

**THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK-LIFE BALANCE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SELF EFFICACY AS A MEDIATING  
VARIABLE**

**PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN DAN WORK LIFE BALANCE  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

**Suci Lenggeni<sup>1</sup>, Herri<sup>2</sup>, Donard Games<sup>3</sup>**

Magister Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas<sup>2,3</sup>

[sucilenggeni@gmail.com](mailto:sucilenggeni@gmail.com)<sup>1</sup>, [herri@eb.unand.ac.id](mailto:herri@eb.unand.ac.id)<sup>2</sup>, [donardGames@eb.unand.ac.id](mailto:donardGames@eb.unand.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze and explain the influence of knowledge sharing and work-life balance on employee performance with self-efficacy as a mediating variable. The research uses a quantitative method. The sampling technique employed is saturated sampling. Data were collected through structured questionnaires distributed to 64 employees at the Department of Trade and Transmigration, Pesisir Selatan Regency. Data processing and analysis were conducted using SmartPLS with path analysis techniques. The results indicate that knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance, work-life balance does not have a significant effect on employee performance, self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, knowledge sharing positively and significantly affects self-efficacy, work-life balance positively and significantly affects self-efficacy, self-efficacy acts as a partial mediator in the relationship between knowledge sharing and employee performance, and self-efficacy serves as a full mediator in the relationship between work-life balance and employee performance.*

**Keywords :** Knowledge Sharing, Work-Life Balance, Self-Efficacy, Employee Performance, Public Sector

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh berbagi pengetahuan dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan efikasi diri sebagai mediasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah metode *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang disebar kepada 64 orang pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. Pengolahan dan analisis data menggunakan SmartPLS dengan menggunakan teknik *path analysis* Hasil analisis menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri, efikasi diri berperan sebagai *parsial mediasi* terhadap hubungan berbagi pengetahuan dengan kinerja pegawai dan efikasi diri berperan sebagai *full mediasi* terhadap hubungan *work life balance* dengan kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Berbagi Pengetahuan, *Work Life Balance*, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai, Sektor Publik

**PENDAHULUAN**

Terwujudnya organisasi pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki integritas dan rasa tanggung jawab. SDM memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengelolannya harus dilakukan secara profesional. Organisasi yang dikelola

dengan baik dan didukung oleh SDM yang ahli akan menghasilkan kinerja optimal yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Selain itu, kemajuan teknologi, perubahan ekonomi, dan demografi menuntut pengembangan SDM unggul untuk mendukung sasaran strategis dan peningkatan kinerja secara menyeluruh (Dessler, 2017).

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi faktor krusial dalam

efektivitas birokrasi dan pelayanan publik di Indonesia. Pemerintah telah mengupayakan peningkatan kinerja ASN melalui berbagai kebijakan, termasuk penetapan sasaran kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Secara global, peningkatan kinerja pemerintahan telah menjadi fokus selama beberapa dekade (West & Blackman, 2015). Meskipun banyak upaya dilakukan untuk memperbaiki layanan publik, persepsi masyarakat menunjukkan bahwa kemajuan dalam manajemen kinerja pegawai sektor publik masih terbatas dan belum optimal (West & Blackman, 2015). Hal ini menandakan perlunya evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam manajemen kinerja sektor publik.

Kinerja karyawan bersifat dinamis dan sangat berpengaruh terhadap kinerja serta keberlangsungan organisasi secara keseluruhan (Alefari dkk., 2020). Kinerja ini terkait dengan sumber daya yang tersedia dan dapat diukur melalui kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) unggul menjadi kebutuhan penting tidak hanya bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, tetapi juga bagi instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Perkembangan teknologi dan persaingan global telah mendorong perubahan paradigma pelayanan, khususnya pada organisasi pemerintah daerah, dari administrasi publik lama menuju administrasi publik baru dan pelayanan publik baru (Rohim & Budhiasa, 2019). Pembaruan di sektor publik bertujuan memodernisasi fungsi layanan untuk meningkatkan kualitas layanan dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Tarasenko, 2024). Oleh karena itu, pegawai dengan kinerja berkualitas tinggi sangat diperlukan guna mendukung terciptanya organisasi

yang modern dan mampu mencapai tujuan strategis secara optimal.

Tercapainya kinerja instansi pemerintah sangat bergantung pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Akuntabilitas kinerja instansi dapat diukur melalui evaluasi AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), yang merupakan bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP adalah sistem terstruktur yang mencakup aktivitas, alat, dan prosedur untuk menetapkan tujuan dan indikator kinerja, mengumpulkan dan mengklasifikasikan data, serta melaporkan capaian kinerja instansi sebagai bentuk pertanggungjawaban dan upaya peningkatan kinerja (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, 2021). Sistem ini merupakan strategi pemerintah pusat dalam melaksanakan dan mempercepat Reformasi Birokrasi guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, kapabel, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Data evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menunjukkan fluktuasi capaian akuntabilitas kinerja pemerintah di berbagai tingkatan. Pada tahun 2024, rata-rata nilai SAKIP pemerintah kabupaten/kota mencapai 64,23, meningkat 0,18 poin dari tahun 2023 yang sebesar 63,36. Sementara itu, nilai SAKIP pemerintah provinsi pada 2024 menurun menjadi 70,75, turun 1,42 poin dari tahun 2023 yang mencapai 72,17. Pada 2022, evaluasi SAKIP menunjukkan satu pemerintah provinsi meraih predikat AA, 20 instansi

mendapatkan predikat A, dan 72 instansi berpredikat BB (Kemenpan RB, 2024). Tahun 2021, nilai rata-rata SAKIP pemerintah provinsi sebesar 70,88 dan pemerintah kabupaten/kota 61,60.

Secara khusus, Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan nilai evaluasi konstan dengan predikat B dari tahun 2022 hingga 2024, tanpa mengalami kenaikan maupun penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan sudah cukup memadai, tetapi masih memerlukan perbaikan mendasar pada tiap satuan kerja (Kementerian PANRB, 2024). Selain nilai SAKIP, peningkatan kinerja instansi pemerintah juga dapat diukur dari aspek kehadiran dan capaian kinerja pegawai.

Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati Nomor 138 Tahun 2021 yang mengatur kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja. Dinas ini bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan, perindustrian, dan transmigrasi, termasuk penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan rencana strategis sesuai RPJMD.

Pada tahun 2024, Dinas ini memiliki 64 pegawai yang terdiri dari berbagai jabatan mulai dari Kepala Dinas hingga tenaga honorer, dengan rata-rata pendidikan S1. Pada 2022, Dinas didukung oleh 29 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 35 tenaga honorer.

Untuk mengukur pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja, digunakan kategori penilaian dari AA (sangat memuaskan) hingga D (sangat kurang), dengan nilai SAKIP sebagai salah satu indikator utama. Data

menunjukkan bahwa indeks SAKIP Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir: 67,10 (B) pada 2022, turun menjadi 65,25 (B) pada 2023, dan menurun lebih jauh menjadi 60,5 (B) pada 2024. Meski masih mempertahankan kategori B, penurunan nilai indeks ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja Dinas belum memenuhi target yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan, khususnya dalam peningkatan kompetensi pegawai dan akuntabilitas kinerja instansi. (Sumber: Kementerian PANRB, 2024; DP Trans Kab. Pessel, 2024).

Perubahan regulasi dan kemajuan teknologi menuntut pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi untuk cepat memahami dan beradaptasi agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target serta peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, pegawai perlu menunjukkan perilaku inovatif dan memiliki kompetensi tinggi, khususnya dalam pengelolaan keuangan daerah yang mendukung pencapaian program strategis pemerintah daerah. Penurunan kinerja yang terjadi juga dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kurangnya keseriusan dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas, termasuk bagaimana mereka mengatur waktu antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan, ditemukan gambaran mengenai kondisi kinerja dan tantangan yang mereka hadapi. Sebagian besar pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu akibat beban kerja yang meningkat dan kesulitan dalam mengatur waktu. Hal ini menyebabkan kinerja mereka belum optimal dan belum mencapai target yang

telah ditetapkan. Selain itu, berbagi pengetahuan antar pegawai masih dilakukan secara terbatas dan tidak konsisten, sehingga menimbulkan kurangnya koordinasi yang berpotensi menimbulkan konflik dan menghambat kerja sama tim. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi persoalan yang cukup signifikan, terutama bagi pegawai wanita yang mendominasi di instansi ini. Mereka harus berjuang untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan urusan rumah tangga, sehingga sering kali fokus dan konsentrasi saat bekerja terganggu. Hal ini turut berdampak pada disiplin kerja, yang terlihat dari absensi dan keterlambatan yang masih sering terjadi. Efikasi diri pegawai juga bervariasi, di mana beberapa merasa kurang percaya diri dan mengalami tekanan mental akibat beban pekerjaan serta permasalahan pribadi. Meskipun ada upaya untuk mencari solusi atas hambatan yang dihadapi, konsistensi dalam menyelesaikan tugas masih menjadi kendala yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pegawai dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung memiliki pengetahuan yang lebih rendah tentang tugas dan lingkungan kerja mereka, sehingga menimbulkan keraguan dan menurunkan kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Perbedaan tingkat pengetahuan ini juga disebabkan oleh penempatan pegawai di berbagai bidang yang memiliki tugas dan fungsi berbeda-beda.

Secara keseluruhan, wawancara ini mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan membutuhkan perhatian khusus pada pengembangan kompetensi, manajemen waktu yang efektif, serta peningkatan komunikasi dan berbagi

pengetahuan antar pegawai. Dukungan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan juga diperlukan untuk mengurangi tekanan mental yang dialami pegawai dan meningkatkan efikasi diri, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kinerja tinggi pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan dianggap sebagai faktor krusial dalam kelangsungan hidup organisasi (Ondi, 2019). Oleh karena itu, setiap pegawai ASN diwajibkan mengembangkan kompetensinya melalui pembelajaran berkelanjutan agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Kompetensi yang harus dikembangkan meliputi tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*), yang sangat penting agar pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan seperti regulasi baru, perkembangan teknologi, dan kebutuhan adaptasi cepat di instansi pemerintah.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi tersebut, perilaku berbagi pengetahuan menjadi komponen penting yang perlu dikembangkan. Berbagi pengetahuan merupakan dimensi vital dalam manajemen pengetahuan yang membantu pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan, meningkatkan kreativitas, dan menumbuhkan kepercayaan diri sehingga dapat berinovasi. Proses ini memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Menurut (Bergeron, 2003) manajemen pengetahuan adalah kemampuan menangkap, menyimpan, dan mengakses pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengambilan keputusan, baik secara individu maupun kelompok. Dari sudut pandang pegawai, manajemen pengetahuan merupakan strategi

optimalisasi sistematis untuk memilih, menyaring, menyimpan, mengelola, dan menyampaikan informasi penting. (Goff dkk., 2010) menambahkan bahwa manajemen pengetahuan adalah alat, teknik, dan strategi yang digunakan untuk memelihara, menganalisis, mengorganisir, mengembangkan, dan membagi keahlian pegawai secara efektif. Dengan demikian, manajemen pengetahuan bertujuan agar pengetahuan yang ada tidak hilang dan dapat digunakan untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Salah satu cara organisasi mengatasi burnout adalah dengan menerapkan manajemen pengetahuan yang efektif. Pengetahuan yang terorganisir memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, mengakses informasi relevan, memecahkan masalah dengan lebih mudah, serta mengurangi stres akibat kebingungan di tempat kerja. (Dompok & Permatasari, 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan indikator utama pencapaian kinerja organisasi, sehingga pengelolaan pegawai sebagai sumber daya potensial sangat diperlukan.

Selain itu, pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) semakin diakui sebagai faktor pencipta lingkungan kerja yang sehat. Pegawai yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung lebih bahagia, produktif, dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Sebaliknya, *work-life balance* yang buruk dapat memperparah risiko burnout, sedangkan *work-life balance* yang terjaga memberikan ruang bagi pegawai untuk melepaskan diri dari tekanan kerja dan memulihkan kesehatannya secara menyeluruh.

Nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK menjadi fondasi penting

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai negeri sipil. Nilai-nilai ini bertujuan memperkuat regulasi kerja sekaligus membentuk karakter ASN yang profesional, sehingga mampu membangun budaya organisasi yang positif. Dalam konteks keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, topik ini menjadi sangat penting karena karier dan keluarga merupakan dua aspek kehidupan yang tidak dapat dipisahkan. Mencapai keseimbangan tersebut penting untuk meningkatkan keterikatan kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat mencegah atau mengurangi risiko burnout, baik dari sisi organisasi maupun individu.

Knowledge sharing menjadi pendekatan penting yang membantu pegawai mendapatkan pengetahuan relevan agar mampu menangani beban kerja yang kompleks. Sementara itu, *work life balance* menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai cara untuk mencegah stres dan kelelahan. Penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh knowledge sharing dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai, dengan menambahkan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. *Self efficacy* memberikan keyakinan terhadap kemampuan diri, yang sangat krusial bagi pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi yang dihadapkan pada situasi kerja kompleks dan membutuhkan solusi kreatif. Pegawai dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih resilien dan mampu mengelola tekanan kerja dengan baik, sementara pegawai dengan *self efficacy* rendah lebih rentan merasa kewalahan dan mengalami burnout.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memahami faktor-faktor yang

memengaruhi self efficacy, serta rekomendasi praktis bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dukungan seperti jadwal kerja fleksibel, cuti yang memadai, dan program kesejahteraan karyawan menjadi penting untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai yang sering menghadapi beban tugas yang bertambah dan tuntutan dari berbagai pihak.

Hasil wawancara menunjukkan adanya kecenderungan pegawai yang melimpahkan tugas kepada pegawai kontrak dan kurangnya arahan intensif dari atasan, yang menyebabkan semangat kerja menurun dan kinerja tidak optimal. Hal ini tercermin dari Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Pesisir Selatan yang masih sangat rendah, yakni sebesar 48,78, jauh di bawah nilai terbaik di Sumatera Barat yaitu 76,58. Sebagai tindak lanjut, BKPSDM menurunkan target capaian indeks profesionalitas untuk tahun-tahun berikutnya secara bertahap.

Selain itu, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian masing-masing menimbulkan ketidakpuasan dan kecemburuan sosial antar pegawai. Kondisi ini menyulitkan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan, khususnya melalui pengalaman kerja dan motivasi kerja pegawai.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil yang

dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya mencakup kuantitas tetapi juga kualitas hasil kerja yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Anggraini dkk., 2022; Pinasti & Nurdin, 2022). Definisi kinerja menurut (Afandi, 2018) menekankan bahwa hasil kerja yang dicapai harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, serta dilakukan secara legal dan etis. (Mangkunegara, 2017) menambahkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang mencakup hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Selanjutnya, (Dwiarti & Wibowo, 2018) memandang kinerja sebagai implementasi rencana yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Faktor bagaimana organisasi memperlakukan dan menghargai SDM juga sangat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan kinerja mereka. Secara keseluruhan, kinerja merupakan cerminan hasil kerja yang menyangkut kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh faktor internal pegawai maupun perlakuan organisasi terhadap sumber daya manusianya.

### **Berbagi Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan aset tidak berwujud yang sangat berharga bagi organisasi karena dapat meningkatkan nilai ekonomi melalui penciptaan kinerja unggul, inovasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah serangkaian kegiatan sistematis untuk mengidentifikasi, menyimpan, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan dalam organisasi agar dapat digunakan kembali secara efektif demi

pencapaian tujuan organisasi (Al-Fansury & Astuti, 2020; Goff dkk., 2010; Ismail dkk., 2024; Rahmawati & Mauludi, 2022).

Salah satu aspek terpenting dari manajemen pengetahuan adalah berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), yang melibatkan pertukaran pengetahuan tacit dan eksplisit antar individu dalam organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan perilaku sukarela dan proses interaksi sosial yang memungkinkan anggota organisasi mengakses dan menggunakan pengetahuan bersama untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi (Akosile & Olatokun, 2020; Azizi & Aulia, 2020; Castaneda & Cuellar, 2020; Maulana dkk., 2018; Šajeva, 2014; Tarigan & Gultom, 2020). Proses berbagi pengetahuan dapat terjadi secara formal maupun informal, melalui komunikasi tatap muka, korespondensi tertulis, atau sistem elektronik. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat kepercayaan diri karyawan, tetapi juga mendorong inovasi, peningkatan layanan, dan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, *knowledge sharing* menjadi kunci sukses dalam manajemen pengetahuan yang dapat membantu organisasi dalam menghadapi perubahan dan persaingan.

### **Work Life Balance**

*Work life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu mengatur dan menyalurkan waktu antara tuntutan pekerjaan, kehidupan keluarga, serta kepentingan pribadi secara seimbang. Konsep ini menekankan kemampuan individu dalam menjalankan peran ganda antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara harmonis (Lumunon et al., 2019; Saina et al., 2016). Selain itu, WLB juga diartikan sebagai pemberian fleksibilitas yang memadai kepada karyawan dalam

pekerjaan mereka agar dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan minat dan kebutuhan di luar pekerjaan (Wambui et al., 2017). Dengan demikian, *Work life balance* adalah keseimbangan yang memungkinkan individu untuk menjalankan berbagai peran dalam kehidupan profesional dan pribadi secara optimal.

### **Self efficacy**

*Self efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Konsep ini menekankan persepsi diri seseorang mengenai seberapa efektif dirinya dapat berfungsi dan mengontrol hasil dari usahanya dalam situasi tertentu (Bandura, 2009; Alwisol, 2009). Efikasi diri juga merupakan penilaian kognitif kompleks yang melibatkan kemampuan individu untuk mengorganisasikan dan memilih tindakan demi mencapai target yang diharapkan (Kott, 2008). Selain itu, efikasi diri berperan penting dalam memotivasi pekerja untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi (Gufron & Risnawati, 2010). Dengan demikian, efikasi diri dapat disimpulkan sebagai keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengelola tugas dan mencapai hasil yang diinginkan.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena data yang dianalisis berupa angka sehingga proses pengolahan data dapat dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan honorer di Dinas Perdagangan dan

Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan, yang berjumlah 64 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel juga sebanyak 64 responden. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat mewakili seluruh populasi secara menyeluruh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei lapangan menggunakan kuesioner atau angket yang disebarakan kepada seluruh responden, yaitu pegawai ASN dan honorer di Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian utama: bagian pertama berisi data profil responden seperti nama, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, jabatan, dan pendapatan per bulan; sedangkan bagian kedua berisi pernyataan terkait variabel berbagi pengetahuan, budaya kerja, efikasi diri, dan kinerja pegawai. Pengukuran pada kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, yang diberi bobot nilai dari 5 hingga 1. Teknik ini memungkinkan pengumpulan data kuantitatif secara sistematis dan terstruktur untuk dianalisis lebih lanjut.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi tiga tahap utama, yaitu model pengukuran (outer model), model struktural (inner model), dan pengujian hipotesis. Model pengukuran digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk laten dengan indikator manifestnya, sedangkan model struktural menguji hubungan antar variabel laten dalam konstruksi penelitian. Pengujian hipotesis

dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, yang dipilih karena kemampuannya dalam menguji penelitian eksploratif dan dapat digunakan untuk ukuran sampel yang relatif kecil.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam model pengukuran (*outer model*) terdapat 2 metode pengujian data yaitu uji validitas dan uji reliabelitas.

#### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan terhadap 64 responden yang bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. uji validitas disajikan dengan 2 jenis pengujian yaitu validitas konvergen (*outer loading* dan AVE) dan validitas diskriminan (*cross loading*, Fornell Larcker dan HTMT).

#### Validitas konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Semakin tinggi nilai *loading factor*, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, dan *Average Variance Extraced* (AVE) > 0.5. Berikut adalah pengujian untuk melihat tingkat *Convergent Validity* instrumen penelitian:

#### Outer Loading

Hasil *outer loading* pada masing-masing variabel dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Outer Loading Variabel Kinerja Pegawai**

Item Pertanyaan	Nilai Outer Loading	Cut Off	Hasil
KP1	0.797	0.700	Valid



KP2	0.850	0.700	Valid
KP3	0.717	0.700	Valid
KP4	0.874	0.700	Valid
KP5	0.833	0.700	Valid
KP6	0.848	0.700	Valid
KP7	0.865	0.700	Valid
KP8	0.925	0.700	Valid
KP9	0.887	0.700	Valid
KP10	0.708	0.700	Valid
KP11	0.898	0.700	Valid
KP12	0.812	0.700	Valid

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas kinerja pegawai yang terdiri atas 12 item pernyataan memiliki nilai *outer loading* > 0,7, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil *OuterLoading* Variabel Berbagi Pengetahuan**

Item Pertanyaan	Nilai <i>Outer Loading</i>	Cut Off	Hasil
BP1	0.811	0.700	Valid
BP2	0.843	0.700	Valid
BP3	0.778	0.700	Valid
BP4	0.716	0.700	Valid
BP5	0.710	0.700	Valid
BP6	0.737	0.700	Valid
BP7	0.776	0.700	Valid
BP8	0.734	0.700	Valid
BP9	0.714	0.700	Valid
BP10	0.724	0.700	Valid

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas, variabel berbagi pengetahuan yang terdiri atas 10 item pernyataan memiliki nilai *outer loading* > 0,7, dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa semua item pernyataan untuk variabel berbagi pengetahuan adalah valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil *OuterLoading* Variabel Work Life Balance**

Item Pertanyaan	Nilai <i>Outer Loading</i>	Cut Off	Hasil
WLB1	0.702	0.700	Valid
WLB2	0.778	0.700	Valid
WLB3	0.731	0.700	Valid
WLB4	0.886	0.700	Valid
WLB5	0.868	0.700	Valid
WLB6	0.836	0.700	Valid
WLB7	0.784	0.700	Valid
WLB8	0.819	0.700	Valid
WLB9	0.836	0.700	Valid

WLB10	0.844	0.700	Valid
WLB11	0.864	0.700	Valid

Berdasarkan data tabel 3 diatas, variabel budaya kerja terdiri atas 11 item pernyataan. Hasil yang didapatkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai *outer loading* > 0,7 dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel budaya kerja adalah valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil *OuterLoading* Variabel Efikasi Diri**

Item Pertanyaan	Nilai <i>Outer Loading</i>	Cut Off	Hasil
ED1	0.848	0.700	Valid
ED2	0.867	0.700	Valid
ED3	0.812	0.700	Valid
ED4	0.892	0.700	Valid
ED5	0.865	0.700	Valid
ED6	0.755	0.700	Valid
ED7	0.784	0.700	Valid
ED8	0.850	0.700	Valid
ED9	0.909	0.700	Valid
ED10	0.780	0.700	Valid

erdasarkan data tabel 4 diatas, variabel efikasi diri yang terdiri atas 10 item pernyataan yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel efikasi diri adalah valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

memenuhi syarat nilai validitas konvergen.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam uji *outer loading* dihasilkan semua item dari masing-masing variabel dinyatakan valid. Artinya semua indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi dan telah

#### **Average Variance Extracted (AVE)**

Uji Convergent *validity* juga dapat dilihat dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan syarat nilai  $AVE > 0.50$ . Nilai AVE ini menunjukkan ukuran validasi konvergen yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Hasil AVE dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Hasil AVE (*Average Variance Extracted*)**

Variabel	AVE	CutOff	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0.700	0.50	Valid
Berbagi Pengetahuan	0.572	0.50	Valid
Work Life Balance	0.685	0.50	Valid
Efikasi Diri	0.701	0.50	Valid

Berdasarkan tabel 5 didapatkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini yaitu kinerja pegawai, berbagi pengetahuan, budaya kerja dan efikasi diri adalah valid.

### Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Uji *discriminant validity* bertujuan untuk membandingkan korelasi indikator tersebut tidak hanya ke variabel itu sendiri tetapi juga ke variabel lain. Apabila korelasi indikator ke

variabelnya sendiri lebih tinggi maka data dikatakan valid, begitu juga sebaliknya (Ghozali & Latan, 2015). Pengujian Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) juga dapat dilihat dari beberapa uji statistik sebagai berikut:

### CrossLoading

*Crossloadings* merupakan pendekatan pertama untuk menilai validitas diskriminan indikator, dimana nilai korelasi indikator terhadap variabel lebih besar daripada nilai korelasi indikator terhadap variabel lainnya.

**Tabel 6. Nilai CrossLoading Kinerja Pegawai**

Item Pertanyaan	KP		BP	BK	ED
KP1	0.797	>	0.679	0.629	0.588
KP2	0.850	>	0.695	0.721	0.724
KP3	0.717	>	0.477	0.578	0.673
KP4	0.874	>	0.664	0.704	0.763
KP5	0.833	>	0.688	0.614	0.663
KP6	0.848	>	0.590	0.594	0.604
KP7	0.865	>	0.599	0.629	0.664
KP8	0.925	>	0.678	0.781	0.767
KP9	0.887	>	0.590	0.686	0.690
KP10	0.708	>	0.621	0.524	0.635
KP11	0.898	>	0.731	0.796	0.743
KP12	0.812	>	0.562	0.668	0.608

Pada tabel 6 diatas, nilai korelasi antara konstruk kinerja pegawai dengan indikatornya yang berjumlah 12 item pernyataan lebih besar dibandingkan korelasinya dengan

variabel lain. Hal ini menunjukkan 12 item pernyataan tersebut telah tepat, artinya instrument yang digunakan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid.

**Tabel 7. Nilai Cross Loading Berbagi Pengetahuan**

Item Pertanyaan	BP		KP	BK	ED
BP1	0.812	>	0.699	0.688	0.635
BP2	0.847	>	0.644	0.629	0.619
BP3	0.778	>	0.485	0.510	0.504
BP4	0.718	>	0.421	0.392	0.442
BP5	0.712	>	0.622	0.697	0.570
BP6	0.737	>	0.409	0.389	0.466
BP7	0.776	>	0.571	0.594	0.625
BP8	0.734	>	0.714	0.702	0.615

<b>BP9</b>	0.714	>	0.516	0.473	0.621
<b>BP10</b>	0.724	>	0.519	0.359	0.515

Berdasarkan data tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara konstruk berbagi pengetahuandengan indikatornya yang berjumlah 10item pernyataan lebih besar dibandingkan

korelasinya dengan variabel lain, hal ini menunjukkan 10 item pernyataan tersebut telah tepat, artinya instrument yang digunakan untuk variabel berbagi pengetahuan valid.

**Tabel 8. Nilai CrossLoading Work Life Balance**

Item Pertanyaan	BK		KP	BP	ED
<b>WLB1</b>	0.702	>	0.548	0.625	0.677
<b>WLB2</b>	0.778	>	0.662	0.615	0.687
<b>WLB3</b>	0.731	>	0.594	0.467	0.654
<b>WLB4</b>	0.886	>	0.691	0.568	0.667
<b>WLB5</b>	0.868	>	0.724	0.595	0.702
<b>WLB6</b>	0.836	>	0.683	0.582	0.604
<b>WLB7</b>	0.784	>	0.482	0.457	0.551
<b>WLB8</b>	0.819	>	0.716	0.690	0.751
<b>WLB9</b>	0.836	>	0.637	0.575	0.648
<b>WLB10</b>	0.844	>	0.616	0.522	0.56
<b>WLB11</b>	0.864	>	0.663	0.650	0.738

Berdasarkan data tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara konstruk *work life balance* dengan indikatornya yang berjumlah 11 item pernyataan lebih besar dibandingkan

korelasinya dengan variabel lain, hal ini menunjukkan 11 item pertanyaan tersebut telah tepat, artinya instrument yang digunakan untuk variabel *work life balance* valid.

**Tabel 9. Nilai CrossLoading Efikasi Diri**

Item Pertanyaan	ED		KP	BP	BK
<b>ED1</b>	0.848	>	0.784	0.681	0.829
<b>ED2</b>	0.867	>	0.661	0.609	0.704
<b>ED3</b>	0.812	>	0.556	0.565	0.620
<b>ED4</b>	0.892	>	0.699	0.650	0.760
<b>ED5</b>	0.865	>	0.608	0.615	0.656
<b>ED6</b>	0.755	>	0.754	0.602	0.700
<b>ED7</b>	0.784	>	0.573	0.598	0.624
<b>ED8</b>	0.850	>	0.739	0.634	0.593
<b>ED9</b>	0.909	>	0.709	0.737	0.765
<b>ED10</b>	0.780	>	0.668	0.582	0.539

Berdasarkan data tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara konstruk efikasi diridengan indikatornya yang berjumlah10 item pertanyaanlebih besar dibandingkan korelasinya dengan

variabel lain, hal ini menunjukkan 10 item pertanyaan tersebut telah tepat, artinya instrument yang digunakan untuk variabel efikasi dirivalid.

Jadi, berdasarkan uji *discriminant*

validity didapatkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel penelitian valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *cross loading* pada item-item pernyataan dalam variabel lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* pada item-item pernyataan divariabel lain.

### Kriteria Fornell-Larcker

**Tabel 10. Nilai Fornell-Larcker**

Variabel Penelitian	WLB	BP	ED	KP
<i>Work life balance</i> (WLB)	0.827			
Berbagi Pengetahuan (BP)	0.739	0.757		
Efikasi Diri (ED)	0.818	0.753	0.837	
Kinerja Pegawai (KP)	0.795	0.758	0.813	0.837

Berdasarkan data tabel 10 diatas, dapat dilihat bahwa pada variabel budaya kerja memiliki nilai 0,827, dan tidak memiliki korelasi apapun dengan variabel lain, dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* valid, selanjutnya pada variabel berbagai pengetahuan memiliki nilai korelasi sebesar 0,757, nilai tersebut lebih tinggi dibanding korelasi dengan variabel lain yaitu budaya kerja sebesar 0,739, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel berbagai pengetahuan sudah valid.

Pada variabel efikasi diri memiliki nilai korelasi sebesar 0,837, nilai tersebut lebih besar dengan korelasinya dengan variabel lain yaitu *work life balance* dan berbagai pengetahuan dengan masing-masing nilainya yaitu 0,818 dan 0,753. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri sudah valid. Terakhir pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,837, nilai tersebut lebih besar dengan

Uji validitas diskriminan dapat dilihat dengan pengujian Kriteria Fornell Lacker. Kriteria Fornell Lacker dilakukan dengan membandingkan root AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, hasil *Fornell-Larcker* dapat dilihat pada tabel berikut:

korelasinya dengan variabel lain yaitu *work life balance*, berbagai pengetahuan dan efikasi diri dengan masing-masing nilainya yaitu 0,795, 0,758 dan 0,813. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai sudah valid.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa model mempunyai validitas diskriminan yang cukup, hal ini dapat dilihat dari akar kuadrat AVE yang dari nilai *Fornell-Larcker* untuk setiap konstruk sudah lebih tinggi dari korelasi tertinggi dari konstruk lainnya.

### Analisis Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Nilai HTMT (*Heterotrait-monotrait ratio*) adalah rata-rata dari semua korelasi indikator di semua konstruk yang mengukur konstruk yang berbeda, ambang batas dengan nilai 0,85. Nilai HTMT dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 11. Nilai HTMT**

Variabel Penelitian	BK	BP	ED
<i>Work life balance</i> (WLB)			
Berbagi Pengetahuan (BP)	0.754		
Efikasi Diri (ED)	0.837	0.792	
Kinerja Pegawai (KP)	0.811	0.787	0.843

Berdasarkan data tabel 11 diatas dapat disimpulkan bahwa semua nilai HTMT pada variabel penelitian memiliki nilai dibawah ambang batas yaitu 0.85, artinya semua variabel penelitian telah valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenan dengan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam

objek memiliki kesamaan dan kepenunjukan datanya (Hair et al., 2018). Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,7.

### Uji Cronbanch's alpha

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien *Cronbanch Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70. Berikut hasil reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 12. Nilai Cronbach Alpha**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work life balance</i> (WLB)	0.977	Reliabel
Berbagi Pengetahuan (BP)	0.917	Reliabel
Efikasi Diri (ED)	0.952	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0.960	Reliabel

Berdasarkan data tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq$  0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian sudah reliabel.

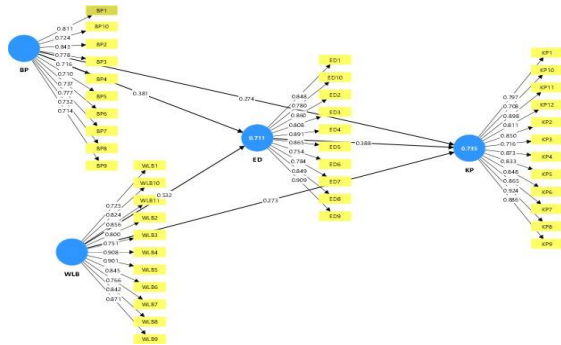
### Composite Reliability

Suatu instrumen dianggap sudah cukup reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Hasil *composite reliability* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 13. Hasil Composite Reliability**

Variabel	Composite Reability	Kesimpulan
<i>Work life balance</i> (WLB)	0.978	Reliabel
Berbagi Pengetahuan (BP)	0.930	Reliabel
Efikasi Diri (ED)	0.959	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0.965	Reliabel

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel > 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel



penelitian yaitu kinerja pegawai, berbagi pengetahuan, *work life balance* dan efikasi diri telah reliabel. Berikut model

pengukuran (*outer model*) seperti gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1. Model Pengukuran (Outer Model)

**Model struktural (Inner Model)**

Setelah pemeriksaan model pengukuran (Outer Model) terpenuhi, selanjutnya adalah pemeriksaan model struktural (Inner Model), yang terdiri atas :

**Hasil Uji R-Squares**

Nilai *R-squares* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji *R-squares* dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

**Tabel 14. Hasil Uji R-squares**

Variabel	R-squares	Hasil
Kinerja Pegawai	0.736	Model Kuat

Berdasarkan tabel 14 diatas variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *R-square* sebesar 0.736 atau sebesar 73,6%. Dengan demikian, variabel berbagipengetahuan, budaya kerja, dan efikasi diri mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 73,6%, sementara sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan kriteria, pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap kinerja pegawai adalah kuat.

**Hasil Uji Q Square (Q2)**

Prosedur *blindfolding*, akan menilai *predictive relevance* model jalur. *Predictive relevance* (Q2) sering disebut *predictive sample reuse* untuk memvalidasi model konstruk endogen (*Goodness of Fit Model*). Jika (Q2) lebih besar dari 0 maka itu menunjukkan model relevansi prediktif yang baik. Hasil uji *Q Square* (Q2) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 15. Hasil Uji Q-squares**

Variabel	Q-squares	Hasil
Kinerja Pegawai	0.475	Model Kuat

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai *Q-Square* adalah sebesar 0.475, lebih besar dari 0 maka itu menunjukkan model relevansi prediktif yang baik.

**Hasil Uji Path Coefficient (T-statistic)**  
Pengujian hipotesis dapat dilihat dari

besarnya nilai *T-statistic*. Hipotesis dapat diterima apabila nilai *T-statistic*nya yang dihasilkan sama atau lebih besar dari 1,96 atau nilai *P-Values* kecil dari 0,05 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

**Tabel 16. Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel	Original Sample(O)	T Statistik	PValues	Kesimpulan Hipotesis
BP→KP	0.253	2.123	0.034	H1Diterima
WLB→KP	0.299	1.692	0.091	H2Ditolak
ED→KP	0.377	2.493	0.013	H3Diterima
BP→ED	0.327	4.434	0.000	H4Diterima
WLB→ED	0.577	6.781	0.000	H5Diterima
BP→ED→KP	0.123	2.069	0.039	H6Diterima
WLB→ED→KP	0.218	2.212	0.027	H7Diterima

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa hubungan langsung antara berbagi pengetahuan (BP) dan kinerja pegawai (KP) memiliki nilai t-statistik  $2,123 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,034 < 0,050$ , sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H1 yang di ajukan dalam penelitian diterima. Pada hubungan langsung antara *work life balance* (WLB) dan kinerja pegawai (KP) memiliki nilai statistik  $1,692 < 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,091 > 0,05$ , sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H2 yang di ajukan dalam penelitian ditolak. Pada hubungan langsung antara efikasi diri (ED) dan kinerja pegawai (KP) memiliki nilai t-statistik  $2,493 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,013 < 0,05$ , sehinggaterdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H3 yang diajukan dalam penelitian diterima.

Pada hubungan langsung antara berbagi pengetahuan (BP) dan efikasi diri(ED) memiliki nilai t-statistik  $4,434 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ , sehinggaterdapat pengaruh yang signifikan antara berbagi pengetahuan. Pada hubungan langsung antara budaya kerja (BK) dan efikasi diri(ED) memiliki nilai t-statistik  $6,781 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ , sehingga terdapat

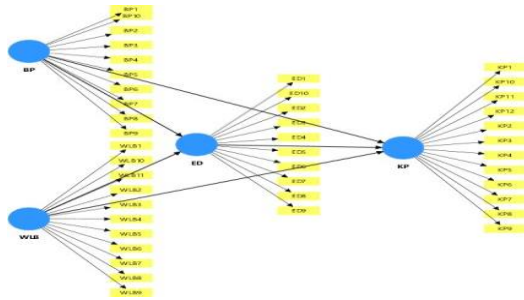
pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap efikasi diri. Dengan demikian,H5 yang diajukan dalam penelitian diterima.

Pada hubungan tidak langsung antara berbagi pengetahuan (BP) terhadap kinerja pegawai (KP) dimediasi oleh efikasi diri (ED) memiliki nilai t-statistik  $2,069 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,039 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memediasi hubungan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H6 yang diajukan dalam penelitian diterima.

Pada hubungan tidak langsung antara budaya kerja (BK) terhadap kinerja pegawai (KP) dimediasi oleh efikasi diri(ED) memiliki nilai t-statistik  $2,212 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,027 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri secara signifikan dapat memediasi hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H7 yang diajukan dalam penelitian diterima.

Berikut model struktural (*inner model*) dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2 dibawah ini.





**Gambar 2. Model Struktural (Inner Model)**

### **Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab Pesisir Selatan. Artinya perilaku berbagi pengetahuan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi. Semakin tinggi perilaku berbagi pengetahuan maka kompetensi pegawai semakin tinggi dan pegawai memperdalam pemahamannya sehingga kinerja pegawai juga semakin meningkat. Berbagi pengetahuan melalui diskusi diantara karyawan memberikan kekuatan psikologis untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru kepada mereka sehingga dapat meningkatkan kemampuan, kemandirian dan kinerja yang lebih profesional dari karyawan (Almulhim, 2020).

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini membuktikan bahwa pentingnya berbagi pengetahuan sebagai manfaat utama sumber daya sosial dan elemen pendorong substansial dari kinerja operasional dan finansial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya antara lain ditemukan bahwa berbagi pengetahuan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Khaerana &

Mangiwa, 2021). Dengan berbagi pengetahuan melalui berbagi ide-ide baru, teknik baru, pengalaman dan segala hal yang baru dapat meningkatkan kinerja karyawan (Khaerana & Mangiwa, 2021). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rohim dan Budhiasa (2019) dan Adnyani & Made Suwandana (2022) dimana mereka menemukan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Individu yang sering melakukan aktivitas berbagi pengetahuan akan cenderung mengalami peningkatan pencapaian kerjanya (Rohim & Budhiasa, 2019) Berbagi pengetahuan mampu mendorong kemampuan karyawan lebih berinovasi dalam mencapai tujuan organisasi, keberlangsungan perusahaan serta keunggulan bersaing yang berkelanjutan, semakin meningkat berbagi pengetahuan karyawan maka kinerja karyawan (Adnyani & Made Suwandana, 2022).

Berbagi Pengetahuan merupakan faktor penting yang mendorong manajemen pengetahuan dan inovasi organisasi di antara individu (Castaneda & Cuellar, 2020). Hoang & Truong (2021) menekankan pentingnya berbagi pengetahuan sebagai manfaat utama sumber daya sosial dan elemen pendorong substansial dari kinerja operasional dan finansial. Pertukaran keahlian melalui berbagi pengetahuan berkontribusi pada inovasi dan peningkatan produk/layanan yang bernilai (Castaneda & Cuellar, 2020). Tingkat berbagi pengetahuan yang lebih tinggi memperkuat hubungan antara kepemimpinan mandiri dan perilaku kerja inovatif (Khan et al., 2023). Perilaku kerja inovatif tersebut dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan

(Soebardi, 2012). Berbagi pengetahuan merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi dan akan memberikan daya ungkit bagi setiap proses efektif dalam organisasi (Khaerana & Mangiwa, 2021).

Berdasarkan karakteristik responden yang sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi yang didominasi oleh S1 sebanyak 42 orang (66,7%), hal ini menjadi faktor pendorong terlaksananya dengan baik berbagi pengetahuan diantara pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi memiliki keinginan yang kuat dalam menghadapi tantangan dan terus mempelajari keterampilan yang baru (Teneva & Zhelyazkova, 2020). Tingkat pendidikan yang tinggi mendukung pegawai saling berbagi ide dan ilmu dengan rekan kerja yang mendukung peningkatan kinerja mereka.

### **Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara langsung peningkatan kinerja pegawai tidak tergantung pada *work life balance* setiap pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* mengalami perubahan besar dalam rutinitas kerja dan kehidupan pribadi, sehingga meskipun karyawan merasa seimbang secara subjektif, faktor tersebut tidak langsung berdampak pada produktivitas atau kinerja mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa

*work-life balance* lebih berperan dalam meningkatkan engagement dan efikasi diri, yang secara tidak langsung berkontribusi pada kinerja, bukan sebagai faktor langsung yang mempengaruhi performa Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutanto et al., (2024) Pegawai Di Surabaya meskipun mereka merasa seimbang secara subjektif, faktor-faktor nyata seperti hambatan komunikasi, kurangnya interaksi sosial, dan beban tugas yang meningkat, mungkin lebih berpengaruh dalam menentukan kinerja sehingga *work- life balance* tidak menunjukkan keberpengaruh yang signifikan secara statistik.

Penelitian lain seperti Hasan diana (2025) yang membuktikan Budaya kerja pemerintahan yang stabil, standar kerja mungkin tidak terlalu dipengaruhi oleh dinamika *work life balance*, karna ritme kerja cenderung stabil dan tidak terlalu menuntut fleksibilitas tinggi dan pegawai juga sudah cukup puas dengan pekerjaannya sehingga *work life balance* tidak menjadi isu krusial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto et al., (2024) yang membuktikan bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan, hipotesis mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap performa karyawan menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak secara signifikan berpengaruh langsung terhadap performa karyawan di wilayah Surabaya.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian ini Secara ringkas, *work-life balance* tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena pengaruhnya lebih bersifat tidak langsung melalui faktor motivasi dan kepuasan kerja, dan kondisi memperbesar faktor eksternal yang mempengaruhi performa kerja mereka. Temuan ini dipengaruhi oleh karakteristik responden yang cenderung didominasi oleh pegawai yang memiliki

masa kerja yang relatif baru yaitu 1-5 tahun (31,8%). Selanjutnya, banyak pegawai mengalami perubahan besar dalam rutinitas kerja dan menghadapi tantangan emosional serta sosial yang mendalam, yang bisa menahan atau mengurangi pengaruh positif dari work-life balance terhadap kinerja. Jadi, meskipun mereka merasa seimbang secara subjektif, faktor-faktor nyata seperti hambatan komunikasi, kurangnya interaksi sosial, dan beban tugas yang meningkat, mungkin lebih berpengaruh dalam menentukan kinerja sehingga work-life balance tidak menunjukkan keberpengaruh yang signifikan secara statistik. Secara keseluruhan, ketidak-signifikan work-life balance terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kompleksitas faktor yang mempengaruhi produktivitas, dimana pengaruhnya lebih bersifat tidak langsung melalui variabel lain seperti engagement dan kepuasan, dalam kondisi menjadi faktor utama dalam memotivasi dan meningkatkan performa kerja.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa meskipun secara langsung *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi ketika ada faktor efikasi diri menjadi mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dengan kinerja pegawai, maka dihasilkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan peningkatan efikasi diri. Artinya ketika seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka akan merasa lebih tenang, fokus dan memiliki kendali atas hidupnya sendiri ini lah yang memperkuat terciptanya efikasi diri pada pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan sehingga meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan transmigrasi kab pesisir selatan. Artinya, semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu kemampuan kognitif yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah efikasi diri. Efikasi diri kreatif dianggap sebagai alat utama dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif karena didasarkan pada pemikiran individu, kepercayaan diri, pengetahuan, dan keterampilan (Khan et al., 2023). Efikasi diri seseorang juga diartikan seberapa kuat seseorang percaya pada kemampuannya sendiri membantu menentukan seberapa baik kinerja seseorang dan kepuasan seseorang terhadap kinerja (Lyons & Bandura, 2019). Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya antara lain efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Syah, 2024; Pulungan & Rivai, 2021). Individu yang memiliki efikasi diri yang kuat memiliki rasa percaya diri yang tinggi bahwa dirinya dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai kinerja yang tinggi (Adnyani & Suwandana, 2022). Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai ASN maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Makhfiroh & Rizana, 2023). Sejalan dengan hasil penelitian Takdir & Syaifuddin (2024) yang menyatakan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pemerintah.

Temuan ini didukung dengan tingkat pendidikan tinggi dari responden dimana S1 (66,7%) dan S2 (17,5%). Hal ini mendukung peningkatan terhadap efikasi diri yang mereka miliki. Tingkat pendidikan yang tinggi akan meningkatkan efikasi diri pegawai sehingga akan mendukung dalam meningkatkan pencapaian kinerja yang lebih berkualitas. Masa kerja juga memberikan pengaruh terhadap efikasi diri pegawai. Pegawai dengan masa kerja yang lama >10 tahun (52,3%) memiliki efikasi diri yang tinggi, karena mereka memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan pegawai dengan masa kerja yang sedikit. Dengan masa kerja yang telah lama dan pengalaman yang banyak dapat meningkatkan efikasi diri pegawai tersebut dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

### **Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Efikasi Diri**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Artinya, apabila pegawai saling berbagi pengetahuan maka efikasi diri pegawai akan meningkat karena kompetensi mereka juga semakin meningkat sebagai hasil dari perilaku berbagi pengetahuan tersebut. Pegawai akan memiliki kompetensi yang sama sehingga hal ini memperkuat efikasi diri pegawai tersebut. Pegawai yang senang berbagi informasi dengan harapan mendapatkan manfaat yang menguntungkan semua pihak, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Pegawai yang percaya bahwa mereka dapat berkontribusi pada kinerja organisasi dengan berbagi pengetahuan, akan mengembangkan kemauan positif

yang lebih besar untuk berkontribusi dan menerima pengetahuan. Hasil tersebut mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dan pengalaman secara tacit adalah sumber dalam meningkatkan rasa percaya diri karyawan (Khan et al., 2023). Berbagi pengetahuan lebih tinggi menghasilkan efikasi diri kreatif yang lebih tinggi untuk motivasi diri, pengendalian diri, dan orientasi tujuan (Islam et., 2024).

### **Pengaruh *Work life balance* terhadap Efikasi Diri**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Artinya, *work life balance* berkontribusi dalam meningkatkan efikasi diri pegawai. Dengan implementasi bagaimana pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan tugas di kantor maka akan memperkuat efikasi diri pegawai. *Work life balance* mengacu pada aktifitas pegawai dalam keseharian sehingga dengan kebersamaan dalam melaksanakan aktifitas yang positif yang mendukung nilai-nilai inti Dinas maka akan memberikan kepercayaan diri yang tinggi kepada pegawai sehingga memperkuat efikasi diri mereka. Hasil tersebut mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan efikasi diri karyawan (Aqmar, 2022).

### **Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat menjadi variabel mediasi antara pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya bahwa efikasi diri

merupakan tepat dan mendukung adanya pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.

Berdasarkan pengaruh langsung yang telah diuji sebelumnya didapatkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara pada pengaruh tidak langsung ditemukan bahwa efikasi diri dapat memediasi hubungan antara berbagi pengetahuan dan kinerja pegawai. Dengan demikian efikasi diri berperan sebagai parsial mediasi dalam hubungan tersebut.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa efikasi diri bertindak sebagai mediator antara berbagi pengetahuan dan kinerja yang menunjukkan bahwa manfaat berbagi pengetahuan diwujudkan melalui peningkatan efikasi diri (Frida & Farah, 2024). Dengan adanya peningkatan efikasi diri yang kreatif maka akan mengarah pada kinerja yang inovatif (Farmer & Tierney, 2017).

Hasil tersebut mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan pengetahuan yang baru diperoleh dengan pertukaran keahlian dan keterampilan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemahiran karyawan (Islam et., al 2024). Berbagi pengetahuan dapat berfungsi sebagai alat penanggulangan yang efektif bagi individu dalam meningkatkan kepercayaan diri mereka untuk menghadapi situasi yang menantang, berisiko dan tidak pasti, dengan solusi kreatif (Khan et al., 2023). Efikasi diri memoderasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja (Adnyani & Suwandana, 2022).

Hasil temuan ini juga didukung oleh karakteristik responden dimana sebagian besar responden telah memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu diatas 10 tahun, terdiri dari >20 tahun (12,7%),

16-20 tahun (20,6%) dan 11-15 tahun (19,0%). Responden juga memiliki tingkat pendidikan tinggi dimana rata-rata S1 (66,7%) dan S2 (17,5%). Hal ini membuktikan bahwa jabatan tidak mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan untuk dikembangkan oleh pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Jumlah staf (honor) mendominasi partisipasi responden yang mampu membuktikan bahwa perilaku berbagi pengetahuan sangat diperlukan dalam melaksanakan aktifitas di lingkungan kerja karena dapat meningkatkan efikasi diri mereka dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

### **Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui efikasi diri, artinya *work life balance* dapat meningkatkan efikasi diri seseorang dan dengan efikasi diri yang meningkat maka dapat memperkuat hubungan antara *work life balance* dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Berdasarkan pengaruh langsung yang telah diuji sebelumnya didapatkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara langsung peningkatan kinerja pegawai tidak tergantung pada *work life balance*.

Sementara pada pengaruh tidak langsung ditemukan bahwa efikasi diri dapat memediasi hubungan antara *work*

*life balance* dan kinerja pegawai. Artinya dengan peningkatan *work life balance* maka akan memperkuat efikasi diri pegawai dalam bekerja, selanjutnya kinerja pegawai lebih meningkat. Dengan demikian efikasi diri berperan sebagai full mediasi dalam hubungan tersebut.

Hasil tersebut mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan *work life balance* yang dimediasi oleh efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan (Aqmar, 2022). Namun penelitian yang melakukan penelitian terkait hubungan antara *work life balance* dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh efikasi diri masih terbatas sehingga tidak banyak penelitian terdahulu yang mendukung hubungan ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, perilaku berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai melakukan berbagi pengetahuan, kompetensi dan ilmu yang dimiliki semakin meningkat sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Kedua, *work life balance* ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi belum secara langsung berdampak pada kinerja pegawai di instansi tersebut.

Ketiga, efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menandakan bahwa pegawai dengan keyakinan diri yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Keempat, berbagi

pengetahuan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pegawai, yang berarti peningkatan perilaku berbagi pengetahuan dapat memperkuat keyakinan diri pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kelima, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri, menunjukkan bahwa implementasi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat memperkuat efikasi diri pegawai di lingkungan Dinas Perdagangan dan Transmigrasi.

Selanjutnya, efikasi diri berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara berbagi pengetahuan dan kinerja pegawai, serta antara *work life balance* dan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan perilaku berbagi pengetahuan dan penerapan *work life balance* akan memperkuat efikasi diri, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, efikasi diri menjadi faktor kunci yang menghubungkan aspek-aspek tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemene Sumber daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Akosile, A., & Olatokun, W. (2020). Factors influencing knowledge sharing among academics in Bowen University, Nigeria. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(2), 410–427.  
<https://doi.org/10.1177/0961000618820926>
- Alefari, M., Almanei, M., & Salonitis, K. (2020). *A system dynamics model of employees' performance. Sustainability (Switzerland)*, 12 (16).
- Al-Fansury, M. Q., & Astuti, R. J.

- (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Individu Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 27(1), 73–91.
- Anggraini, N., Hermanto, H., & Suprayetno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Barat. *Unram Management Review*, 2(2), 120–128.
- Azizi, R., & Aulia, P. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. *eProceedings of Management*, 7(3).
- Bergeron, B. (2003). *Essentials of Knowledge Management*. John Wiley & Sons.
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159–173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: *Indek Kelompok Gramedia*.
- Dompak, T., & Permatasari, R. P. A. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 1(6), 482–490. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i6.116>
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(2), 157–170.
- Goff, M., Poschen, M., Procter, R., Halfpenny, P., Beard, L., Besson, J., Collins, S., Finch, J., Grahame, T., & McDerby, M. (2010). The implications of disciplinary practices for emerging modes of data sharing: A case study of Biomedical researchers. *Proceedings of the UK e-Science All Hands Meeting 2010*. [https://research.manchester.ac.uk/files/50899241/FULL\\_TEXT.PDF](https://research.manchester.ac.uk/files/50899241/FULL_TEXT.PDF)
- Ismail, I., Ebrahim, Z. B., Kassim, E. S., & Alam, B. P. A. (2024). How Individual Factors Shape Innovative Work Behavior in Malaysian HEIs: The Role of Innovation Capability, Knowledge Sharing and Psychological Empowerment. *Information Management and Business Review*, 16(3), 495–513.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, F., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 57–69. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.2045>
- Ondi. (2019). *Analisis Pengaruh Proses Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kerinci* [Masters, Universitas Andalas]. <http://scholar.unand.ac.id/54962/>

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Pub. L. No. 52 (2021).
- Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Bima. *MOTIVASI*, 7(2), 122–129. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.4750>
- Rahmawati, I. K., & Mauludi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 255–267. <https://doi.org/10.24127/jm.v16i2.1041>
- Rohim, A., & Budhiasa, I. G. S. (2019). Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. *Journal of Management Development*, 38(7), 538–560. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0190>
- Šajeva, S. (2014). Encouraging Knowledge Sharing among Employees: How Reward Matters. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156, 130–134. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.134>
- Tarasenko, A. (2024). Hydrodynamic fluctuations, diffusion and correlation functions in systems of particles adsorbed on solid surfaces. *Surface Science*, 746, 122501. <https://doi.org/10.1016/j.susc.2024.122501>
- Tarigan, A. K., & Gultom, I. (2020). Effect of Knowledge Sharing Mediation on Employee Performance Efarina Hospital Employee. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1, Novembe), 136–139.
- West, D., & Blackman, D. (2015). Performance Management in the Public Sector. *Australian Journal of Public Administration*, 74(1), 73–81. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12130>