

Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Human Relation*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur)

Oleh:

Umi Nafakhatu Ambariya,

Dosen Pembimbing : Dr. Sumartik, S.E., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2025

Pendahuluan

BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur beroperasi dalam industri pengawasan keuangan dan pembangunan pemerintahan. Sektor strategisnya mencakup audit internal, supervisi keuangan negara, dan asistensi manajemen kepada instansi pemerintah daerah. BPKP Jawa Timur bertanggung jawab vital dalam mewujudkan layanan audit berkualitas tinggi dengan pola komunikasi terbuka dan retensi SDM yang efektif. Fokus utamanya adalah meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas pengawasan melalui pengawasan BPKP Jawa Timur yang profesional dan akuntabel, serta memberikan manfaat nyata bagi masyarakat melalui penguatan tata kelola keuangan, sistem pengendalian, dan optimalisasi program pembangunan di Jawa Timur.

**Tabel 1. Target dan Realisasi Pekerjaan Pegawai
BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur Periode 2021-2024**

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Target Kegiatan Audit	Realisasi Capaian Kegiatan Audit	Persentase Realisasi
1.	2021	223	165	135	81.8%
2.	2022	212	184	172	93.5%
3.	2023	193	204	214	104.9%
4.	2024	188	222	207	93.2%

Sumber: BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur

GAP Penelitian

Knowledge Sharing



Knowledge Sharing memiliki dampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai [11]. Namun, terdapat celah penelitian yang terletak pada karakteristik subjek penelitian, di mana penelitian ini menggunakan pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur sebagai responden, berbeda dengan penelitian rujukan yang menggunakan karyawan dari sektor swasta [11]. Di sisi lain, riset tentang Knowledge Sharing yang menerapkan teknik purposive sampling memperlihatkan bahwa Knowledge Sharing memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja [12].

Human Relation



Human Relation yang menerapkan teknik non probability sampling menghasilkan temuan bahwa Human Relation memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai [13]. Sebaliknya, riset berbeda yang menggunakan pendekatan stratified sampling menunjukkan hasil yang kontradiktif, yaitu Human Relation memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai [14].

Self Efficacy



Self Efficacy dengan pendekatan cluster sampling memperlihatkan bahwa Self Efficacy berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai [15]. Namun, studi lainnya yang menerapkan teknik convenience sampling mengungkapkan bahwa Self Efficacy tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [16]. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan teknik total sampling dan fokus kajian pada pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang memiliki kekhasan tersendiri sebagai lembaga pengawasan pemerintahan.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah



1. Apakah Knowledge Sharing mempengaruhi kinerja pegawai pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah Human Relation mempengaruhi kinerja pegawai pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah Self Efficacy mempengaruhi kinerja pegawai pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy mempengaruhi kinerja pegawai pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur?

Tujuan Penelitian



Untuk menganalisis kinerja pegawai diukur dengan tiga variabel independen yaitu Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

Kategori SDG's



Penelitian ini sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> mengenai upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi yang merata dan keberlanjutan.

Literatur Review

Knowledge Sharing (X1)



Knowledge sharing sebagai konsep dalam manajemen pengetahuan didasarkan pada Knowledge Based View (KBV) yang dikembangkan oleh Grant, dimana teori ini memandang pengetahuan sebagai sumber daya strategis yang paling penting dalam organisasi dan knowledge sharing menjadi mekanisme kritis untuk mengoptimalkan aset intelektual kolektif [17].

Indikator dari knowledge sharing yaitu [19]:

1. Kesiapan berbagi pengetahuan khusus
2. Kesiapan berbagi pengetahuan secara virtual
3. Kesiapan memberi saran dalam pekerjaan
4. Kesiapan berdiskusi selama pertemuan
5. Kesiapan berbagi pengalaman sebagai Solusi

Human Relation (X2)



Human Relation yang didasarkan pada Social Exchange Theory oleh Blau, memandang hubungan antar manusia sebagai pertukaran sosial dimana kualitas interaksi dan komunikasi akan mempengaruhi motivasi serta kinerja individu dalam organisasi [25].

Indikator dari Human Relation yaitu [26]:

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Hubungan dengan atasan
3. Hubungan klien
4. Hubungan dengan masyarakat

Literatur Review

Self Efficacy (X3)



Self Efficacy yang didasarkan pada Social Cognitive Theory oleh Bandura, menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya akan mempengaruhi motivasi, perilaku, dan pencapaian kinerja [33].

Indikator dari Self Efficacy yaitu [36]:

1. Magnitude (tingkat kesulitan tugas)
2. Generality (generalitas)
3. Strength (kekuatan keyakinan)

Kinerja Pegawai (Y)



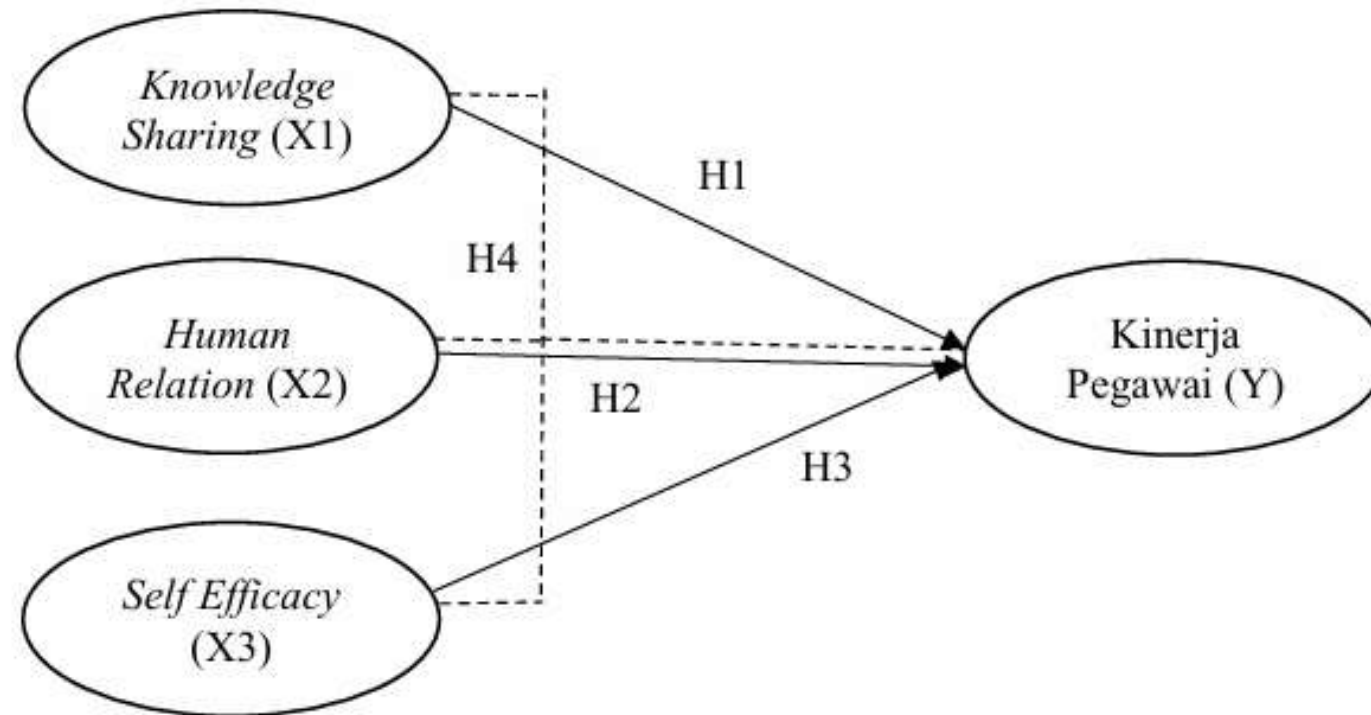
Kinerja pegawai yang didasarkan pada Goal Setting Theory menekankan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan spesifik akan mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja individu dalam organisasi [41].

Indikator dari Kinerja Pegawai yaitu [44]:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

Literatur Review

Kerangka Konseptual



Metode

Jenis Penelitian



Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif.

Populasi & Sampel



- Seluruh pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 190 pegawai.
- Metode sampling menggunakan Total Sampling

Jenis & Sumber Data



- Data Primer: Survei melalui kuisisioner online (Google Form) dengan skala likert 1-5
- Data sekunder: Dokumen resmi BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur, artikel, website, dan jurnal terkait.

Teknik Analisis Data



- **Software:** SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 26
- **Skala pengukuran:** Likert lima tingkat
- Uji Instrument (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f)
- Model Analisis Regresi Linear Berganda:
$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Definisi Operasional

Knowledge Sharing (X1)

Knowledge Sharing merupakan suatu proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antar individu dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama [20].

Indikator yang merujuk pada knowledge sharing [19] :

1. Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual
2. Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan
3. Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi

Human Relation (X2)

Human Relation merupakan hubungan antar manusia dalam organisasi yang mencakup komunikasi, kerjasama, dan interaksi sosial antara karyawan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif [27].

Indikator yang merujuk pada human relation [26] :

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Hubungan dengan atasan
3. Hubungan klien

Definisi Operasional

Self Efficacy (X3)

Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas atau menghadapi situasi tertentu dengan berhasil, yang mempengaruhi cara individu berpikir, berperasaan, memotivasi diri, dan bertindak dalam lingkungan kerja [34].

Indikator yang merujuk pada self efficacy [33]:

1. Magnitude (tingkat kesulitan tugas)
2. Generality (generalitas)
3. Strength (kekuatan keyakinan)

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan elemen vital dalam sebuah organisasi karena kinerja yang optimal dapat membawa organisasi menuju kesuksesan. Kinerja pegawai yang unggul akan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi [39].

Indikator yang merujuk pada kinerja pegawai [40] :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kehandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

Hasil (Karakteristik Responden)

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase(%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	85	44.74%
Perempuan	105	55.26%
Total	190	100%
Usia		
25 - 35 Tahun	89	46.84%
36 - 45 Tahun	86	45.26%
>45 Tahun	15	7.89%
Total	190	100%
Pendidikan		
S2	35	18.42%
S1	85	44.74%
D3	15	7.89%
D4	54	28.42%
SMA/SMK	1	0.53%
Total	190	100%
Lama Bekerja		
1 - 5 Tahun	35	18.42%
6 - 10 Tahun	84	44.21%
11 - 20 Tahun	65	34.21%
>21 Tahun	6	3.16%
Total	190	100%

Hasil (Uji Validitas)

- **Uji Validitas**

Uji validitas mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur sesuai tujuan dan menggambarkan data secara akurat. Penentuan validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, dimana instrumen valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ [48].

Berdasarkan Hasil Uji Validitas dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu 0.1424, hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh data item pernyataan kuesioner memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.1424 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Knowledge Sharing (X1)	X1.1	0.803	0.1424	Valid
	X1.2	0.838		
	X1.3	0.797		
	X1.4	0.83		
	X1.5	0.833		
	X1.6	0.816		
	X1.7	0.802		
Human Relation (X2)	X2.1	0.836	0.1424	Valid
	X2.2	0.764		
	X2.3	0.801		
	X2.4	0.866		
	X2.5	0.819		
	X2.6	0.834		
Self Efficacy (X3)	X3.1	0.848	0.1424	Valid
	X3.2	0.848		
	X3.3	0.864		
	X3.4	0.856		
	X3.5	0.852		
	X3.6	0.861		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.794	0.1424	Valid
	Y2	0.792		
	Y3	0.776		
	Y4	0.782		
	Y5	0.798		
	Y6	0.803		
	Y7	0.813		
	Y8	0.816		
	Y9	0.825		
	Y10	0.82		

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Hasil (Uji Reliabilitas)

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan sebuah indikator yang menggambarkan seberapa dipercayainya atau dapat diandalkannya suatu alat pengukur. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur fenomena yang sama. Uji reliabilitas dianggap reliabel ketika nilai r hitung Cronbach's alpha $>$ r tabel. Sebaliknya, jika nilai $r < r$ tabel, uji tersebut dianggap tidak reliabel atau tidak valid [48].

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60. Sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Knowledge Sharing (X1)	0.916	Reliabel
Human Relation (X2)	0.903	Reliabel
Self Efficacy (X3)	0.926	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.938	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Hasil (Uji Normalitas)

- **Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan apakah dalam konteks model regresi, baik variabel terikat maupun variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai Exact.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 [49].

Pada hasil Uji Normalitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.071 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal, sehingga uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		190
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.39462409
Most Extreme Differences	Absolute	0.062
	Positive	0.037
	Negative	-0.062
Test Statistic		0.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Hasil (Uji Multikolinearitas)

- **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Sebaliknya, jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi [49].

Dari Hasil Uji Multikolineritas, nilai tolerace untuk semua variabel > 0.10 , dan nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel Knowledge Sharing $2.418 < 10$, Human Relation $2.014 < 10$, Self Efficacy $1.594 < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas dan tidak ada korelasi antara variabel independen.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
Knowledge Sharing (X1)	0.414	2.418
Human Relation (X2)	0.496	2.014
Self Efficacy (X3)	0.627	1.594

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Hasil (Uji Heteroskedastisitas)

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bersifat homoskedastisitas (varians residual konstan). Pengujian menggunakan uji Glejser dengan IBM SPSS, dimana model bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0.05 , dan sebaliknya terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi < 0.05 [49].

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas, yang diperlihatkan oleh nilai signifikansi variabel Knowledge Sharing (X1) = 0.091 $> 0,05$, Human Relation (X2) = 0.681 $> 0,05$, Self Efficacy (X3) = 0.393 $> 0,05$.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.427	0.909		4.870	0.000
	Knowledge Sharing	-0.077	0.045	-0.190	-1.698	0.091
	Human Relation	-0.017	0.041	-0.042	-0.411	0.681
	Self Efficacy	0.033	0.038	0.078	0.855	0.393

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Hasil (Uji Autokorelasi)

- **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari autokorelasi. Pengujian menggunakan uji Durbin-Watson dengan IBM SPSS. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai Durbin-Watson berada di antara $dU < DW < 4-dU$, maka tidak terjadi autokorelasi. Sebaliknya, jika nilai DW berada di luar rentang tersebut, maka terjadi autokorelasi dalam model regresi [49].

Berdasarkan Hasil Uji Autokorelasi, pada penelitian ini memiliki jumlah responden 190 atau $N=190$ dengan jumlah variabel bebas 3 atau $K=3$, sehingga diperoleh $dL= 1,7306$ dan $dU= 1,7947$. Dengan demikian $dU < d < 4-dU$. Dari tabel 11 diatas diketahui bahwa nilai DW (Durbin-Watson) sebesar 2,102. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut ($dU < d < 4-dU = 1,7947 < 2,102 < 2,2053$) artinya tidak terkena autokorelasi, maka regresi berganda dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	0.785	0.782	3.422	2.102

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tabel persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 5.271 + 0.860X_1 + 0.339X_2 + 0.134X_3$$

1. Nilai tetap (α) yang positif sebesar 5.271 menandakan hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, jika semua variabel independen seperti Knowledge Sharing (X_1), Human Relation (X_2), dan Self Efficacy (X_3) tetap 0 atau tidak berubah, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan tetap 5.271.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Knowledge Sharing (X_1) adalah 0.860, yang artinya jika Knowledge Sharing (X_1) naik 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.860, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Human Relation (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0.339. Hal ini menunjukkan jika Human Relation (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.339 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Self Efficacy (X_3) adalah 0.134, yang berarti jika Self Efficacy (X_3) meningkat 1%, Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebanyak 0.134, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.271	1.446	3.646	0.000
	Knowledge Sharing	0.860	0.072	11.949	0.000
	Human Relation	0.339	0.066	5.140	0.000
	Self Efficacy	0.134	0.061	2.197	0.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Uji T (Parsial)

1. Nilai sig Knowledge Sharing (X1) yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $11.949 > 1.653$, maka secara parsial variabel Knowledge Sharing (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai sig Human Relation (X2) yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $5.140 > 1.653$, maka secara parsial variabel Human Relation (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Nilai sig Self Efficacy (X3) yang diperoleh sebesar $0.029 < 0.05$ dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $2.197 > 1.653$, maka secara parsial variabel Self Efficacy (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Model		Unstandardized	Std.	Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Error		
		B		Beta		
1	(Constant)	5.271	1.446		3.646	0.000
	Knowledge Sharing	0.860	0.072	0.632	11.949	0.000
	Human Relation	0.339	0.066	0.248	5.140	0.000
	Self Efficacy	0.134	0.061	0.094	2.197	0.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil Uji F, dapat disimpulkan bahwa nilai sig $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $226.440 > 2.65$, hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7954.379	3	2651.460	226.440	.000 ^b
	Residual	2177.936	186	11.709		
	Total	10132.316	189			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Self Efficacy (X3), Human Relation (X2), Knowledge Sharing (X1)

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Pembahasan

Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Indikator utama Knowledge Sharing adalah kesediaan berbagi pengalaman sebagai solusi, sementara indikator kinerja yang menonjol adalah kualitas. Berbagi pengalaman yang baik meningkatkan kualitas hasil audit pegawai.

Knowledge-Based View (KBV) yang dikembangkan Grant memandang pengetahuan sebagai sumber daya strategis organisasi, di mana knowledge sharing menjadi mekanisme kritis untuk mengoptimalkan aset intelektual kolektif. Dalam konteks BPKP Jawa Timur, KBV menjadi landasan teoritis yang menjelaskan bagaimana knowledge sharing melalui berbagi pengalaman, solusi, dan dokumentasi audit berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Implementasi melalui forum diskusi, lessons learned, dan best practices membuktikan bahwa berbagi pengetahuan meningkatkan kompetensi auditor, kualitas audit, dan efektivitas organisasi sesuai prinsip KBV.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa dengan diterapkannya Knowledge Sharing yang efektif, terutama dalam hal berbagi pengalaman audit seperti studi kasus Program KOTAKU, auditor menjadi lebih kompeten dan mampu mencapai target penugasan dengan lebih baik. Hal ini karena dibukanya forum knowledge sharing berupa diskusi teknis audit, lessons learned dari penugasan sebelumnya, dan dokumentasi best practices dalam sistem informasi BPKP. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] yang menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai



Pembahasan

Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Indikator utama Human Relation adalah hubungan dengan rekan kerja, sedangkan indikator kinerja yang menonjol adalah kemampuan kerja sama. Hubungan harmonis antar rekan kerja meningkatkan kolaborasi tim audit. Semakin baik Human Relation yang dibangun, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Human Relation Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai



Human Relation berdasarkan Social Exchange Theory oleh Blau memandang hubungan antar manusia sebagai pertukaran sosial yang mempengaruhi motivasi dan kinerja. Dalam konteks BPKP Jawa Timur, teori ini menjelaskan bagaimana Human Relation melalui hubungan dengan rekan kerja, atasan, klien, dan masyarakat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan menciptakan atmosfer harmonis. Implementasi komunikasi interpersonal dan koordinasi tim yang baik membuktikan kualitas relasi sosial meningkatkan efektivitas audit dan kemampuan auditor sesuai prinsip pertukaran sosial.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa dengan diterapkannya Human Relation yang efektif, terutama dalam hal komunikasi dan koordinasi antar tim audit, auditor menjadi lebih solid dan mampu menyelesaikan penugasan dengan lebih optimal. Hal ini karena terciptanya iklim kerja yang harmonis melalui pola komunikasi terbuka dan saling mendukung dalam kelompok audit. Selain itu berdampak positif pada kinerja keseluruhan BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur, dalam memberikan pelayanan fungsi consulting berupa pembinaan dan pendampingan yang lebih responsif kepada pemda dan instansi vertikal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [30] yang menunjukkan bahwa Human Relation berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Self Efficacy Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai



Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Indikator utama Self Efficacy adalah strength (kekuatan keyakinan), sedangkan indikator kinerja yang menonjol adalah kehandalan. Keyakinan diri yang kuat meningkatkan kehandalan pelaksanaan audit. Semakin tinggi Self Efficacy, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Self Efficacy berdasarkan Social Cognitive Theory oleh Bandura menekankan keyakinan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi motivasi dan kinerja. Dalam konteks BPKP Jawa Timur, Self Efficacy melalui strength, magnitude, dan generality berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan meningkatkan keyakinan menghadapi kompleksitas penugasan. Auditor dengan Self Efficacy tinggi lebih profesional, termotivasi, dan konsisten meskipun menghadapi tekanan, sehingga meningkatkan kualitas pengawasan sesuai prinsip teori ini.

Implikasi empiris menunjukkan Self Efficacy yang tinggi, terutama keyakinan menghadapi berbagai penugasan audit di Jawa Timur, membuat auditor lebih profesional dan menghasilkan audit berkualitas. Auditor memiliki konsistensi dalam melaksanakan tugas meskipun menghadapi tekanan auditee atau keterbatasan waktu. Hal ini berdampak positif pada kinerja keseluruhan BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur dan meningkatkan kredibilitas organisasi sebagai lembaga pengawasan keuangan dan pembangunan pemerintahan yang profesional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] yang menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Uji F menunjukkan ketiga variabel berkontribusi signifikan dengan tingkat pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai



Penelitian ini mengintegrasikan tiga grand theory untuk menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai BPKP Jawa Timur. **Knowledge-Based View (KBV)** oleh Grant memandang knowledge sharing sebagai mekanisme mengoptimalkan aset intelektual melalui pertukaran pengetahuan audit. **Social Exchange Theory** oleh Blau menjelaskan human relation sebagai pertukaran sosial yang menciptakan lingkungan kondusif untuk kolaborasi tim. **Social Cognitive Theory** oleh Bandura menekankan self efficacy sebagai keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas kompleks. Ketiga teori saling memperkuat menciptakan sinergi optimal untuk pencapaian target audit dan peningkatan kualitas pengawasan sesuai **Goal Setting Theory** yang menekankan pentingnya penetapan tujuan jelas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang menunjukkan bahwa kombinasi variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Temuan utama menunjukkan bahwa kesediaan berbagi pengalaman sebagai solusi dalam Knowledge Sharing, hubungan harmonis dengan rekan kerja dalam Human Relation, dan kekuatan keyakinan dalam Self Efficacy menjadi faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas, kemampuan kerja sama, dan kehandalan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas audit dan pengawasan.

Saran

Ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan lembaga pengawasan pemerintahan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi lainnya yang dapat memperkuat hubungan antara Knowledge Sharing, Human Relation, Self Efficacy terhadap kinerja pegawai, serta memperluas cakupan penelitian pada seluruh perwakilan BPKP di Indonesia untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas.

Referensi

- [1] F. T. Pinata, S. Sumartik, and V. Firdaus, "Unlocking Employee Performance: Knowledge Sharing, Motivation, and Innovation Dynamics: Peran Knowledge Sharing Enablers, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Inovasi Individu terhadap Kinerja Pegawai," *Indonesian Journal of Innovation Studies*, vol. 24, pp. 10.21070/ijins.v25i.989-10.21070/ijins.v25i.989, Dec. 2023, doi: 10.21070/IJINS.V25I.989.
- [2] R. Prabhawanti, E. P.-T. J. I. Ilmu, and undefined 2021, "Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Biro Hukum Kementerian Pertanian," *ojs.stiami.ac.id*, vol. 4, no. 1, pp. 111–124, 2021, Accessed: May 08, 2025. [Online]. Available: <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/transparansi/article/view/1615>
- [3] A. Y. Isili, B. Tewal, and I. Trang, "PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, HUMAN RELATION DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULUT DI MASA PANDEMI COVID-19," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 10, no. 1, pp. 1438–1448, Mar. 2022, doi: 10.35794/EMBA.V10I1.39462.
- [4] L. Listarina, E. Parela, S. S.-D. J. Dinamika, and undefined 2023, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus: Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah)," *jurnal.saburai.id*, Accessed: May 08, 2025. [Online]. Available: <https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/2195>
- [5] J. Ekobistek et al., "Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja," *jman-upiypk.org Y Fitriadi, R Susanto, R Wahyuni Jurnal Ekobistek*, 2022 • *jman-upiypk.org*, doi: 10.35134/ekobistek.v11i4.446.
- [6] U. U.-J. P. B. Kontemporer and undefined 2025, "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL," *journal.sumaterascientist.id*, Accessed: Jun. 04, 2025. [Online]. Available: <http://journal.sumaterascientist.id/index.php/JUBIKO/article/view/38>
- [7] Y. Amilia, "Analisis kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Disdukcapil Kabupaten Bandung," 2019, Accessed: Jun. 04, 2025. [Online]. Available: <https://digilib.uinsgd.ac.id/23001/>

