

The Influence of Knowledge Sharing, Human Relation, and Self Efficacy on Employee Performance (Case Study at BPKP The East Java Province Representative)

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

Umi Nafakhatu Ambariya¹⁾, Sumartik^{*.2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the influence of knowledge sharing, human relations, and self-efficacy on employee performance. This research employs a quantitative research method. The research method uses a survey approach by taking samples from the population using questionnaires to collect data. The sampling technique in this study uses total sampling of 190 employees. The data obtained consists of primary and secondary data collected through interviews, observations, and questionnaire distribution. This research uses SPSS-26 software including classical assumption tests, validity tests, reliability tests, T-tests, F-tests, and multiple linear regression tests. The results show that knowledge sharing, human relations, and self-efficacy have an influence on employee performance.*

Keywords – Knowledge Sharing; Human Relation; Self Efficacy; Employee Performance

Abstrak. *Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengaruh knowledge sharing, human relation, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu mengambil sampel dari populasi menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling sebanyak 190 pegawai. Data yang diperoleh terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh dengan wawancara, observasi, dan penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan software SPSS-26 mencakup uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas, uji T, uji F dan uji regresi linear berganda. Sehingga memberikan hasil bahwa knowledge sharing, human relation, dan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai.*

Kata Kunci – Knowledge Sharing; Human Relation; Self Efficacy; Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur beroperasi dalam industri pengawasan keuangan dan pembangunan pemerintahan, sektor strategis yang mencakup audit internal, supervisi keuangan negara, dan asistensi manajemen kepada instansi pemerintah daerah. Dalam konteks industri pengawasan yang menuntut profesionalisme tinggi, BPKP Jawa Timur memegang tanggung jawab vital menyediakan layanan audit dan supervisi berkualitas kepada stakeholder pemerintahan, di mana kinerja pegawai yang efektif tidak hanya mendukung retensi SDM tetapi juga memperkuat kredibilitas organisasi [1]. Pola komunikasi terbuka dan saling mendukung di BPKP Jawa Timur menumbuhkan semangat kolaborasi dan sikap saling membantu, memperkuat kerja tim dalam pelaksanaan tugas pengawasan [2]. Performa pegawai yang baik berdampak langsung pada peningkatan mutu layanan publik, menciptakan lingkungan kerja nyaman yang mendorong loyalitas pegawai sekaligus memberikan manfaat nyata bagi masyarakat melalui pengawasan yang transparan [3]. Layanan pengawasan BPKP Jawa Timur menghasilkan dampak signifikan terhadap pembangunan regional, meliputi peningkatan tata kelola keuangan, penguatan sistem pengendalian, dan optimalisasi program pembangunan yang berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat Jawa Timur [4].

Kinerja pegawai dapat dinilai melalui pencapaian hasil kerja, meliputi aspek kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai [5]. Dalam kerangka organisasi, diperlukan pegawai yang berkompeten dengan kualifikasi unggul untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan [6]. Kuantitas berfungsi sebagai indikator produktivitas dan efisiensi, sehingga menjadi faktor krusial dalam kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) [7]. Pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur target dan realisasi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**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

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat bahwa BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur mengalami fluktuasi kinerja yang signifikan selama periode 2021-2024, dimulai dari pencapaian terendah sebesar 81,8% pada tahun 2021 (135 realisasi dari 165 target), kemudian mengalami perbaikan bertahap menjadi 93,5% pada tahun 2022 (172 dari 184 target), mencapai puncak kinerja dengan overachievement 104,9% pada tahun 2023 (214 dari 204 target), namun kembali menurun menjadi 93,2% pada tahun 2024 (207 dari 222 target). Penurunan drastis di tahun 2021 disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 yang membatasi mobilitas auditor dan akses ke auditee, sedangkan pencapaian tertinggi di tahun 2023 menunjukkan adaptasi organisasi yang optimal terhadap digitalisasi dan new normal working. Namun, penurunan kembali di tahun 2024 meski masih dalam kategori baik mengindikasikan adanya tantangan baru seperti peningkatan kompleksitas audit, turnover pegawai, atau perubahan regulasi yang mempengaruhi produktivitas.

Pertukaran pengetahuan di antara karyawan menjadi komponen krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Ketika para pekerja saling menukar informasi, pengalaman, serta metode kerja yang efektif, hal ini mampu mengoptimalkan performa tim secara menyeluruh melalui pengayaan wawasan bersama. Proses transfer pengetahuan ini muncul dari inisiatif personal untuk menyampaikan pengetahuan kepada rekan kerja dalam lingkup organisasi yang sama [8]. Human relations menjadi kemampuan dalam membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan yang membuat seorang pegawai dapat berkolaborasi secara maksimal [9]. Dengan self efficacy yang kuat, pegawai akan lebih termotivasi untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan berkelanjutan [10].

Penelitian ini didasari oleh research gap yang terdapat dalam studi-studi sebelumnya. Hasil riset menunjukkan bahwa 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]. Hal ini kontras dengan temuan penelitian lainnya yang mengungkapkan pengaruh positif Knowledge Sharing terhadap Kinerja pegawai, dengan menggunakan pendekatan simple random sampling [11].

Penelitian mengenai 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 Karyawan [14].

Penelitian mengenai 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.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, teridentifikasi adanya celah penelitian yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Keunikan penelitian ini terletak pada belum adanya kajian yang mengintegrasikan variabel knowledge sharing, human relation, dan self efficacy dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian, diperlukan investigasi lebih mendalam untuk mengeksplorasi keterkaitan yang komprehensif antar variabel-variabel tersebut. Kondisi inilah yang memotivasi penulis untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur".

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

Kategori SDGs:

Penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur" sesuai dengan kategori SDGs tujuan kedelapan yaitu Decent Work and Economic Growth yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif, lapangan kerja penuh dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

II. LITERATUR REVIEW

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 [17]. Kinerja merupakan suatu capaian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, baik dari aspek mutu maupun volume [18]. 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 [19]. Penelitian ini di dasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel human relation seperti yang dijelaskan dalam penelitian [20] indikator dari kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas, adalah ukuran kinerja, efektivitas, dan komite yang berfokus pada kualitas kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil optimal dan memenuhi hasil yang diinginkan.
2. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan yang dapat ditunjukkan dalam bentuk angka berdasarkan bagaimana pegawai melihat jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasilnya.
3. Keandalan, adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang dibutuhkan dengan minimal supervision, dan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan pelayanan akurat, jujur, dan tepat.
4. Kehadiran, adalah keyakinan bahwa akan berangkat kerja setiap hari dan sesuai jadwal.
5. Kemampuan Kerja Sama, adalah kemampuan seorang pegawai untuk berkolaborasi dengan pihak lain dalam menuntaskan pekerjaan yang ditugaskan serta bekerja dengan metode yang mengoptimalkan keuntungan dan pencapaian.

Kinerja pegawai mengacu pada pencapaian pekerjaan dari segi mutu dan jumlah yang diraih oleh seorang pekerja dalam menjalankan fungsinya selaras dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya [21]. Dengan kata lain, kinerja pegawai mencakup berbagai dimensi yang meliputi kemampuan pegawai dalam menghasilkan output yang berkualitas, pencapaian target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi.

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 [22]. Knowledge sharing merupakan elemen fundamental dalam organisasi sekaligus menjadi aset intelektual kolektif, yang berfungsi sebagai wujud aplikasi pengetahuan guna mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja individual [23]. Praktik knowledge sharing dapat memfasilitasi organisasi dalam mengembangkan dan mengklarifikasi informasi, prosedur, serta metodologi terbaru untuk diimplementasikan dalam kegiatan organisasional. Oleh sebab itu, optimalisasi budaya saling berbagi pengetahuan dan pengalaman menjadi esensial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia [24]. Penelitian ini di dasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel knowledge sharing seperti yang dijelaskan dalam penelitian [25] indikator dari knowledge sharing yaitu:

1. Kesiediaan berbagi pengetahuan khusus: Perilaku untuk menyampaikan informasi yang detail dan komprehensif dalam ranah tertentu kepada pihak lain.

2. Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual: Kehendak untuk berkolaborasi dan menyebarkan informasi lewat media digital atau daring.
3. Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan: Perilaku untuk menyampaikan perspektif atau anjuran yang berguna berkaitan dengan pekerjaan.
4. Kesiediaan berdiskusi selama pertemuan: Keterbukaan untuk berpartisipasi dalam dialog atau percakapan selama rapat untuk saling bertukar gagasan.
5. Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi: Perilaku untuk menyebarkan pengalaman personal sebagai acuan dalam memecahkan permasalahan yang sejenis.

Knowledge Sharing merupakan suatu proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antar individu dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama [26]. Beberapa studi menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [27]. Temuan serupa juga dikonfirmasi oleh penelitian lain yang mengidentifikasi hubungan positif antara praktik berbagi pengetahuan dengan peningkatan kinerja pegawai [28]. Hasil penelitian lainnya turut memperkuat bukti bahwa knowledge sharing memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai [29]. Namun terdapat temuan yang memberikan, bahwa knowledge sharing tidak memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian yang dilakukan oleh [12].

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 [30]. Human Relation merupakan komunikasi yang bersifat mempengaruhi yang dilaksanakan seseorang terhadap orang lain secara langsung dalam kondisi kerja dan di dalam organisasi dengan maksud untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja dan berkolaborasi supaya dapat meraih hasil yang optimal [31]. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation terletak pada pemahaman mendalam tentang hakikat manusia serta kemampuan menerima orang lain apa adanya, sehingga tercipta atmosfer kerja harmonis yang mendorong peningkatan semangat dan produktivitas kerja [32]. Penelitian ini di dasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel human relation seperti yang dijelaskan dalam penelitian [33] indikator dari human relation yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja, merupakan situasi keterkaitan yang terbentuk di antara sesama pegawai dan anggota organisasi.
2. Hubungan dengan atasan, merupakan situasi keterkaitan yang terbangun antara bawahan dengan atasan.
3. Hubungan klien, adalah keterkaitan profesional yang terwujud antara karyawan internal dengan perusahaan klien.
4. Hubungan dengan masyarakat, adalah keterkaitan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada di sekitar lingkungan.

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 [34]. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Human Relation berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [35]. Temuan ini diperkuat oleh studi lain yang mengidentifikasi adanya hubungan signifikan antara kualitas human relation dengan peningkatan performa kerja pegawai [36]. Hasil penelitian selanjutnya juga mengkonfirmasi bahwa praktik human relation yang baik berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja pegawai [37]. Namun pada peneliti lain menyatakan bahwa human relation tidak signifikan terhadap kinerja pegawai [14].

Self Efficacy (X3)

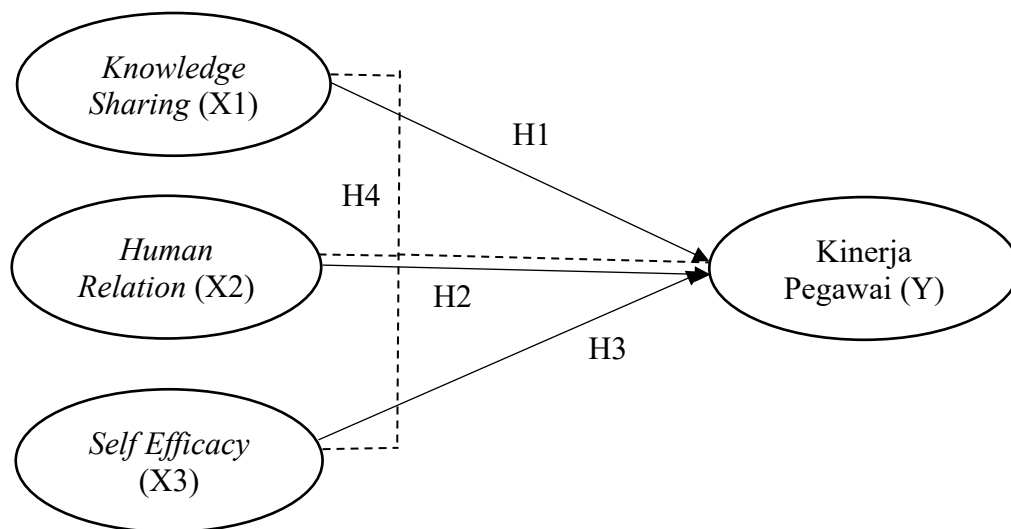
Self Efficacy yang didasarkan pada Social Cognitive Theory oleh Bandura, menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya akan mempengaruhi motivasi, perilaku, dan pencapaian kinerja [38]. Self Efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemungkinannya untuk dapat sukses menyelesaikan suatu pekerjaan pada level tertentu. Self efficacy diperlukan oleh setiap individu untuk mengetahui seberapa besar potensi yang di miliknya [39]. Self Efficacy memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya self efficacy dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu [40]. Penelitian ini di dasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel human relation seperti yang dijelaskan dalam penelitian [41] indikator dari self efficacy yaitu:

1. Magnitude (tingkat kesulitan tugas), yaitu terkait dengan tingkat kesulitan pekerjaan di mana seseorang merasa sanggup atau tidak sanggup untuk mengerjakannya.

2. Generality (generalitas), yaitu aspek yang berhubungan dengan kepercayaan seseorang terhadap kapasitasnya dalam menjalankan pekerjaan di berbagai area.
3. Strength (kekuatan keyakinan), yaitu terkait dengan derajat kekuatan dari kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya.

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 [42]. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai [43]. Temuan serupa juga dikonfirmasi oleh studi lain yang menemukan hubungan positif antara tingkat self efficacy dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai [44]. Hasil penelitian selanjutnya turut memperkuat bukti bahwa keyakinan diri yang tinggi berkontribusi signifikan dalam meningkatkan performa kerja pegawai [45]. Namun, pada peneliti lain menyatakan bahwa self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [16].

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- ▶ Pengaruh Secara Parsial
- - -▶ Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis

Berdasarkan Gambar 1 kerangka konseptual pada penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Adanya Pengaruh *Knowledge Sharing* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
- H2: Adanya Pengaruh *Human Relation* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
- H3: Adanya Pengaruh *Self Efficacy* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
- H4: *Knowledge Sharing* (X1), *Human Relation* (X2), *Self Efficacy* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

III. METODE

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang dimulai dengan pengumpulan data dan analisis menggunakan nilai numerik serta perhitungan statistik. Metode survei digunakan untuk memperoleh data mengenai hubungan atau pengaruh antar variabel, dengan cara menyebarkan kuesioner

kepada sampel dari populasi tertentu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis informasi secara sistematis dan objektif [46]. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan variabel Knowledge Sharing (X1), Human Relation (X2), dan Self Efficacy (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur, baik pria maupun wanita, yang bekerja di instansi tersebut dengan jumlah populasi sebanyak 190 pegawai. Untuk pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan metode Total Sampling dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga seluruh 190 pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur dijadikan sebagai responden dengan pertimbangan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif dari seluruh pegawai [47].

Penelitian ini menggunakan dua jenis data untuk mendukung analisis yang komprehensif, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur melalui kuesioner berisi pernyataan terstruktur terkait variabel penelitian yang disebarakan melalui tautan Google Form kepada seluruh responden untuk efisiensi pengumpulan data. Instrumen ini dirancang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen resmi BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur seperti laporan tahunan, data kepegawaian, dan dokumen internal lainnya, serta mencakup studi literatur, artikel ilmiah, dan publikasi yang relevan dengan variabel penelitian sebagai pendukung analisis data primer.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data yang diproses menggunakan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26. Untuk mengukur variabel penelitian, digunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian yang memungkinkan responden menyampaikan tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan dari rentang 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), sehingga memudahkan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), uji hipotesis (uji t dan uji f), serta untuk menguji hubungan antar variabel digunakan analisis regresi linear berganda dengan model persamaan:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

b1, 2, 3 = Koefisien Regresi

X1 = *Knowledge Sharing*

X2 = *Human Relation*

X3 = *Self Efficacy*

Definisi Operasional

1. *Knowledge Sharing* (X1)

Knowledge Sharing merupakan suatu proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antar individu dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama [26]. Seperti kondisi di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur dalam kegiatan operasionalnya yang mendapat mandat dari BPKP Pusat untuk melakukan audit dukungan atas laporan keuangan Program KOTAKU di wilayah Provinsi Jawa Timur yang menyangkut pengelolaan program pada Provinsi Jawa Timur dan delapan Kabupaten/Kota. Indikator yang merujuk pada knowledge sharing [25] :

- 1) Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual: BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur menggunakan sistem informasi dan platform digital untuk berbagi pengetahuan audit dan teknik pengawasan antar auditor.
- 2) Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan: Para auditor senior memberikan panduan dan rekomendasi kepada auditor junior terkait metodologi audit keuangan daerah dan teknik pemeriksaan yang efektif.
- 3) Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi: Auditor BPKP berbagi pengalaman hasil audit dari berbagai program pemerintah sebagai referensi dalam menyelesaikan kasus audit serupa di masa mendatang.

2. *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 [34]. Seperti kondisi di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur dalam kegiatan operasionalnya yang menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dengan pihak penyidik, kepolisian dan kejaksaan, dalam menuntaskan kasus-kasus yang berindikasi korupsi, serta

menekankan fungsi dan peran consulting berupa pembinaan dan pendampingan bagi pemda, BUMN/BUMD, dan instansi vertikal. Indikator yang merujuk pada human relation [33] :

- 1) Hubungan dengan rekan kerja: situasi koneksi yang terbentuk di antara sesama karyawan dan anggota organisasi di BPKP dalam kelompok audit.
- 2) Hubungan dengan atasan: situasi koneksi yang terbangun antara bawahan dengan atasan dalam struktur kepemimpinan BPKP.
- 3) Hubungan klien: keterkaitan profesional yang terwujud antara karyawan BPKP dengan lembaga yang menjadi objek audit seperti pemerintah daerah, BUMN/BUMD, dan instansi vertikal.

3. *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 [42]. Seperti kondisi di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur dalam kegiatan pengawasan intern pemerintah yang meliputi audit keuangan daerah, probity audit pengadaan barang/jasa, dan evaluasi sistem pengendalian intern di berbagai instansi pemerintah daerah se-Jawa Timur yang sebelumnya hanya terbatas pada audit keuangan saja. Indikator yang merujuk pada self efficacy [41]:

- 1) Magnitude (tingkat kesulitan tugas) - Keyakinan auditor BPKP Jawa Timur dalam menangani penugasan audit dengan tingkat kompleksitas tinggi seperti audit investigatif kasus korupsi atau audit kinerja program strategis pemerintah daerah.
- 2) Generality (generalitas) - Kepercayaan diri auditor dalam menerapkan kompetensi auditnya pada berbagai jenis penugasan mulai dari audit keuangan, audit kinerja, probity audit, hingga asistensi dan konsultasi di seluruh kabupaten/kota di Jawa Timur.
- 3) Strength (kekuatan keyakinan) - Tingkat konsistensi dan keteguhan keyakinan auditor BPKP dalam melaksanakan tugas pengawasan dengan standar kualitas tinggi meskipun menghadapi tekanan dari pihak auditee atau keterbatasan waktu penugasan.

4. *Kinerja Pegawai* (Y)

Kinerja Pegawai menjadi faktor krusial bagi suatu organisasi sebab performa yang maksimal mampu mengantarkan organisasi meraih keberhasilan. Kualitas kerja yang baik dari para pegawai akan menunjang terwujudnya sasaran strategis organisasi [19]. Kinerja pegawai yang efektif tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target institusional, tetapi juga mendorong pegawai untuk tetap berkembang dan berkontribusi secara berkelanjutan di lingkungan BPKP. Indikator yang merujuk pada kinerja pegawai [20] :

- 1) Kualitas, yang dimiliki seorang pegawai BPKP, merujuk pada ukuran kinerja, efektivitas, dan komitmen yang berfokus pada standar kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil optimal dan memenuhi ekspektasi yang diinginkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
- 2) Kuantitas, yang dimiliki seorang pegawai BPKP, mengacu pada jumlah output yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk angka atau ukuran terukur berdasarkan bagaimana pegawai menyelesaikan volume aktivitas yang ditugaskan dan pencapaian target yang telah ditetapkan.
- 3) Keandalan, yang dimiliki seorang pegawai BPKP, mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang dibutuhkan dengan supervisi minimal, mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam memberikan pelayanan yang akurat, jujur, dan tepat waktu.
- 4) Kehadiran, yang dimiliki seorang pegawai BPKP, menunjukkan keyakinan dan komitmen untuk hadir bekerja setiap hari sesuai jadwal yang telah ditetapkan sebagai bentuk dedikasi terhadap tugas dan tanggung jawab.
- 5) Kemampuan Kerja Sama, yang dimiliki seorang pegawai BPKP, mengacu pada kapasitas seorang pekerja untuk berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan bekerja dengan cara yang memaksimalkan manfaat serta hasil bersama.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	85	44.74%
Perempuan	105	55.26%
Total	190	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pegawai yang bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur berjenis kelamin laki-laki berjumlah (44.74%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan berjumlah (55.26%).

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase(%)
25 - 35 Tahun	89	46.84%
36 - 45 Tahun	86	45.26%
>45 Tahun	15	7.89%
Total	190	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pegawai yang bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang berusia >45 Tahun berjumlah (7.89%), berusia 36–45 Tahun berjumlah (45.26%), sedangkan sisanya berusia 25-35 Tahun berjumlah (46.84%).

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S2	35	18.42%
S1	85	44.74%
D3	15	7.89%
D4	54	28.42%
SMA/SMK	1	0.53%
Total	190	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pegawai yang bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur berpendidikan SMA/SMK berjumlah (0.53%), berpendidikan D4 berjumlah (28/42%), berpendidikan D3 (7.89%), berpendidikan S1 berjumlah (44.74%) dan sisanya berpendidikan S2 sebesar (18.42%).

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
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%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa lama bekerja pegawai di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur 1-5 Tahun berjumlah (18.42%), lama bekerja 6-10 Tahun berjumlah (44.21%), lama bekerja 11-20 Tahun berjumlah (34.21%), lama bekerja >21 Tahun berjumlah (3.16%).

B. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Data

a) 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 hitung > r tabel dan tidak valid jika r hitung < r tabel [48].

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

Berdasarkan tabel 6, pada penelitian ini 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.

b) 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].

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

Berdasarkan tabel 7, 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.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi oleh analisis regresi linier berganda, yang melibatkan penilaian beberapa asumsi, termasuk:

a) 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].

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

		Unstandardized Residual
N		190
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	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

Pada tabel 8, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.071 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal, sehingga uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

b) 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. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan bantuan IBM SPSS. 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].

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

Dari table di atas, 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.

c) 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].

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

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) = $0.393 > 0,05$.

d) 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].

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

Berdasarkan pada tabel 11, 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.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat [48].

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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	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

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 (a) yang positif sebesar 5.271 menandakan hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, jika semua variabel independen seperti Knowledge Sharing (X1), Human Relation (X2), dan Self Efficacy (X3) tetap 0 atau tidak berubah, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan tetap 5.271.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Knowledge Sharing (X1) adalah 0.860, yang artinya jika Knowledge Sharing (X1) 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 (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.339. Hal ini menunjukkan jika Human Relation (X2) 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 (X3) adalah 0.134, yang berarti jika Self Efficacy (X3) meningkat 1%, Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebanyak 0.134, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

a) Uji T (Parsial)

Uji Parsial (Uji-t) dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara analisis nilai signifikansi dimana jika signifikansi $t < 0,05$ hipotesis variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika signifikansi $t > 0,05$ hipotesis variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen [48].

Tabel 13. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

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

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).

b) Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji statistik untuk menguji signifikansi model regresi secara simultan (keseluruhan). Uji ini menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen [48].

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

Berdasarkan hasil dari tabel diatas 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.

C. Pembahasan

Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, terbukti bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Melalui pengukuran indikator pada Knowledge Sharing, ditemukan bahwa indikator yang paling banyak dipilih responden adalah kesediaan berbagi pengalaman sebagai solusi, sedangkan indikator kinerja pegawai yang paling banyak dipilih yaitu kualitas. Berbagi pengalaman yang dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas hasil audit.

Implikasi teoritis Knowledge Sharing yang didasarkan pada indikator kesediaan berbagi pengetahuan khusus, kesediaan berbagi pengalaman secara virtual, dan kesediaan berbagi dokumentasi audit menunjukkan bahwa berbagai pengetahuan memiliki kontribusi paling signifikan terhadap peningkatan kinerja audit. Hal ini sejalan dengan berbagai teori yang menyatakan bahwa pegawai mampu beradaptasi dengan berbagai kejadian dengan memberikan pelayanan kepada stakeholder pemerintahan, maka proses audit dapat meningkat. Hal ini disebabkan pegawai akan terus memberikan kontribusi terbaik dalam penugasan audit, terutama dalam mengidentifikasi temuan audit sesuai dengan standar audit pemerintahan yang telah ditetapkan.

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. Selain itu berdampak positif pada kinerja keseluruhan BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur, dalam memberikan layanan audit dan pengawasan yang berkualitas kepada pemerintah daerah dan instansi vertikal di wilayah Jawa Timur. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] yang menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian [12] karena Knowledge Sharing tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

H1: Knowledge Sharing Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Human Relation Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Human Relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Melalui pengukuran indikator pada Human Relation, ditemukan bahwa indikator yang paling banyak dipilih responden adalah hubungan dengan rekan kerja, sedangkan indikator kinerja pegawai yang paling banyak dipilih yaitu kemampuan kerja sama. Hubungan antar rekan kerja yang harmonis akan berdampak pada kinerja pegawai dalam meningkatkan kolaborasi tim audit. Semakin baik Human Relation yang dibangun, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

Implikasi teoritis Human Relation yang didasarkan pada indikator hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan klien menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik memiliki kontribusi paling signifikan terhadap peningkatan kinerja dalam tim audit. Jika pegawai mampu membangun relasi yang positif sesuai dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka efektivitas pelaksanaan audit dapat meningkat. Hal ini disebabkan pegawai akan lebih nyaman dalam berkomunikasi dan berkoordinasi, terutama dalam menjalin hubungan profesional dengan auditee seperti pemerintah daerah, BUMN/BUMD, serta pihak penyidik seperti kepolisian dan kejaksaan.

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 [35] yang menunjukkan bahwa Human Relation berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian [14] karena Human Relation tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

H2: Human Relation Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Melalui pengukuran indikator pada Self Efficacy, ditemukan bahwa indikator yang paling banyak dipilih responden adalah strength (kekuatan

keyakinan), sedangkan indikator kinerja pegawai yang paling banyak dipilih yaitu kehandalan. Keyakinan diri yang kuat akan berdampak pada kinerja pegawai dalam meningkatkan kehandalan pelaksanaan audit. Semakin tinggi Self Efficacy yang dimiliki, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

Implikasi teoritis Self Efficacy yang didasarkan pada indikator magnitude (tingkat kesulitan tugas), generality (generalitas), dan strength (kekuatan keyakinan) menunjukkan bahwa kepercayaan diri auditor memiliki kontribusi paling signifikan terhadap peningkatan kinerja dalam menghadapi berbagai kompleksitas penugasan. Jika pegawai memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya sesuai dengan tujuan menyelesaikan audit dengan standar tinggi, maka kualitas hasil pengawasan dapat meningkat. Hal ini disebabkan auditor akan lebih termotivasi dan percaya diri dalam melaksanakan tugas, terutama dalam menangani penugasan dengan tingkat kesulitan tinggi seperti audit investigatif kasus korupsi atau probity audit pengadaan barang/jasa.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa dengan dimilikinya Self Efficacy yang tinggi, terutama dalam hal keyakinan menghadapi berbagai jenis penugasan audit di seluruh kabupaten/kota Jawa Timur, auditor menjadi lebih profesional dan mampu memberikan hasil audit yang berkualitas. Hal ini karena auditor memiliki konsistensi dan keteguhan dalam melaksanakan tugas pengawasan meskipun menghadapi tekanan dari auditee atau keterbatasan waktu. Selain itu berdampak positif pada kinerja keseluruhan BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur, dalam meningkatkan kredibilitas organisasi sebagai lembaga pengawasan keuangan dan pembangunan pemerintahan yang profesional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [43] yang menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian [16] karena Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

H3: Self Efficacy Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan analisis data secara simultan, terbukti bahwa Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berkontribusi signifikan terhadap variabilitas kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh yang sangat kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Implikasi teoritis dari pengujian simultan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja pegawai BPKP. Knowledge Sharing yang efektif akan memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman audit antar pegawai, Human Relation yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi, sementara Self Efficacy yang tinggi akan memberikan keyakinan diri kepada auditor untuk menyelesaikan tugas-tugas pengawasan yang kompleks. Kombinasi ketiganya menciptakan sinergi yang optimal dalam mendukung pencapaian target audit dan peningkatan kualitas layanan pengawasan.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara holistik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan harus mengembangkan strategi terintegrasi yang mencakup pengembangan sistem knowledge management untuk mendukung knowledge sharing, pembinaan hubungan kerja yang harmonis melalui team building dan komunikasi efektif, serta program peningkatan kompetensi dan kepercayaan diri auditor melalui pelatihan dan pendampingan. Hal ini sangat relevan dengan konteks BPKP sebagai lembaga pengawasan yang menghadapi dinamika perubahan regulasi, peningkatan kompleksitas audit, dan tuntutan profesionalisme yang tinggi. 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.

H4: Knowledge Sharing, Human Relation, dan Self Efficacy Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

V. SIMPULAN

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. 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak.

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang mendalam kepada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang telah memberikan izin penelitian dan dukungan data sehingga penelitian ini dapat terlaksana. Ketersediaan akses informasi dan keterbukaan para pegawai BPKP dalam mengisi kuesioner menjadi kontribusi berharga bagi kesuksesan penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, yang telah menyediakan fasilitas dan lingkungan akademik yang mendukung proses penelitian dan penulisan tugas akhir ini.

Terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta atas doa, dukungan moral, dan material yang tiada henti diberikan selama masa studi hingga penyelesaian tugas akhir ini. Semangat dan pengorbanan mereka menjadi motivasi terbesar dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan dukungan, berbagi pengalaman, dan saling memotivasi dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyelesaian tugas akhir. Kebersamaan dan solidaritas yang terjalin menjadi kekuatan tersendiri dalam perjalanan akademik ini.

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/>
- [8] "pentingnya knowledge sharing dalam knowledge management... - Google Scholar." Accessed: Jun. 04, 2025. [Online]. Available: https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pentingnya+knowledge+sharing+dalam+knowledge++management+process+di+institusi+akademik&btnG=
- [9] R. N. Kusumadewi, "PENGARUH HUMAN RELATION DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHIN WOO MULIA JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA," *Jurnal Daya Saing*, vol. 7, no. 1, pp. 90–103, Mar. 2021, doi: 10.35446/DAYASAING.V7I1.638.
- [10] H. D. Yusnita, S. Sodik, and T. Kuncoro, "PENGARUH LEARNING ORGANIZATION DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KNOWLEDGE SHARING PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PASURUAN," *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, vol. 1, no. 10, pp. 2151–2166, Aug. 2022, doi: 10.53625/JPDSH.V1I10.3336.
- [11] R. Mayliza, G. G.-J. B. B. Ekonomika, and undefined 2024, "Pengaruh knowledge sharing, human relation, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices," *jbbe.lppmbinabangsa.id*, Accessed: Dec. 03, 2024. [Online]. Available: <https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/619>
- [12] F. Afrianti, A. Hapis, F. Siswadhi, and A. Lestari, "pengaruh knowledge sharing dan pemberdayaan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan danau kerinci barat dengan kepuasan kerja sebagai variabel," 2024, Accessed: Dec. 03, 2024. [Online]. Available: <https://jes.stiesak.ac.id/index.php/103044/article/download/330/204>
- [13] N. Kusumastuti, M. E.-J. E. dan, and undefined 2022, "Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada

- Pegawai Dinas Pendidikan,” *journal.formosapublisher.org*, Accessed: Dec. 03, 2024. [Online]. Available: <https://journal.formosapublisher.org/index.php/ministal/article/view/1207>
- [14] M. Prayogi, N. D.-J. E. K. dan, and undefined 2023, “ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN KERJA, DAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DSOCIETY CABANG,” *transpublika.co.id*, Accessed: Dec. 03, 2024. [Online]. Available: <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL/article/view/561>
- [15] K. Khaerana, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur,” *Jurnal Ecoment Global*, vol. 5, no. 1, 2020, doi: 10.35908/jeg.v5i1.835.
- [16] D. Gemely, “PENGARUH BURNOUT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA DOSEN PASCASARJANA UIN ALAUDDIN MAKASSAR,” *Inspiratif Pendidikan*, vol. 9, no. 1, 2020, doi: 10.24252/ip.v9i1.13750.
- [17] R. Ramadhan, un Jaja Raharja, and H. Abdul Muhyi, “Penyebab Kebangkrutan PT Sariwangi dan Analisisnya dengan menggunakan Teori Goal Setting,” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 183–190, Sep. 2022, doi: 10.17509/JIMB.V13I2.45405.
- [18] A. Irfan, Y. A.-J. O. M. ELPEI, and undefined 2024, “Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi ...,” *stim-lpi.ac.id*, Accessed: May 08, 2025. [Online]. Available: <http://stim-lpi.ac.id/jurnal/index.php/Jomel/article/view/182>
- [19] “Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja... - Google Scholar.” Accessed: May 08, 2025. [Online]. Available: https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&scioq=H.+Tamsah%2C+A.+Ansar%2C+G.+Gunawan%2C+Y.+Yusriadi%2C+and+U.+Farida&q=Analisa+Faktor+%E2%80%93+Faktor+Yang+Mempengaruhi+Kinerja+Pegawai%3A+Kompetensi%2C++Motivasi+Dan+Lingkungan+Kerja+%28Penelitian+Literature+Review+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia%29&btnG=
- [20] E. Putra, “PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. APOTIK KELUARGA PEKANBARU,” *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, vol. 11, no. 3, 2020, doi: 10.36975/jeb.v11i3.285.
- [21] J. Ekombis Review -Jurnal *et al.*, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh,” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 439-454–439– 454, Apr. 2022, doi: 10.37676/EKOMBIS.V10IS1.2046.
- [22] S. C. Cooper, V. Pereira, D. Vrontis, and Y. Liu, “Extending the resource and knowledge based view: Insights from new contexts of analysis,” *J. Bus. Res.*, vol. 156, p. 113523, Feb. 2023, doi: 10.1016/J.JBUSRES.2022.113523.
- [23] T. Rijanti, ... K. I.-S. L., and undefined 2022, “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Komitmen Organisasional Dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati,” *jurnal.syntaxliterate.co.id*, Accessed: May 08, 2025. [Online]. Available: <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/5863>
- [24] H. Tamsah, undefined Ansar, undefined Gunawan, ... Y. Y.-J. of E. and, and undefined 2020, “Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia,” *JSTORH Tamsah, Ansar, Gunawan, Y Yusriadi, U FaridaJournal of Ethnic and Cultural Studies, 2020•JSTOR*, Accessed: May 08, 2025. [Online]. Available: <https://www.jstor.org/stable/48710264>
- [25] A. Darmarini, ... S. S.-J. P., and undefined 2024, “Pengaruh Self Efficacy, Individual innovation capabillity dan Knowledge sharing terhadap Kinerja karyawan di Industri tas.,” *ejournal.unesa.ac.idAR Darmarini, S Sumartik, V FirdausJurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE), 2024•ejournal.unesa.ac.id*, vol. 12, no. 2, 2024, doi: 10.26740/jupe.v12n2.p288.
- [26] S. Tinggi, I. Ekonomi, A.-W. Sibolga, and M. T. Lesmana, “Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Melalui Knowledge Sharing,” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, vol. 8, no. 1, pp. 12–23, Dec. 2025, doi: 10.36778/JESYA.V8I1.1873.
- [27] R. Melina, A. Apriyanti, M. A.-S. S. Inovasi, and undefined 2024, “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI JASA PENGIRIMAN PT

- POS INDONESIA KOTA MADIUN,” *prosiding.unipma.ac.id*, Accessed: Jun. 03, 2025. [Online]. Available: <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/6468>
- [28] H. Bago, H. K.-J. C. Akademika, and undefined 2024, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang,” *jurnalpustakacendekia.com*, vol. 1, no. 3, pp. 905–923, doi: 10.70182/JCA.v1i3.62.
- [29] M. Azhari, B. P.-J. E-Bis, and undefined 2022, “Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB),” *jurnal.politeknik-kebumen.ac.id*, Accessed: Jun. 03, 2025. [Online]. Available: <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/view/863>
- [30] A. Thomas, V. G.-F. in psychology, and undefined 2021, “Social capital theory, social exchange theory, social cognitive theory, financial literacy, and the role of knowledge sharing as a moderator in enhancing financial well,” *frontiersin.org*, vol. 12, May 2021, doi: 10.3389/FPSYG.2021.664638/FULL.
- [31] E. Suryati, N. Marlina, and P. Mandiri, “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur),” *Innovative: Journal Of Social Science Research*, vol. 3, no. 2, pp. 9774–9784, Jun. 2023, Accessed: May 08, 2025. [Online]. Available: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1549>
- [32] R. N. Kusumadewi, “PENGARUH HUMAN RELATION DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHIN WOO MULIA JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA,” *Jurnal Daya Saing*, vol. 7, no. 1, pp. 90–103, Mar. 2021, doi: 10.35446/DAYASAING.V7I1.638.
- [33] O. Komang *et al.*, “PENGARUH HUMAN RELATION DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PENANGGULANGAN AIDS (KPA) KABUPATEN BADUNG,” *EMAS*, vol. 2, no. 1, Jan. 2021, doi: 10.30388/10.30388/EMAS.V6I1.
- [34] I. Mamarodia, ... I. T.-J. E. J. R., and undefined 2021, “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara,” *ejournal.unsrat.ac.id*, Accessed: Jun. 03, 2025. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35319>
- [35] E. Suryati, N. Marlina, P. M.-I. J. O. Social, and undefined 2023, “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang,” *j-innovative.org*, Accessed: Jun. 03, 2025. [Online]. Available: <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1549>
- [36] L. Lengkey, ... G. S.-J. E. J., and undefined 2023, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa,” *ejournal.unsrat.ac.id*, vol. 11, no. 2, pp. 31–43, 2023, Accessed: Jun. 03, 2025. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/47224>
- [37] K. A. Sundayo, G. M. Sendow, G. G. Lumintang, F. Ekonomi Dan Bisnis, and J. Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, “Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu,” *ejournal.unsrat.ac.id*, vol. 9, no. 2, pp. 1008–1017, 2021, Accessed: Jun. 03, 2025. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35212>
- [38] D. Wu, H. Gu, S. Gu, and H. You, “Individual motivation and social influence: a study of telemedicine adoption in China based on social cognitive theory,” *Health Policy Technol.*, vol. 10, no. 3, p. 100525, Sep. 2021, doi: 10.1016/J.HLPT.2021.100525.
- [39] N. P. D. P. Laksmi, I. G. P. Kawiana, and I. I. D. A. Y. W., “Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil,” *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 2, pp. 468–475, May 2022, doi: 10.32795/VOL4WAMRTNO1TH24.
- [40] M. Yofi, S. Pegawai, P. Dinas, K. Dan, and I. P. Jambi, “PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAMBI,” *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, vol. 11, no. 03, pp. 727–740, Sep. 2022, doi: 10.22437/JMK.V11I03.17998.

- [41] G. D. Gayatri and O. Onsardi, "PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN (PT MAYORA KOTA BENGKULU)," (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, Feb. 2020, doi: 10.36085/JEMS.V1I1.613.+.
- [42] R. F. Kabakoran, I. M. Haeruddin, and I. Musa, "PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT LABUANG BAJI," *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 52–60, Feb. 2023, doi: 10.31850/DECISION.V4I1.2125.
- [43] L. Melati, A. K.-J. Ilmiah, and undefined 2022, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga," *jurnal.universitaspurtrabangsa.ac.id*, Accessed: Jun. 03, 2025. [Online]. Available: <http://jurnal.universitaspurtrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/179>
- [44] E. Saputri, M. L.-J. I. dan, and undefined 2021, "Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya," *jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id*, Accessed: Jun. 03, 2025. [Online]. Available: <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3936>
- [45] A. Syaifudin, K. Kirana, ... E. S.-: J. M. D., and undefined 2021, "Analisis impresi kecerdasan emosional, self-efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Bank Bantul)," *sultanist.ac.id*, Accessed: Jun. 03, 2025. [Online]. Available: <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/235>
- [46] T. Penulis *et al.*, "Metode penelitian kuantitatif," 2024, Accessed: May 08, 2025. [Online]. Available: [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=YOhOEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA61&dq=kuan](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=YOhOEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA61&dq=kuan%20titatif&ots=c8rVj5Y1ET&sig=ByVAkcFWc9aKO6K21FEjTokS7Jw)
[titatif&ots=c8rVj5Y1ET&sig=ByVAkcFWc9aKO6K21FEjTokS7Jw](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=YOhOEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA61&dq=kuan%20titatif&ots=c8rVj5Y1ET&sig=ByVAkcFWc9aKO6K21FEjTokS7Jw)
- [47] "prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif... - Google Scholar." Accessed: May 11, 2025. [Online]. Available: [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=prof.+dr.+sugiyono%2C+metode+p](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=prof.+dr.+sugiyono%2C+metode+p%20enelitian+kuantitatif+kualitatif+dan+r%26d.+intro&btnG=)
[enelitian+kuantitatif+kualitatif+dan+r%26d.+intro&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=prof.+dr.+sugiyono%2C+metode+p%20enelitian+kuantitatif+kualitatif+dan+r%26d.+intro&btnG=)
- [48] B. Darma, "Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)," 2021, Accessed: Oct. 27, 2025. [Online]. Available: [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=acpLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=uji+val](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=acpLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=uji+val%20iditas&ots=IZo-WVnlW4&sig=kZ7XOmAM-l7AXpmKXmZxzqc21LE)
[iditas&ots=IZo-WVnlW4&sig=kZ7XOmAM-l7AXpmKXmZxzqc21LE](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=acpLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=uji+val%20iditas&ots=IZo-WVnlW4&sig=kZ7XOmAM-l7AXpmKXmZxzqc21LE)
- [49] K. Hutagaol, "Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS," *Jurnal Padegogik*, vol. 8, no. 2, pp. 15–28, Jul. 2025, doi: 10.35974/jpd.v8i2.4173.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.