

Determinasi *Knowledge Sharing Self-Efficacy*, Dan Kualitas *Knowledge Sharing* Terhadap *Employee Job Performance* (Studi Pada PT. Aji Pangan Lestari)

Peni Indarwati

Program Studi Manajemen, STIE Kertanegara Malang

Arindra62@gmail.com

Abstract

Disruption of digital technology that occurs as a result of the industrial revolution 4.0, demands development in various fields including the defense sector. The potential threats to the defense sector have extended even to the cybersecurity dimension. For this reason, it is necessary to develop information technology by involving stakeholders who have human resources with superior job performance. There are several factors that influence employee job performance in the defense sector, including the discussion on self-efficacy and knowledge sharing. Furthermore, this study aims to determine the effect of knowledge sharing self-efficacy and the quality of knowledge sharing on employee job performance. The research sample used is 45 employees of PT. Aji Pangan Lestari which is engaged in defense information technology. The data analysis method used is Partial Least Square using the SmartPLS 3.0 program. The results of the analysis show that the quality of knowledge sharing is largely determined by the knowledge sharing self-efficacy of employees. In addition, it is also concluded that knowledge sharing self-efficacy and the quality of knowledge sharing each have a significant effect on employee job performance

Keywords– *knowledge sharing self-efficacy, quality of knowledge sharing, employee job performance*

Abstrak

Disrupsi teknologi digital yang terjadi sebagai akibat adanya revolusi industri 4.0, menuntut pengembangan di berbagai bidang termasuk bidang pertahanan. Potensi ancaman pada sektor pertahanan telah meluas bahkan sampai ke dimensi keamanan siber. Untuk itu diperlukan pengembangan teknologi informasi dengan melibatkan *stakeholder* yang memiliki sumber daya manusia dengan *job performance* yang unggul. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee job performance* di bidang pertahanan, diantaranya yaitu pada pembahasan mengenai *self efficacy* dan *knowledge sharing*. Lebih lanjut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing self-efficacy* dan kualitas *knowledge sharing* terhadap *employee job performance*. Sampel penelitian yang digunakan yaitu 45 orang karyawan PT. Aji Pangan Lestari yang bergerak di bidang teknologi informasi pertahanan. Metode analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Square* dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas *knowledge sharing* sangat ditentukan oleh *knowledge sharing self-efficacy* dari karyawan. Selain itu juga disimpulkan bahwa *knowledge sharing self-efficacy* dan kualitas *knowledge sharing* masing-masing berpengaruh signifikan terhadap *employee job performance*.

Kata kunci– *knowledge sharing self-efficacy, kualitas knowledge sharing, employee job performance*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan revolusi industri 4.0 telah berdampak pada masifnya disrupsi teknologi digital pada berbagai bidang termasuk di bidang pertahanan. Di bidang pertahanan, revolusi industri 4.0 dapat memperluas dimensi pertempuran, yang terdiri dari dimensi darat, laut, dan udara ke dimensi ruang angkasa dan ruang siber (*Network Centric Warfare*). Pengembangan industri pertahanan pada akhirnya mutlak dilakukan karena industri ini tidak hanya berdampak langsung pada pemenuhan kebutuhan alutsista saja, namun juga menjadi pijakan bagi pengembangan industri nasional lainnya yang secara akumulatif akan meningkatkan kemampuan perekonomian Indonesia dalam aspek perindustrian. Untuk menghadapi tantangan revolusi industri 4.0, Kementerian Pertahanan telah merumuskan arah dan kebijakan dalam pengembangan industri pertahanan yaitu melalui sinergi dengan seluruh *stakeholder* terutama dalam hal riset serta pengembangan teknologi siber. Lebih lanjut diperlukan *stakeholder* yang memiliki kinerja yang unggul untuk memenuhi misi pada kemandirian teknologi pertahanan dan keamanan (www.kemhan.go.id).

Kinerja *stakeholder* dapat dicerminkan melalui *employee job performance*. *Employee job performance* merupakan faktor penting bagi perusahaan yang mencerminkan hasil kerja individu, departemen, maupun organisasi perusahaan. Kinerja yang efektif yang ditunjukkan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja hanya akan didapatkan oleh perusahaan jika masing-masing individu karyawan menyadari potensi diri untuk memberikan hasil yang maksimal (Na-Nan, 2019). Lebih lanjut faktor individu merupakan faktor internal yang krusial bagi perusahaan, karena kinerja perusahaan secara umum dapat ditingkatkan melalui efikasi diri individu (*Self efficacy*). *Self efficacy* dapat mengarahkan perilaku individu untuk berpikir, serta termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan keyakinan yang tinggi (Bandura, 1997).

Self efficacy dapat mengarahkan individu untuk memilih perilaku yang berhubungan dengan kemampuannya untuk melakukan sesuatu. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi juga memiliki ketekunan untuk mendapatkan atau mencapai target yang diinginkan (Na-Nan, 2019). Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan perilaku tertentu dengan harapan yang tinggi. Sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung memiliki kinerja pada tingkat harapan yang lebih rendah (Yusuf, 2011). Stajkovic et al. (2018) juga menyatakan bahwa individu karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak menyerah dalam mengejar tanggung jawab pekerjaan, memiliki energi ekstra untuk bertahan, serta memiliki fokus yang tinggi untuk mencapai target kinerja yang diberikan perusahaan.

Self efficacy juga diterapkan pada *knowledge management* untuk memvalidasi efek keyakinan individu dalam aktifitas berbagi pengetahuan (Van Acker et al, 2014). *Self efficacy* dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing self-efficacy*) mengacu pada keyakinan yang dimiliki seorang individu untuk berbagi pengetahuan secara efektif. Lebih lanjut dalam perspektif *knowledge sharing self-efficacy*, seorang individu yakin atas kepemilikan pengetahuan yang layak untuk dibagikan kepada orang lain, serta memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pengetahuan tersebut (Van Acker et al, 2014). Hasil penelitian Sedighi (2016) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu meningkatkan kualitas *knowledge sharing*. Menurut Kwayke & Nor (2011) seorang individu cenderung berpartisipasi dalam berbagi pengetahuan jika memiliki keyakinan bahwa kontribusinya memiliki kualitas dan berharga bagi orang lain.

Knowledge sharing dikatakan berkualitas jika pengetahuan tersebut mudah diaplikasikan dan terkait dengan pekerjaan, memiliki makna yang jelas dan mudah untuk dipahami, akurat, lengkap dalam berbagai topik, serta tepat waktu (Sarkheyli et al, 2011). Menurut Lim et al (2013) bahwa ketika *knowledge sharing* berkualitas, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja individu karyawan. Dengan adanya kualitas dari *knowledge sharing*, maka karyawan akan mengetahui informasi apa yang dibutuhkan, siapa yang harus dicari, dan apa yang harus dilakukan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga mendukung kinerja yang optimal. Lebih lanjut menurut Srivasta et al (2006) bahwa pengetahuan yang dibagikan akan menambah wawasan yang menguntungkan bagi individu yang lain sehingga mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan obyek yaitu PT. Aji Pangan Lestari. PT. Aji Pangan Lestari merupakan salah satu mitra Kementerian Pertahanan yang bergerak di bidang teknologi informasi. Kualitas *knowledge sharing* di bidang teknologi pertahanan serta *knowledge sharing self-efficacy* sangat diperlukan untuk mendorong *employee job performance*. Hal ini tidak terlepas dari adanya tuntutan profesionalitas yang sangat tinggi di Kementerian Pertahanan.

II. METODE

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk meneliti sebuah populasi maupun sampel tertentu yang diambil secara acak, dengan menggunakan beberapa instrumen yang dimasukkan dalam sebuah kuesioner, dan kemudian diolah secara statistik. Proses ini dilakukan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah ditentukan di awal penelitian. Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif kausal karena bertujuan untuk menganalisis adanya hubungan sebab-akibat antara variabel *knowledge sharing self-efficacy*, dan kualitas *knowledge sharing* terhadap *employee job performance*.

B. Instrumen Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari pihak pertama pada tempat aktual terjadinya suatu peristiwa. Jenis pertanyaan yang disediakan di dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan yang dijawab secara singkat melalui pemilihan jawaban oleh responden pada setiap pertanyaan di dalam kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner *online* yang disebarkan melalui tautan *Google Form* mengenai *knowledge sharing self-efficacy*, kualitas *knowledge sharing*, dan *employee job performance*. Skala data yang digunakan yaitu skala likert gradasi lima titik 1-5 dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kuesioner sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menjamin kemampuan pengukuran dari indikator pertanyaan yang mengukur *knowledge sharing self-efficacy*, kualitas *knowledge sharing*, dan *employee job performance*.

C. Deskripsi Operasional Variabel

1. *Knowledge Sharing Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan penilaian seorang individu tentang kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan sebuah tindakan (Bandura, 1997). Abaho et al. (2015) menyatakan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka dapat mengendalikan nasib mereka sendiri sedangkan orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah dapat memiliki kecenderungan untuk tidak percaya diri dan percaya bahwa nasib mereka dikendalikan oleh orang lain. Sementara itu, *knowledge sharing* merupakan proses sistematis dalam kegiatan mengirim, mendistribusikan, dan menyebarkan pengetahuan dalam konteks multidimensional di antara individu atau organisasi melalui berbagai metode atau media. *Knowledge sharing self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki seorang individu karyawan untuk dapat berbagi pengetahuan secara efektif (Van Acker et al., 2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur *knowledge sharing self-efficacy* yaitu:

- a. Mahir dalam berbagi pengetahuan
- b. Memiliki pengalaman yang dibutuhkan
- c. Memiliki keyakinan untuk dapat membagikan pengetahuan yang berharga
- d. Memiliki keyakinan dalam menjawab pertanyaan

2. Kualitas *Knowledge Sharing*

Menurut Ghobadi & D'Ambra (2012) kualitas *knowledge sharing* mengacu pada sejauh mana seorang individu puas dengan kualitas pengetahuan dan merasa berguna dalam penyelesaian kegiatan bersama dengan individu yang lain. Kualitas *knowledge sharing* merupakan kualitas pengetahuan yang dibagikan individu karyawan yang dapat memberikan manfaat bagi individu yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan (Sarkheily et al, 2011). Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas *knowledge sharing* yaitu:

- a. Pengetahuan mudah untuk diaplikasikan dan terkait dengan pekerjaan (*relevancy*)
- b. Pengetahuan memiliki makna yang jelas dan mudah untuk dipahami (*understandability*)
- c. Pengetahuan yang akurat (*accurate*)
- d. Pengetahuan yang lengkap dalam berbagai topik (*completeness*)
- e. Pengetahuan yang dibagikan tepat pada waktunya (*timely*).

3. *Employee Job Performance*

Employee job performance merupakan hasil kinerja dari individu karyawan sesuai dengan harapan perusahaan (Na-Nan, 2019). Indikator yang digunakan untuk mengukur *employee job performance* yaitu:

- a. Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar operasional
- b. Hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan
- c. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki batasan kualitas dan karakteristik yang dibutuhkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Aji Pangan Lestasi yaitu sebanyak 45 orang. Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari total dan karakteristik yang tertentu yang dimiliki oleh sebuah populasi. Dalam

penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

E. Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. PLS merupakan analisis model struktural sebagai sebuah model prediksi yang tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu mengenai estimasi parameter dalam memprediksi hubungan pada kausalitas. Evaluasi model PLS juga dapat dilakukan dengan menggunakan evaluasi *outer model* dan *inner model*. *Outer model* bertujuan untuk menunjukkan adanya hubungan yang spesifik antara suatu variabel dengan indikatornya sedangkan *inner model* bertujuan untuk menunjukkan adanya hubungan yang spesifik antar variabel tersembunyi/laten, yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2011).

1. Evaluasi *Outer Model*

Konsep maupun model penelitian yang telah dibuat tidak akan dapat diuji jika belum menjalani tahap purifikasi, sehingga tidak dapat diprediksi apakah hubungan tersebut relasional dan kasual atau tidak. Abdilah dan Jogiyanto (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menganalisis *outer model*, yaitu dengan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas model.

Validitas konvergen atau *convergent validity* merupakan pengukuran yang dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antara indikator dengan variabel latennya. Selain itu, *convergent validity* juga dapat digunakan untuk menguji seluruh indikator variabel yang diperkirakan valid dan boleh digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang telah ditetapkan. Ghozali (2011) menjelaskan bahwa indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* $> 0,5$. Selain itu, *convergent validity* juga dapat diketahui melalui nilai AVE, dimana nilai AVE diharapkan lebih besar dari 0,5.

Validitas diskriminan atau *discriminant validity* merupakan pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah indikator dengan variabel latennya. Pengukuran *discriminant validity* dilakukan dengan menggunakan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Ghozali (2011) menjelaskan bahwa apabila korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikatornya) lebih besar daripada ukuran konstruk yang lain, maka hal itu berarti konstruk laten dapat memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas model untuk mengetahui kekonsistenan pengukuran secara internal dari suatu indikator yang mengukur konstruk. Menurut Ghozali (2011), reliabilitas model dapat terpenuhi jika nilai *composite reliability* yang dihasilkan lebih besar dari 0,7.

2. Evaluasi *Inner Model*

Evaluasi *inner model* dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat *R-Square* untuk setiap konstruk laten dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* (Ghozali, 2011). Stabilitas dari estimasi PLS dievaluasi dengan uji t-statistik untuk pengujian hipotesis serta pengaruh positif dan negatif yang dilihat dari *original sample* yang didapatkan melalui prosedur *bootstrapping*. Nilai t statistik di atas 1,96 menunjukkan bahwa variabel independen yang diuji berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini karyawan PT. Aji Pangan Lestari. Berikut ini disajikan tabel profil karakteristik responden penelitian yang meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir:

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia		
20-25 Tahun	7	15,6
26-30 Tahun	20	44,4
31-35 Tahun	13	28,9
Di atas 35 Tahun	5	11,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	66,7
Perempuan	15	33,3
Pendidikan		
S1	37	82,2
S2	8	17,8

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (44,4%), sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit yaitu berusia di atas 35 tahun sebanyak 5 orang (11,1%). Jika dilihat dari jenis kelamin, maka diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (66,7%), sedangkan sisanya yaitu responden perempuan dengan jumlah 15 orang (33,3%). Dari segi pendidikan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 37 orang (82,2%), sedangkan sisanya yaitu responden dengan pendidikan S2 sebanyak 8 orang (17,8%).

B. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator di dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor indikator dengan skor total variabel. Jika nilai *corrected item total correlation* pada masing-masing indikator lebih besar dari 0,3, maka indikator tersebut dinyatakan valid. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, maka indikator yang mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel *knowledge sharing self-efficacy*, kualitas *knowledge sharing*, dan *employee job performance* yang dilakukan dengan program SPSS 25.0:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Cronbach Alpha
Knowledge Sharing Self-Efficacy	X1.1	0,600	0,794
	X1.2	0,567	
	X1.3	0,613	
	X1.4	0,645	
Kualitas Knowledge Sharing	Z1.1	0,460	0,793
	Z1.2	0,633	
	Z1.3	0,552	
	Z1.4	0,637	
	Z1.5	0,622	
Employee Job Performance	Y1.1	0,528	0,812
	Y1.2	0,798	
	Y1.3	0,676	

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas 0,3, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator tersebut valid atau tepat dalam mengukur *knowledge sharing self-efficacy*, *kualitas knowledge sharing*, dan *employee job performance* dalam penelitian ini. Selain itu juga diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan di masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

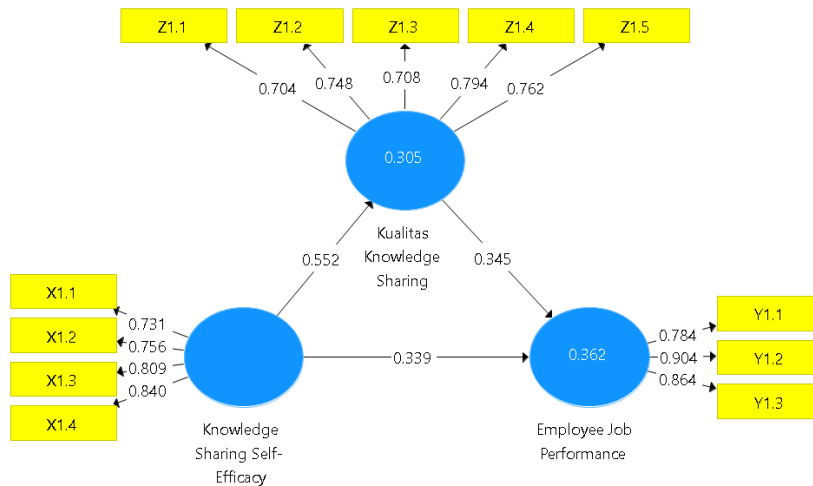
C. Partial Least Square

Validitas pengukuran yang dievaluasi melalui *outer model* salah satunya yaitu *convergent validity*. Untuk mengukur *convergent validity* yaitu dengan melihat nilai *outer loading*. Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* dan AVE lebih besar dari 0,5.

Tabel 3. Nilai Outer Loading dan AVE

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE
Knowledge Sharing Self-Efficacy	X1.1	0,731	0,616
	X1.2	0,756	
	X1.3	0,809	
	X1.4	0,840	
Kualitas Knowledge Sharing	Z1.1	0,704	0,554
	Z1.2	0,748	
	Z1.3	0,708	
	Z1.4	0,794	
	Z1.5	0,762	
Employee Job Performance	Y1.1	0,784	0,726
	Y1.2	0,904	
	Y1.3	0,864	

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa *outer loading* masing-masing indikator pada variabel *knowledge sharing self-efficacy*, kualitas *knowledge sharing*, dan *employee job performance* memiliki nilai di atas 0,5. Selain itu nilai AVE yang dihasilkan di masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah valid atau tepat dalam mengukur masing-masing variabel yang diteliti. Berikut ini disajikan gambar hasil analisis *Partial Least Square* yang menunjukkan *outer loading* di masing-masing indikator:



Gambar 1. Nilai *outer loading* hasil analisis PLS

Evaluasi *outer model* berikutnya yaitu *discriminant validity*. Untuk mengukur *discriminant validity*, yaitu dengan menggunakan nilai *cross loading*. Jika sebuah indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar tepat pada variabel yang diukurinya, maka indikator tersebut dinyatakan memenuhi *discriminant validity*.

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

	Employee Job Performance	Knowledge Sharing Self-Efficacy	Kualitas Knowledge Sharing
X1.1	0,219	0,731	0,351
X1.2	0,356	0,756	0,486
X1.3	0,511	0,809	0,410
X1.4	0,503	0,840	0,468
Y1.1	0,784	0,403	0,520
Y1.2	0,904	0,353	0,417
Y1.3	0,864	0,567	0,412
Z1.1	0,467	0,534	0,704
Z1.2	0,399	0,225	0,748
Z1.3	0,303	0,396	0,708
Z1.4	0,421	0,376	0,794
Z1.5	0,354	0,441	0,762

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, hal ini karena

setiap indikator masing-masing variabel memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar pada variabel yang diukurnya, bukan pada variabel yang lain.

Composite reliability menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk (variabel). Suatu konstruk atau variabel dikatakan memenuhi reliabilitas pengukuran jika memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7.

Tabel 5. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
<i>Knowledge Sharing Self-Efficacy</i>	0,865
Kualitas <i>Knowledge Sharing</i>	0,861
<i>Employee Job Performance</i>	0,888

Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas model pengukuran.

Evaluasi *inner model* dapat dilihat berdasarkan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* pada variabel dependen yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai *R-Square*

Variabel Dependen	R-Square
Kualitas <i>Knowledge Sharing</i>	0,305
<i>Employee Job Performance</i>	0,362

Nilai *R-Square* untuk variabel kualitas *Knowledge Sharing* yaitu sebesar 0,305, memiliki arti bahwa persentase besarnya keragaman data pada variabel kualitas *Knowledge Sharing* yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya, yaitu *Knowledge Sharing Self-Efficacy*, adalah sebesar 30,5%. Dengan kata lain dapat diinterpretasikan bahwa *Knowledge Sharing Self-Efficacy* berpengaruh sebesar 30,5% terhadap kualitas *Knowledge Sharing*.

Nilai *R-Square* untuk variabel *Employee Job Performance* yaitu sebesar 0,362, memiliki arti bahwa persentase besarnya keragaman data pada variabel *Employee Job Performance* yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya, yaitu *Knowledge Sharing Self-Efficacy* dan kualitas *Knowledge Sharing*, adalah sebesar 36,2%. Dengan kata lain dapat diinterpretasikan bahwa *Knowledge Sharing Self-Efficacy* dan kualitas *Knowledge Sharing* berpengaruh sebesar 36,2% terhadap *Employee Job Performance*.

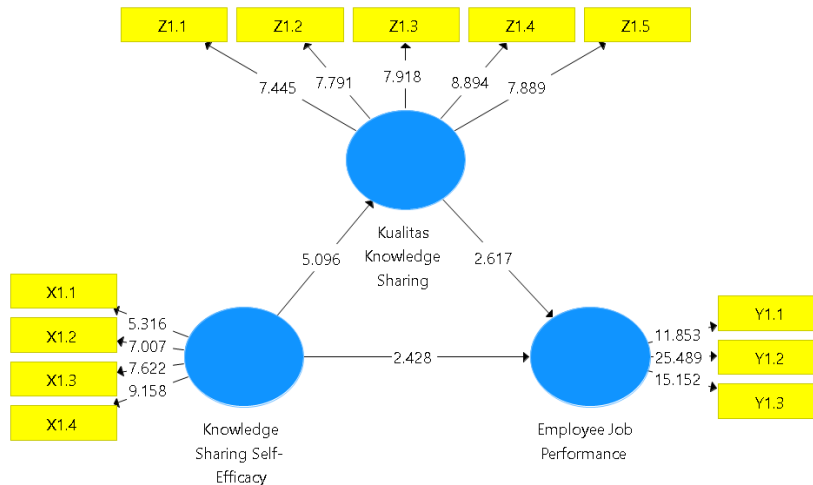
Evaluasi *inner model* PLS, juga dapat diketahui berdasarkan nilai *Q-Square* (*predictive relevance*). Semakin tinggi *Q-Square* atau semakin mendekati 1, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Berdasarkan nilai *R-Square* pada Tabel 6 dapat dihitung nilai *Q-Square* sebagai berikut:

$$Q\text{-Square} = 1 - (1 - 0,305) \times (1 - 0,362) = 0,557$$

Dari hasil perhitungan diketahui nilai *Q-Square* sebesar 0,557, artinya besarnya variasi dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural adalah sebesar 55,7%, sedangkan 44,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil ini, model struktural pada penelitian dapat dikatakan telah fit atau memiliki prediksi yang baik untuk memodelkan keterkaitan antara *knowledge sharing self-efficacy*, kualitas *knowledge sharing*, dan *employee job performance*.

D. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai *t-statistic* yang dihasilkan lebih besar dari 1,96. Berikut disajikan gambar hasil analisis PLS dalam penelitian ini yang berisikan nilai *t-statistic* pengaruh *knowledge sharing self-efficacy*, dan kualitas *knowledge sharing* terhadap *employee job performance*:



Gambar 2. Nilai *t-statistic* hasil analisis PLS

Berikut ini disajikan tabel nilai koefisien estimasi dan *t-statistic* yang dihasilkan pada masing-masing hipotesis yang diuji dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Nilai Koefisien Estimasi dan *t-statistic*

	Hipotesis	Koefisien	<i>t-statistic</i>
H1	<i>Knowledge Sharing Self-Efficacy</i> → <i>Kualitas Knowledge Sharing</i>	0,552	5,096
H2	<i>Kualitas Knowledge Sharing</i> → <i>Employee Job Performance</i>	0,345	2,617
H3	<i>Knowledge Sharing Self-Efficacy</i> → <i>Employee Job Performance</i>	0,339	2,428

Nilai koefisien estimasi pengaruh *Knowledge Sharing Self-Efficacy* terhadap kualitas *Knowledge Sharing* adalah sebesar 0,552. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa jika *Knowledge Sharing Self-Efficacy* semakin baik, maka kualitas *Knowledge Sharing* akan mengalami peningkatan. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan yaitu sebesar 5,096 (lebih besar dari 1,96), hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kualitas *Knowledge Sharing*.

Nilai koefisien estimasi pengaruh kualitas *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Job Performance* adalah sebesar 0,345. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa jika kualitas *Knowledge Sharing* semakin tinggi, maka *Employee Job Performance* akan mengalami peningkatan. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan yaitu sebesar 2,617 (lebih besar dari 1,96), hal ini menunjukkan bahwa kualitas *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*.

Nilai koefisien estimasi pengaruh *Knowledge Sharing Self-Efficacy* terhadap *Employee Job Performance* adalah sebesar 0,339. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa jika *Knowledge*

Sharing Self-Efficacy semakin baik, maka *Employee Job Performance* akan mengalami peningkatan. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan yaitu sebesar 2,428 (lebih besar dari 1,96), hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*.

Berdasarkan konsep mediasi Baron dan Kenney (1986), disimpulkan bahwa kualitas *Knowledge Sharing* memediasi pengaruh *Knowledge Sharing Self-Efficacy* terhadap *Employee Job Performance*.

E. Pembahasan

1. Pengaruh *Knowledge Sharing Self-Efficacy* Terhadap Kualitas *Knowledge Sharing*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kualitas *Knowledge Sharing*. Ketika keyakinan, kemampuan, dan kemauan individu untuk berbagi pengetahuan semakin tinggi, maka hal tersebut akan mendorong peningkatan pada kualitas berbagi pengetahuan. Selain itu ketika seseorang memiliki keyakinan untuk membagikan pengalamannya untuk sebuah penyelesaian masalah yang dihadapi bersama, maka kualitas pengetahuan yang diberikan juga semakin tinggi, karena adanya keyakinan dan kemampuan atas pengetahuan yang diberikan dapat mendorong kepuasan bagi penerima pengetahuan (Srivasta, et al, 2006). Lebih lanjut menurut Kwayke & Nor (2011) bahwa seorang individu akan cenderung berpartisipasi dalam berbagi pengetahuan jika memiliki keyakinan bahwa kontribusinya memiliki kualitas dan berharga bagi orang lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sedighi (2016) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, akan mendorong peningkatan kualitas dari pengetahuan yang dibagikan kepada orang lain.

2. Pengaruh Kualitas *Knowledge Sharing* Terhadap *Employee Job Performance*

Kualitas *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*. Ketika *knowledge sharing* memiliki kualitas, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja individu karyawan, karena dengan adanya kualitas dari *knowledge sharing*, maka karyawan akan mengetahui informasi apa yang dibutuhkan, siapa yang harus dicari, dan apa yang harus dilakukan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga mendukung kinerja yang optimal (Lim et al, 2013). Lebih lanjut menurut Srivasta et al (2006) bahwa pengetahuan yang dibagikan akan menambah wawasan yang dapat mendukung dalam pencapaian kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Srivasta et al (2006) yang menyimpulkan bahwa kualitas *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh *Knowledge Sharing Self-Efficacy* Terhadap *Employee Job Performance*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*. Keyakinan, kemampuan, dan kemauan yang tinggi dari individu untuk berbagi pengetahuan akan mendorong peningkatan kinerja dari individu tersebut. Menurut Na-Nan (2019) individu dengan *self efficacy* yang tinggi untuk berbagi pengetahuan akan memiliki ketekunan untuk mendapatkan atau mencapai target kinerja yang diinginkan. Lebih lanjut keyakinan individu atas kepemilikan pengetahuan yang layak untuk dibagikan kepada orang lain akan memberikan pemecahan pada permasalahan bersama sehingga mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Na-Nan (2019) yang menyimpulkan bahwa *Knowledge Sharing Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uraian pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. *Knowledge Sharing Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kualitas *Knowledge Sharing*, dimana ketika individu memiliki keyakinan untuk berbagi pengetahuan, maka hal tersebut akan mendorong peningkatan pada kualitas berbagi pengetahuan.
2. Kualitas *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*, dimana ketika pengetahuan yang dibagikan semakin berkualitas maka hal tersebut akan menambah wawasan yang dapat mendukung dalam pencapaian kinerja yang lebih baik.
3. *Knowledge Sharing Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Job Performance*, dimana ketika keyakinan individu atas kepemilikan pengetahuan yang layak untuk dibagikan kepada orang lain semakin tinggi, maka hal tersebut akan memberikan pemecahan pada permasalahan bersama sehingga mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi PT. Aji Pangan Lestari, sangat penting untuk melakukan peningkatan *Knowledge Sharing Self-Efficacy* dari karyawan sehingga pengetahuan yang dibagikan di dalam organisasi perusahaan semakin berkualitas. Langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan forum diskusi secara berkala mengenai hal-hal yang berkaitan dengan teknologi informasi di bidang pertahanan misalnya mengenai keterbaruan teknologi alutsista, pengetahuan tentang produk pertahanan, serta informasi terkini yang berkaitan dengan isu pertahanan dan keamanan.
2. Bagi PT. Aji Pangan Lestari, juga diperlukan koordinasi lanjutan pada tingkat supervisor ke atas sebagai wahana pertukaran pengetahuan, dan pengalaman yang dapat menunjang kinerja karyawan pada level di bawahnya. Selain itu juga perlu diadakan sesi khusus untuk memotivasi karyawan agar memiliki keyakinan yang tinggi pada aktifitas berbagi pengetahuan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih mengeksplorasi variabel-variabel yang lain yang dapat mempengaruhi *Employee Job Performance*, misalnya dengan menambahkan variabel berbasis perilaku misalnya kepuasan kerja, dan loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abaho, E., Olomi, D. R., & Urassa, G. C. 2015. Students' entrepreneurial self-efficacy: does the teaching method matter? *Education + Training*, 57 (8), 908-923.
- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. 2011. *Konsep dan aplikasi PLS untuk penelitian empiris*. BPFE.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy In Changing Societies*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Ghobadi, S., & D'Ambra, J. 2012. Modeling High-Quality Knowledge Sharing In Cross-Functional Software Development Teams. *Information Processing and Management*, 49, 138-157.
- Ghozali, I. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kwakye, E. O. & Nor, K. M. 2011. Individual factors and knowledge sharing. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(1), 66-72.
- Lim, R. J. A., Lee, S. A. H., & Lim, T. M. 2013. A study on knowledge quality and job performance of knowledge workers by analyzing content of social network sites using sentiment network analysis. *Information Management and Business Review*, 5(11), 525-530.
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. 2019. Self-efficacy and employee job performance Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37 (1), 1-17.
- Sarkheyli, A., Alias, R. A., Ithnin, N. B., & Esfahani, M. D. 2011. Dimensions of knowledge sharing quality: An empirical investigation. *Journal of Research and Innovation in Information Systems*, 3(12), 9-18.
- Sedighi, M. 2016. Exploration of multi-layered knowledge sharing participation: the roles of perceived benefits and costs. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1247-1267.
- Srivasta, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. 2006. Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, dan performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Stajkovic, A.D., Bandura, A., Locke, E.A., Lee, D. and Sergent, K. 2018. Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: a meta-analytic path-analysis. *Personality and Individual Differences*, 120 (1), 238-245.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Van-Acker, F., Vermeulen, M., Krejins, K., Lutgerink, J., Buuren, H. V. 2014. The role of knowledge sharing self-efficacy in sharing open educational resources. *Computers in Human Behavior*, 39, 136-144.

Yusuf, M. 2011. The impact of self-efficacy, achievement motivation, and self-regulated learning strategies on students' academic achievement. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15 (1), 2623-2626.

<https://www.kemhan.go.id/2021/02/18/wamenhan-pentingnya-peningkatan-teknologi-dan-kemampuan-industri-pertahanan-nasional.html>