskriminan merupakan ukuran yang saling memuat antara ukuran dan konstituennya. Korelasi yang lebih tinggi dari indikator menunjukkan bahwa komponen laten lebih baik dalam memprediksi indikator variabel laten dibandingkan indikator variabel lainnya. Jika AVE untuk setiap konstruk $> 0,50$ model tersebut bisa dikatakan baik. Selain itu, studi reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan akurasi, konsistensi, dan presisi instrument dalam desain pengukurannya. Ada dua peristiwa yang menguji reliabilitas yaitu Cronbach Alpha dan reliabilitas komposit. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,07$.

Untuk menguji model internal, kita dapat mempertimbangkan hasil uji model Goodness Of Fit, yaitu nilai R- Square. Nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model tersebut kuat, sedang, dan lemah. Kami juga melakukan uji F-Square untuk menemukan model yang baik. Jika nilai F-Square 0,02 maka nilai tersebut memiliki efek lemah, 0,15 memiliki efek sedang, dan 0,35 memiliki efek besar pada tingkat truktur. Untuk melihat apakah ada pengaruh signifikan langsung antar variabel, estimasi bootstrapping dari koefisien jalur yang dapat diperoleh dengan membandingkan nilai koefisien untuk setiap parameter dengan nilai signifikan koefisien korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa 125 responden berdasarkan jenis kelamin, responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (54,4%) dan berjenis kelamin laki-laki 57 orang (45,6%). Jumlah responden berdasarkan pendidikan paling banyak adalah S1 sebanyak 106 orang (84,8%), D3 dengan jumlah 13 orang (10,4%), dan Pendidikan yang terendah adalah S2 dengan jumlah 6 orang (4,8%). Jumlah responden berdasarkan lama bekerja paling banyak yaitu 1 s/d 5 tahun

sebanyak 83 orang (66,4%), 6 s/d 10 tahun bekerja dengan jumlah 31 orang (24,8%), 11 s/d 15 tahun bekerja dengan jumlah 9 orang (7,2%), dan >15 tahun bekerja dengan jumlah 2 orang (1,6%). Rentang pendapatan per bulan responden terbanyak adalah Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000 sebanyak 64 orang (51,2%), dan pendapatan per bulan responden ter rendah adalah >Rp 10.000.000 dengan jumlah 7 orang (5,6%).

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner pre-test yang dilakukan atas 30 responden, diperoleh hasil sebagai berikut. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy*, perilaku kerja inovatif, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan adalah valid karena nilai korelasi lebih dari 0,5. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan memiliki derajat ketepatan atas apa yang hendak diukur. Selanjutnya uji validitas atas variabel *self efficacy*, perilaku kerja inovatif, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan diperoleh hasil Cronbach's Alpha berturut-turut sebesar 0,920, 0,904, 0,910, dan 0,963, lebih besar dari titik kritis 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan indikator yang digunakan adalah konsisten.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
SE	0,920	0,920	0,940	0,759
PKI	0,904	0,909	0,926	0,677
KS	0,910	0,919	0,933	0,737
KK	0,940	0,949	0,950	0,684

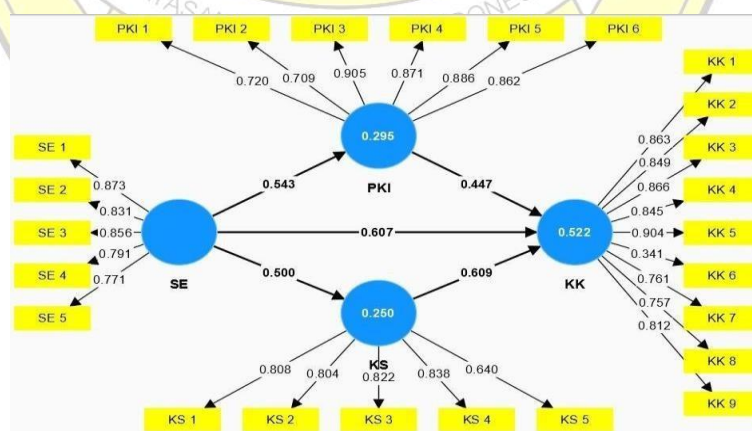
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Outer model menunjukkan bagaimana setiap indikator dapat

berubung dengan variabel lainnya. Berdasarkan output loading hasil outer

loading dan semua indikator untuk masing-masing variabel sudah memenuhi convergent validity, karena semua nilai outer loading indikator sudah diatas 0,7 semua konstruk dikatakan valid. Selain melalui outer loading, convergent validity juga dapat di nilai melalui AVE (Average Variance Extracted). Validitas convergent harus memiliki nilai AVE diatas 0,5. Maka dalam penelitian ini nilai AVE variabel *self efficacy* sebesar 0,681, perilaku kerja inovatif sebesar 0,687, *knowledge sharing* sebesar 0,765, dan kinerja karyawan sebesar 0,699. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa AVE dari setiap variabel sudah memenuhi convergent validity. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah dengan Fornell-Larker Criterion, dimana nilai kolerasi antar varibel harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi setiap konstruk lainnya. Nilai Fornell-Larker Criterion Correlation variabel *self efficacy* (0,825), perilaku kerja inovatif (0,829), *knowledge sharing* (0,875), dan kinerja karyawan (0,836) lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi masing-masing variabel laten dengan variabel laten lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua kosntruk dalam model yang diestimasi tersebut memenuhi kriteria discriminant validity.

Inner model penelitian ini menunjukkan hubungan atau kekuatan perkiraan antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Di jelaskan pada penelitian ini mengenai hasil uji path coefficient, uji goodness of fit dan uji hipotesis. Uji path coefficient menunjukkan hubungan positif atau negatif dalam pengujian antar variabel laten. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel laten adalah positif, dan hubungan konstruk terbesar adalah hubungan *self efficacy* perilaku kerja inovatif. Berdasarkan uji goodness of fit dari model structural yang digunakan dapat beberapa hasil. Nilai SRMR (Standardized Root Mean Residual) yaitu 0,097 maka model dinyatakan fit, dimana nilai tersebut kurang dari 0,10. Nilai Chi-square sebesar 999,130 maka data yang digunakan penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan, dimana Chi-square memiliki rentang nilai lebih besar dari 0,05. Nilai NFI (Normed Fit Index) sebesar 0,684 maka model dinyatakan baik, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,90. Dapat disimpulkan berdasarkan nilai SRMR, Chi-square dan NFI merupakan model struktural yang digunakan good fit. Diagram model struktural penelitian ini disajikan dalam bagan berikut ini.



Struktur Inner Model
Sumber: Data Primer, 2024

Hasil pengujian atas seluruh hipotesa penelitian dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-value	Keterangan
H1	SE berpengaruh positif terhadap PKI	8,675	Data mendukung hipotesis
H2	SE berpengaruh positif terhadap KS	7,373	Data mendukung hipotesis
H3	SE berpengaruh positif terhadap KK	4,698	Data mendukung hipotesis
H4	PKI berpengaruh positif terhadap KK	2,211	Data mendukung hipotesis
H5	KS berpengaruh positif terhadap KK	4,616	Data mendukung hipotesis

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, seluruh hipotesa adalah signifikan karena seluruh nilai korelasi menyentuh angka 1,96 maka nilai tersebut dianggap tinggi atau kuat hubungan. Selanjutnya adalah pengujian untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikan R² dan model penelitian. Dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten, berikut tabel hasil estimasi R-square.

Tabel 3. Hasil Estimasi R-Square

Variabel	R square
Perilaku Kerja Inovatif	0,296
Knowledge Sharing	0,183
Kinerja Karyawan	0,395

Variabel R square Perilaku Kerja Inovatif 0,296 *knowledge sharing* 0,183 Kinerja Karyawan 0,395 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa nilai R square perilaku kerja inovatif, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan memiliki model moderat 0,296, 0,183 dan 0,395. Hal tersebut berarti perilaku kerja inovatif dipengaruhi 0,296 atau 29% oleh variabel *self efficacy*, sedangkan 71% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk variabel *knowledge sharing* dipengaruhi 0,183 atau 18% oleh *self efficacy*, perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan dan 82% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk variabel kinerja karyawan dipengaruhi 0,395 atau 39% oleh variabel *self efficacy*. Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, digunakan Goodness of Fit (GoF) untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural serta pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model.

Tabel 4. Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,097	0,164
d_ ULS	2,576	7,457
d_ G	2,071	2,598
Chi_square	999,130	1122,284
NFI	0,684	0,645

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dari variabel *self efficacy*, Perilaku Kerja Inovatif, dan *knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian pertama menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya & Ardana (2016) dan Noerchoidah et al (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya hasil tersebut diekspresikan melalui tanggapan mereka akan keyakinan atas kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, bekerja sesuai program kerja yang telah ditentukan, kemampuan bekerja dalam menggunakan program kerja yang baru, bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dapat bekerjasama dengan rekan kerja, dan bisa menjalin hubungan yang baik dengan atasan. Dan dalam menghasilkan, mempromosikan dan mengimplementasikan ide – ide baru dibutuhkan rasa kepercayaan diri yang lebih tinggi, karena hal tersebut berupaya untuk meningkatkan proses kerja, melakukan tugas yang menantang, dan mempraktekkan inovasi dalam pekerjaannya, serta termotivasi secara efektif untuk sepenuhnya mengarahkan kemampuannya sehingga mampu terlibat dalam pekerjaannya serta

menaklukkan tantangan kerja secara mandiri.

Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djazari et al (2013) dan (Yusnita et al., 2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif kepada *knowledge sharing*. Dimana dalam lingkungan informal tingkat *self efficacy* memainkan peran penting dalam *knowledge sharing*, individu dengan *self efficacy* tinggi mempunyai peran lebih besar dalam *knowledge sharing* dibandingkan dengan *self efficacy* rendah, hal tersebut berasal dari kenyataan bahwa dalam lingkungan informal tekanan untuk berbagi sangat rendah dan individu yang merasa dirinya mampu mempunyai kecenderungan lebih besar untuk berbagi pengetahuan. Dan dengan *self efficacy* yang tinggi, *knowledge sharing* dalam organisasi akan mampu meningkatkan daya saing organisasi, berupa pencapaian kinerja, pengalaman kemenangan, persuasi sosial, keadaan emosi, keadaan psikologis yang akan membantu efisiensi dan efektifitas berbagi pengetahuan dalam organisasi.

Hasil penelitian ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elisabet (2021) dan Prabowo (2020) yang menyatakan

bahwa penerapan *self efficacy* yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, karena hal tersebut memiliki perasaan ketika mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hal tersebut membantu karyawan dalam menentukan bagaimana merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri dan juga perilaku karyawan terhadap keyakinannya dalam menyelesaikan job desc yang telah ditentukan. Karyawan akan lebih termotivasi dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan jika mereka yakin dengan kemampuan dirinya dan apa yang akan dicapainya di perusahaan. Hasil penelitian keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tico et al (2023) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam mengembangkan perusahaan dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan. Perusahaan juga dituntut untuk terus meninjau dan meningkatkan karyawan yang inovatif untuk berkontribusi dalam menyumbangkan ide – ide kreatif untuk dapat mengubah sesuatu hal yang dianggap monoton, perilaku inovatif yang ditunjukkan melalui kemampuan dalam melihat peluang, mempelajari ide baru, membuat ide baru, mewujudkan ide baru, rasa ingin tahu yang tinggi, dan berpikir secara mendalam dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Dengan meningkatkan perilaku inovatif di dalam perusahaan maka karyawan akan mampu dalam mengembangkan kualitas serta dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Selanjutnya yang terakhir, hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumijati (2020) dan peneliti yang dilakukan oleh Andra & Utami (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal jika di dukung pengetahuan yang dimiliki, yang dapat berasal dari berbagai sumber termasuk berbagi pengetahuan bersama rekan kerja. Karena semakin tinggi kesempatan yang diberikan atasan dalam karyawan menyampaikan ide, kritik dan pendapatnya pada rekan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Dan *knowledge sharing* bisa mengurangi biaya produksi, mempercepat proyek, meningkatkan kinerja tim, meningkatkan kapabilitas inovasi organisasi, serta bisa meningkatkan pendapat dari layanan baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil data di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan IT adalah pengaruh *self efficacy*, perilaku kerja inovatif dan *knowledge sharing*. Karena hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya mengenai kepercayaan diri, dimana karyawan yang bekerja pada perusahaan dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan menyesuaikan dan bertumpu kepada kemampuan kognitif, pengalaman bekerja, bagaimana mereka mengendalikan emosinya selama bekerja, termasuk juga mengendalikan stress dan bagaimana cara mereka untuk dapat melakukan stress release. Penelitian bahwa perilaku kerja inovatif, yaitu didasari oleh karyawan saat mereka memiliki ide-ide kreatif untuk dapat menghasilkan inisiatif baru dalam mengimplementasikannya ke

dalam program yang dimiliki oleh perusahaan atau proyek-proyek yang sedang dilakukan, guna memberikan hal-hal baru yang memiliki tujuan bermanfaat untuk perusahaan sesuai dengan SOP yang ada pada perusahaan tersebut. Kemudian *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena hal tersebut memberikan insight ataupun masukan-masukan yang bermanfaat bagi perusahaan yang berbasis pada pengalaman kerja ataupun budaya pada perusahaan sebelumnya. Hal tersebut bertujuan agar dapat memberikan ide-ide yang dapat membantu perusahaan bisa berkembang dengan lebih baik dari sebelumnya yang menggunakan penggabungan antara pengalaman kerja karyawan dan juga budaya perusahaan dengan tetap mengedepankan kesesuaian dengan SOP maupun budaya perusahaan yang berlaku.

Berdasarkan temuan penelitian, implikasi manajerial yang ada *self efficacy*, perilaku kerja inovatif dan *knowledge sharing* agar dapat lebih ditingkatkan untuk pengembangan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika perusahaan mendukung karyawan memberikan rasa kepercayaan diri untuk berkontribusi dalam berpendapat dan mengeluarkan ide – ide untuk setiap pekerjaannya, menerapkan berbagai inovasi dan secara konsisten menyediakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan. Dengan memberikan motivasi yang kuat kepada setiap karyawan agar lebih terdorong dan puas dalam pekerjaannya serta juga dapat meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Dari setiap respon responden memiliki standar kerja yang sangat baik bagi setiap karyawannya. Namun, agar hal ini terus meningkat dan berkembang di masa mendatang, maka perlu untuk memantau dan

menjunjung tinggi dari pengaruh standar tersebut. Hanya saja hal tersebut harus selalu diperhatikan dan dipertahankan agar kedepannya bisa terus di kembangkan dan menjadi lebih baik lagi. Masih terdapat beberapa ketidaksempurnaan dalam penelitian ini yang mungkin dapat diperbaiki, salah satunya yaitu cakupan wilayah narasumber yang lebih luas agar lebih dapat mempresentasikan kinerja karyawan dan menambahkan variabel – variabel sdm mixpotensial lainnya seperti motivasi kerja atau kompensasi. Dalam mencari literatur, diharapkan para peneliti untuk mencari lebih banyak lagi melalui buku atau e-book , supaya akan semakin banyak perkembangan dalam penelitian dan memperluas populasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Bpr Rudo Bank). In *Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*. https://doi.org/10.1007/978-3-642-28036-8_100963
- Ahluwalia, L., & Puji, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan Rumah Di Masa Pandemi Covid-19.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork

- Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 11 No*(July 2022).
- Amalia, D. T., & Handoyo, S. (2018). Peran Psychological Empowerment dalam Hubungan antara Empowering Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan, 9*(1), 77–90. <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n1.p77-90>
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis, 61*(2), 30–37.
- Astitiani, N. L. P. S., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 13*(1), 1–14. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i01.p01>
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 6*(3), 306–313.
- David, F., & Pandowo, M. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Berbagi Pengetahuan Pada Toko M-19 di Manado. *Jurnal EMBA, 6*(4), 3248–3257.
- Djazari, M., Rahmawati, D., & Nugraha, M. A. (2013). Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise Uny. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen, 2*(2), 181–209. <https://doi.org/10.21831/nominal.v2i2.1671>
- Elisabet, R. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Kapabilitas Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengelola Kegiatan (Upk) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 03*(02), 358–367.
- Fauziana. (2019). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah Ipa. *Jurnal Didactical Mathematics, 2*(1), 17–22.
- Ferdinan, B. A. (2022). The Effect Of Entrepreneurial Leadership and Organizational Culture On Performance Lecture Through Innovative Work Behavior at Darma Cendika Catholic University. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3*(2), 548–560. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*.
- Hair J, Anderson R, Babin B, & Black W. (2010). Multivariate Data Analysis. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).
- Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja

- Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 105–118.
- Hasanah, S. F., Suyasa, P. T. Y. ., & Dewi, F. I. (2019). Perilaku Kerja Inovatif ditinjau dari Modal Psikologis, Tuntutan Kerja, dan Sumber Daya Pekerjaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 475.
<https://doi.org/10.24912/jmishumse.n.v3i2.3353.2019>
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. In *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-28036-8_100963
- Haziroh, A. L., Pramadanti, A. D., & Putri, R. A. R. (2022). Dampak Konflik Perang Ganda dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Semarang. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 3(1), 64–74.
<https://doi.org/10.33476/jobs.v3i1.2023>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28.
<https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Indrawati, P. (2022). Determinasi Knowledge Sharing Self-Efficacy, dan Kualitas Knowledge Sharing terhadap Employee Job Performance (Studi Pada PT. Aji Pangan Lestari). *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 106.
<https://doi.org/10.47201/jamin.v4i2.96>
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53.
<https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>