



Pengaruh knowledge sharing dan self efficacy terhadap employee performance melalui employee engagement

Dina Ulfatun Nikmah^{1*}, Budiono¹

Universitas Negeri Surabaya¹

*Email korespondensi: dinaulfatun.20028@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to test and analyse the effect of knowledge sharing and self efficacy on employee performance through employee engagement in Bank XYZ. The sampling technique used saturated samples with a total of 35 respondents. This research is included in the type of quantitative research using SEM-PLS analysis techniques assisted by SmartPLS software version 4. The results obtained are, knowledge sharing has no effect on employee engagement. Self efficacy has a positive effect on employee engagement. Employee engagement has no effect on employee performance. Knowledge sharing has a positive effect on employee performance. Self efficacy has no effect on employee performance. In the results of indirect relationships, employee engagement does not mediate the relationship between knowledge sharing and employee performance, and does not mediate the relationship between self efficacy and employee performance.

Keywords: employee engagement; employee performance; knowledge sharing; self efficacy.

PENDAHULUAN

Globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi digital yang pesat menyebabkan lingkungan bisnis semakin kompleks dan kompetitif. Kondisi tersebut mendesak pelaku bisnis untuk menggabungkan proses bisnis dan sumber daya untuk menentukan strategi yang ditentukan (Septiani dan Frianto, 2023). Untuk menghadapi persaingan global yang semakin sengit, perusahaan membutuhkan pengelolaan manajemen yang lebih profesional (Pratomo, 2022). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang berperan krusial untuk kesuksesan organisasi (Firnanda dan Wijayati, 2021). Oleh karena itu, perusahaan akan berusaha keras menyiapkan sumber daya manusia agar mempunyai karakteristik serta kompetensi yang unggul, kreatif, dan berinovasi untuk mencapai tujuan (Umihastanti dan Frianto, 2022).

Sumber daya manusia sangat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin berkembangnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka akan menumbuhkan kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut (Umihastanti dan Frianto, 2022). Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dan begitu juga sebaliknya (Pulungan dan Rivai, 2021). Oleh karena itu, perusahaan dituntut harus mengetahui cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah kemampuan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Pengetahuan merupakan salah satu sumber daya strategis dalam organisasi selain tenaga kerja, tanah, dan modal. Keunggulan kompetitif berkelanjutan suatu organisasi dapat diwujudkan melalui pengetahuan (Abebe dan Haile, 2020). *Knowledge sharing* mengacu pada proses dimana karyawan saling berbagi pengetahuan, pengalaman dan informasi, yang dapat memperkaya pengetahuan organisasi secara keseluruhan, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berdampak baik bagi

perusahaan (Gunawan dan Wardana, 2018). Riset yang dilakukan Rumijati (2020), Abebe dan Haile (2020), dan Kartono (2020) menyebutkan bahwa *knowledge sharing* secara positif signifikan memengaruhi *employee performance*. Namun, penelitian Sanger dan Abadi (2022) menunjukkan hasil sebaliknya, yakni *knowledge sharing* tidak berpengaruh pada *employee performance*.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah *self efficacy* atau keyakinan diri. *Self efficacy* merupakan bagian dari faktor psikologis yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dari dalam diri masing-masing. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya untuk berhasil dalam tugas atau pekerjaan tertentu. Semakin tinggi tingkat *self efficacy*, semakin besar kemungkinan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan karyawan dalam kemampuannya untuk berhasil dalam tugas-tugas yang dihadapi. Umumnya, individu dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan mampu memajemen dan memotivasi diri untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, jika tingkat efikasi diri rendah, kinerja seseorang akan terhambat karena merasa kurang mampu untuk menyelesaikan tugas (Ramadhan dan Budiono, 2023). Utami *et al.* (2023) dalam penelitiannya menyebutkan *employee performance* secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *self efficacy*. Penelitian serupa juga sepakat menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Carter *et al.*, 2018; Hadi, 2023; Winarto *et al.*, 2022). Hasil berbeda didapat dari penelitian Fauziyyah dan Rohyani (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh pada *employee performance*.

Selain faktor *knowledge sharing* dan *self efficacy*, faktor lain dari dalam diri individu yang juga dapat memengaruhi pencapaian kinerja ialah *employee engagement* (Pulungan dan Rivai, 2021). *Employee engagement* merupakan kombinasi dari keterlibatan emosional, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Menurut Septiani dan Frianto (2023), terbangunnya *engagement* yang tinggi dalam hubungan karyawan dengan perusahaan, maka memiliki presentase lebih dari 70% dalam mencapai target daripada perusahaan dengan tingkat *engagement* rendah. Hasil penelitian Diana dan Frianto (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Pulungan dan Rivai (2021) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap *employee performance*. Hasil berbeda didapatkan Baharsyah dan Nugrohoseno (2021), yang menyebutkan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *performance*.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, ditemukan adanya ketidakselarasan antara tujuan pengadaan program pengembangan karyawan yang diusung perusahaan dengan antusias karyawan itu sendiri. Adanya *reading discussion* merupakan bentuk program *knowledge sharing* yang sudah berjalan dengan baik di Bank XYZ. Namun, beberapa karyawan masih belum mampu *upgrade skill* dalam bernegosiasi dengan *stakeholder* dan *funding* akibat kurang antusias pada program tersebut, serta sudah merasa nyaman dengan rutinitas sehingga *skill* tidak terasah sesuai harapan perusahaan. Permasalahan lainnya timbul dari internal karyawan yang masih belum maksimal dalam mengerjakan tugas, ketika diberikan tanggungjawab lebih banyak. Seringkali saat karyawan mengikuti kegiatan eksternal seperti perlombaan yang diadakan kantor cabang, tugas dari unit masing-masing tidak mencapai target. Beberapa karyawan baru juga masih tidak percaya diri dengan kemampuannya ketika menghadapi tugas sulit, sehingga perlu dorongan dan bimbingan dari rekan lainnya. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Bank XYZ.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Knowledge Sharing

Teori *knowledge sharing* menurut Hooff dan Ridder (2014), ialah proses pertukaran pengetahuan baik tacit atau eksplisit antar individu untuk menciptakan pengetahuan (solusi) baru, melalui kegiatan memberikan pengetahuan (*knowledge donating*) dan mengumpulkan pengetahuan (*knowledge*

collecting). Menurut Febrianti dan Silvanita (2023), *knowledge sharing* ialah proses menyampaikan, menyebarkan, dan menerapkan informasi yang dikumpulkan oleh individu atau organisasi, serta pertukaran informasi melalui berbagai sarana komunikasi. *Knowledge Sharing* juga merujuk pada penyediaan informasi dan pengetahuan untuk membantu dan bekerja sama dengan orang lain dalam memecahkan masalah, mengembangkan ide baru, dan menerapkan prosedur atau kebijakan (Nurhidayah dan Nugrohoseno, 2022).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti pedoman dari Hooff dan Ridder (2014), yakni: *knowledge donating* yaitu mengacu pada proses menyumbangkan atau memberikan pengetahuan kepada orang lain terkait modal intelektual yang dimiliki. Kemudian *knowledge collection* yaitu merujuk pada proses mengumpulkan pengetahuan dan berkonsultasi dengan kolega yang dilakukan karyawan untuk memperoleh modal intelektual.

Self Efficacy

Teori *self efficacy* pertama kali dikenalkan oleh Albert Bandura. Menurut Chen *et al.* (2022) *self efficacy* ialah sikap atau penilaian subjektif seseorang atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pernyataan ini didukung oleh Na-Nan *et al.* (2021) dengan berpendapat bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya pada tingkat yang berbeda, yang dipengaruhi oleh motivasi dan kehidupan, serta berpengaruh pada emosi, perasaan atau pengambilan keputusan sebagai penentu seberapa besar usaha yang dilakukan untuk melakukan setiap aktivitas. *Self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil atau sukses dalam mencapai tugasnya sehingga dapat memberikan hal yang positif (Lukiyana dan Hukom, 2022).

Self efficacy dapat diukur melalui tiga indikator yang diambil dari penelitian Sulistiowati (2018), yaitu: *Magnitude/level* (keyakinan mengatasi tingkat kesulitan tugas), *strength* (kemantapan terhadap keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas), *generality* (keyakinan dalam menyelesaikan tugas di berbagai situasi berbeda).

Employee Engagement

Employee engagement didefinisikan sebagai kondisi karyawan ketika memiliki dorongan internal, antusiasme, dan rasa bangga yang tinggi terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Hasan, 2023). Menurut Utami *et al.* (2023) *employee engagement* didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki oleh pekerja yang penuh makna, bermotivasi tinggi, kuat, gigih dan tidak menyerah ketika menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan organisasi. Serupa dengan pernyataan tersebut, Salam dan Sobirov (2021) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu sikap karyawan yang bersedia melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dan merasa keterikatan dengan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, karena menganggap keberhasilan perusahaan juga keberhasilan dirinya.

Terdapat tiga indikator untuk mengukur *employee engagement* menurut Schaufeli (2018), yakni *vigor*, *dedication*, *absorption*. *Vigor* ditunjukkan dengan rasa optimisme karyawan ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaannya. *Dedication* mengacu pada rasa bangga karena dapat terlibat dalam upaya menyelesaikan tugas yang diberikan. *Absorption* dicirikan dengan konsentrasi penuh seseorang pada pekerjaan sehingga sulit bagi mereka untuk memisahkan diri.

Employee Performance

Pada dasarnya, *performance* diartikan sebagai prestasi yang mengacu pada hasil atau dampak. Praharsyarendra *et al.* (2020) mendefinisikan *employee performance* sebagai hasil yang dicapai setelah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta tenggat waktu. *Employee performance* menurut Baharsyah dan Nugrohoseno (2021) adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh individu setelah menyelesaikan tanggung jawabnya, yang nantinya berdampak pada tujuan organisasi tersebut. Sedangkan *employee performance* dalam penelitian Sendawula *et al.* (2018) diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas

yang diberikan dengan memenuhi standar yang ditetapkan, termasuk akurasi, kelengkapan, efisiensi waktu, dan biaya.

Siswanto *et al.* (2023) menyebut terdapat empat dimensi yang digunakan untuk mengukur *employee performance*, di antaranya: *Quality*, *quantity*, *timeliness*, dan *work presence*. *Quantity* atau kualitas *output* dapat dilihat dari tingkat kesempurnaan pekerjaan yang dihasilkan. *Quantity* atau kuantitas merujuk pada jumlah pekerjaan yang telah dilakukan dalam waktu tertentu. *Timeliness* atau ketepatan waktu dilihat dari berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan waktu yang disediakan. *Work presence* atau kehadiran kerja merupakan tingkat kehadiran karyawan bekerja.

Pengaruh antar Variabel

Penelitian Al-Jabri (2020) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara *knowledge sharing* dengan *employee engagement*. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan pendorong utama *employee engagement*. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Sabbatho *et al.* (2020) yakni *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada ASN di lingkungan Sekretariat Kabupaten Mahakam Ulu. Namun, pada penelitian Mutiara dan Nurhayati (2023) disebutkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh pada *employee engagement*.

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Penelitian Hasan *et al.* (2022) menemukan adanya pengaruh positif signifikan dalam hubungan *self efficacy* dengan *employee engagement*. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Firnanda dan Wijayati (2021) yang menunjukkan *self efficacy* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Pesona Arnos Beton. Penelitian serupa dijalankan Putri dan Frianto (2022) juga menyimpulkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya. Hasil berbeda didapatkan Wahyudi dan Subroto (2023) yang menyebut *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

H2: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Hasil penelitian Diana dan Frianto (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Pulungan dan Rivai (2021) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap *employee performance*. Merujuk pada penelitian terdahulu, diketahui hasil bahwa karyawan yang terlibat cenderung lebih berkontribusi dan lebih produktif terhadap kemajuan organisasi. Hasil berbeda didapatkan Baharsyah dan Nugrohoseno (2021), yang menyebutkan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *performance*.

H3: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Penelitian Rumijati (2020) membuktikan bahwa *knowledge sharing* berdampak positif dan signifikan pada *employee performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abebe dan Haile (2020) dimana data membuktikan bahwa *knowledge sharing* baik secara tacit maupun eksplisit dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti, semakin sering budaya *knowledge sharing* dilakukan, serta semakin banyak pengetahuan yang didapat karyawan, maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Namun, penelitian Sanger dan Abadi (2022) menunjukkan hasil sebaliknya, yakni *knowledge sharing* tidak berpengaruh pada *employee performance*.

H4: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Penelitian Hadi (2023) menunjukkan bahwa *employee performance* di perusahaan manufaktur di DKI Jakarta secara positif signifikan dipengaruhi oleh *self efficacy*. Penelitian serupa dilakukan oleh Winarto *et al.* (2022) di KPP Pratama Pati dan ditemukan hasil *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Kesimpulan dari penelitian-penelitian tersebut ialah *self efficacy* tinggi membuat karyawan mampu mengelola pekerjaan secara optimal dengan standar dan kriteria saat ini. Hasil berbeda didapat dari penelitian Fauziyyah dan Rohyani (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh pada *employee performance*.

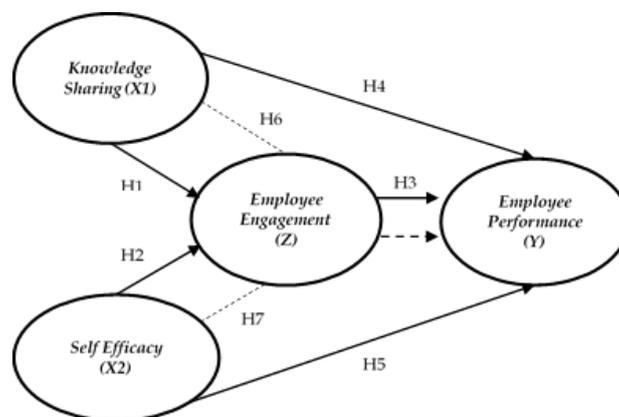
H5: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Employee engagement juga dapat menjadi mediasi pada pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance*. Ketika karyawan terlibat dalam *knowledge sharing*, mereka sebenarnya sedang menumbuhkan hubungan sosial antar individu, sehingga cenderung merasa lebih terhubung dengan rekan kerja dan merasa lebih dihargai dan didukung untuk berkembang oleh perusahaan dan berujung pada peningkatan kinerja mereka (Lin *et al.*, 2020). Pada penelitian Lin *et al.* (2020) ditemukan hasil bahwa *knowledge sharing* berhubungan positif dengan *job performance* melalui mediasi *work engagement* pada 512 karyawan *full-time* Bank Taiwan. Hal tersebut merupakan dampak positif *knowledge sharing* yang dapat memupuk rasa terhubung dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

H6: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*.

Employee engagement juga dapat menjadi mediasi untuk *self efficacy* terhadap *employee performance*. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan menjadi lebih termotivasi dan terlibat pada pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Lianto, 2019). Pada penelitian Tian *et al.* (2019) dan penelitian Utami *et al.* (2023) membuktikan adanya peran mediasi *employee engagement* pada pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance*.

H7: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*



Gambar 1. KERANGKA PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengambil data primer melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Data dikumpulkan menggunakan *google formulir* dengan pengukuran skala *likert* 1-5. Penelitian ini dilakukan di Bank XYZ dengan menjadikan 35 karyawan sebagai responden penelitian melalui teknik sampel jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini

menggunakan teknik analisis *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan menggunakan *software SmartPLS 4*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan karakteristik responden, di antaranya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, dan status pernikahan. Hasil penelitian dengan karakteristik jenis kelamin sebanyak 29 (74.3%) orang responden laki-laki dan 9 (25.7%) orang responden perempuan. Usia reponden penelitian berkisar antara 20 tahun hingga >40 tahun. Sejumlah 2 (5.7%) orang responden berusia 20-25 tahun, 9 (25.7%) orang responden 26-30 tahun. Mayoritas responden berusia 31-35 tahun dengan jumlah 12 orang (34.3%), kemudian responden berusia 36-40 tahun berjumlah 4 orang (11.4%), dan responden yang berusia >40 tahun berjumlah 8 orang (22.9%). Responden berdasarkan pendidikan terakhir Diploma 6 orang (17.1%), S1 27 orang (77.1%), S2 2 orang (5.7%). Responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang (48.6%), 6-10 tahun 16 orang (45.7%), 11-15 tahun 1 orang (2.9%), dan >15 tahun 1 orang (2.9%). Responden dengan status perkawinan belum menikah 8 orang (22.9%), dan menikah 27 orang (77.1%).

Analisis Statistik Deskriptif

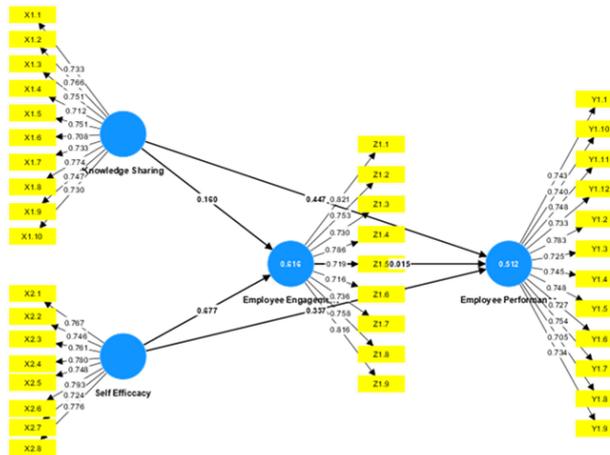
Hasil pada variabel *knowledge sharing* yang memiliki 2 indikator yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting* menghasilkan rata-rata sebesar 4,31 yang terbilang tinggi. Indikator *knowledge donating* memiliki *mean* sebesar 4,32 dan indikator *knowledge collecting* sebesar 4,31. Hasil pada variabel *self efficacy* yang memiliki 3 indikator yaitu *magnitude*, *strength*, *generality* memiliki mean sebesar 4,40 yang terbilang tinggi. Indikator terendah yakni *strength* memiliki *mean* sebesar 4,36, sedangkan indikator tertinggi yakni *magnitude* sebesar 4,47.

Hasil pada variabel *employee engagement* yang memiliki 3 indikator yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption* menghasilkan rata-rata 4,55 yang terbilang tinggi. Indikator terendah adalah *dedication* sebesar 4,47 dan indikator tertinggi *vigor* sebesar 4,59. Hasil pada variabel *employee performance* yang memiliki 4 indikator yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *work presence* yang menghasilkan rata-rata 4,46 yang terbilang tinggi. Indikator dengan *mean* terendah ialah *quality* dan *quantity* dengan nilai masing-masing 4,45 dan indikator tertinggi *work presence* sebesar 4,47.

Analisis Statistik Inferensial

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis *structural equation modeling* dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 4.0. Pada metode ini, terdapat pengujian model pengukuran (*outer model*) yang difungsikan untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model struktural (*inner model*) yang ditujukan untuk menguji kausalitas atau uji hipotesis untuk uji model prediksi. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, sehingga penggunaan PLS dalam analisis ini terbilang tepat.

Hasil Convergent Validity



Sumber: Output SmartPLS 4. 0, 2024
Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Berdasarkan uji *measurement model* Gambar 1, dapat dilihat hasil *outer loading* dari empat variabel dengan *software smartPLS*, seluruh item pernyataan pada keempat variabel bernilai di atas (0,70) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid.

Hasil Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* atau validitas diskriminan dilakukan dengan melihat parameter *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) bertujuan untuk mengukur korelasi antar indikator yang berbeda dengan korelasi antar indikator yang sama dalam satu konstruk. Jika perbandingan tersebut memiliki nilai di bawah 0,85 maka *discriminant validity* dianggap terpenuhi.

Tabel 1.
VALIDITAS DISKRIMINAN HETEROTRAIT-MONOTRAIT RATIO (HTMT)

	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Self Efficacy</i>
<i>Employee Engagement</i>				
<i>Employee Performance</i>	0,555			
<i>Knowledge Sharing</i>	0,597	0,689		
<i>Self Efficacy</i>	0,833	0,655	0,655	

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Hasil Composite Reliability

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui model pengukuran dalam analisis *SEM-PLS* reliabel atau tidak. Model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,70. Adapun pengujian ini juga dapat diperkuat dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, yakni jika angka *cronbach's alpha* melebihi 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas variabel kuat.

Tabel 2.
CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY

Variabel	Cronbach's Alpha	(rho_a)	(rho_c)	AVE
<i>Knowledge Sharing</i>	0,909	0,914	0,924	0,549
<i>Self Efficacy</i>	0,897	0,899	0,917	0,581
<i>Employee Engagement</i>	0,909	0,916	0,925	0,578
<i>Employee Performance</i>	0,925	0,930	0,936	0,549

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai *composite reliability* yang didasarkan pada angka kolom (*rho_c*), semua variabel memiliki nilai di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua variabel sudah reliabel. Adapun nilai berdasarkan *cronbach's alpha*, semua variabel telah melebihi nilai 0,60 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel tersebut layak digunakan dalam kerangka penelitian ini

Hasil R-Square

Pengujian model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai *r-square*, yang mana merupakan bagian pengujian *goodness fit model* dan digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan *output* diperoleh nilai R^2 sebesar 0,512 untuk model *employee performance* yang artinya 51,2% keragaman dari variabel *employee performance* dapat dijelaskan oleh *knowledge sharing*, *self efficay*, dan *employee engagement*. Sedangkan 48,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Untuk model konstruk *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge sharing* dan *self efficacy* sebesar 61,6%, sedangkan 38,4% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Kausalitas

Uji kausalitas merupakan bagian *inner model* yang bertujuan melihat ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dan nilai signifikansinya pada suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *bootstrap sampling* untuk pengujian hipotesis. Cara ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur yang ada. Variabel dianggap berpengaruh signifikan apabila nilai *t-statistic* > 1,96 atau nilai *P Values* < 0,05. Uji hipotesis pada *SmartPLS* dilakukan melalui *path coefficient*, yang digunakan untuk mengetahui besaran dan arah pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 3.
UJI KAUSALITAS DIRECT EFFECT DAN INDIRECT EFFECT

Konstruk	Original sample	t-statistic	P-values	Keputusan
KS → EE	0,160	1,256	0.209	Ditolak
SE → EE	0,677	5,828	0.006	Diterima
EE → EP	0,015	0,053	0.958	Ditolak
KS → EP	0,447	2,734	0.000	Diterima
SE → EP	0,337	1,106	0.269	Ditolak
KS → EE → EP	0,002	0,044	0.965	Ditolak
SE → EE → EP	0,010	0,047	0.962	Ditolak

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Dina Ulfatun Nikmah & Budiono. Pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*

Hasil nilai *original sample*, *t-statistic*, *p-values* dari pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee engagement* adalah positif namun tidak signifikan, sehingga H1 ditolak. Sehingga, diartikan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hubungan *self efficacy* dengan *employee engagement* memiliki nilai *original sample* positif, *t-statistic* lebih dari 1,96, dan *p-value* lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* mempunyai nilai *original sample* positif, namun nilai *t-statistic* dan nilai *p-values* tidak memenuhi standar signifikansi, sehingga H3 ditolak. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance* mempunyai nilai *original sample* positif, nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96, dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,005, sehingga H4 diterima. Artinya *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* mempunyai nilai *original sample* positif, namun nilai *t-statistic* dan nilai *p-values* tidak memenuhi standar signifikansi, sehingga H5 ditolak.

Berdasarkan tabel 3, koefisien pengaruh tidak langsung *knowledge sharing* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* positif dengan nilai *t-statistic* dan nilai *p-values* tidak memenuhi standar signifikansi, sehingga H6 ditolak. Begitu pula dengan pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* yang bernilai positif, namun nilai *t-statistic* dan nilai *p-values* tidak memenuhi standar signifikansi, sehingga H7 ditolak. Hal tersebut diartikan bahwa *employee engagement* tidak memediasi pengaruh dari *knowledge sharing* terhadap *employee performance* dan pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance*.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Employee Engagement

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dijalankan, diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan wawancara dengan manager *cash client service* Bank XYZ, disebutkan sebagian karyawan masih menganggap mengikuti *reading discussion* hanya menambah tugas di luar tanggungjawab utama mereka. Tetapi, karyawan masih mengikuti *sharing session* dengan seksama karena merasa mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya, *knowledge sharing* memiliki potensi untuk meningkatkan *employee engagement*, akan tetapi jika dalam implementasinya terdapat hambatan dalam budaya dan sistem organisasi, maka dapat menyebabkan *knowledge sharing* tidak berkontribusi pada peningkatan *employee engagement*.

Penelitian ini mendukung penelitian Mutiara dan Nurhayati (2023) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Menurut penelitian tersebut, apabila terdapat perbedaan keinginan dan kemampuan di antara individu untuk berbagi pengetahuan, maka praktik *knowledge sharing* tidak dapat berjalan dengan baik dan berimbang tidak adanya keterlibatan karyawan.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan dari analisis penilaian responden, indikator terbesar dari *self efficacy* yang memengaruhi *employee engagement* adalah *magnitude/level*. Setelah dilakukan observasi dan wawancara, diketahui bahwa karyawan meyakini dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan berbeda sebab tugas tersebut sudah menjadi rutinitas sehari-hari. Dukungan dan arahan dari *staff senior* dalam membantu karyawan baru mengambil keputusan, turut menjadikan karyawan lebih gigih dan tidak mudah menyerah. Selain itu, rotasi yang dilakukan kepada karyawan juga menjadikan mereka lebih terdorong untuk berpartisipasi dalam lebih banyak *role* pekerjaan, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka secara keseluruhan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hasan *et al.* (2022); Firnanda dan Wijayati (2021); dan Putri dan Frianto (2022) menyebutkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pada teorinya, ketika karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, mereka akan lebih tahan terhadap *stress* dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, yang nantinya akan berkontribusi pada *engagement* yang lebih tinggi. Sulistyono dan Suhartini (2019) juga menambahkan

bahwa karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, lebih aktif, dan mampu menangani tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian diketahui bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden, *employee engagement* memiliki *mean* keseluruhan tinggi, namun tidak mencapai standar signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Indikator *dedication* dengan item pernyataan “Saya bangga dengan pekerjaan saya” memiliki *mean* terendah dari semua item *employee engagement*. Hal ini digambarkan dengan karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi standar minimum dan tidak berusaha melampaui target. Ditolaknya hipotesis ini juga diperkuat dengan hasil wawancara tidak terstruktur dengan petugas kliring di Bank XYZ, yakni terdapat beberapa karyawan tidak merasa terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka, karena lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurangnya kepedulian atasan terhadap karyawan. Meskipun karyawan terlihat terlibat dalam kegiatan tertentu, keterlibatan emosional mereka tidak cukup untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, terindikasi terdapat variabel lain yang memengaruhi hubungan *employee engagement* terhadap *employee performance*

Penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian Baharsyah dan Nugrohoseno (2021) yang menyebut *employee engagement* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee performance*, yang disebabkan rasa jenuh yang dialami karyawan, karena perubahan peraturan serta kurangnya rasa bangga terhadap pekerjaannya.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan pengujian yang telah dijalankan, didapatkan hasil bahwa pengaruh *knowledge sharing* positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil tersebut diperkuat oleh jawaban karyawan Bank XYZ, yang menjelaskan praktik *knowledge sharing* di antara karyawan berupa *reading discussion*, sudah berjalan dengan baik dimana karyawan saling bertukar informasi, pengetahuan dan keterampilan satu sama lain. Sehingga, hal tersebut dapat membantu mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Penelitian ini mendukung penelitian Abebe dan Haile (2020) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian tersebut menyebut kegiatan pelatihan yang dibantu *staff senior* dan dukungan untuk mengadakan diskusi antar karyawan, dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil yang didapat setelah melakukan uji kausalitas, variabel *self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan pelaksana kliring, karyawan dituntut memenuhi target unit ketika diikutkan program eksternal yang diadakan seperti perlombaan di kantor cabang, sehingga *output* yang dihasilkan tidak maksimal karena jadwal yang bertabrakan. Selain itu, *self efficacy* adalah komponen penting dalam kinerja, tetapi tidak akan cukup untuk mengatasi tantangan jika tujuan dan harapan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan keahlian mereka. Dengan kata lain, *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan jika tidak ada dukungan dan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka.

Penelitian ini mendukung penelitian Fauziyyah dan Rohyani (2022) yang menyebut *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut diungkapkan bahwa karyawan masih kurang percaya diri untuk menyelesaikan tugasnya, serta kurang dapat memotivasi diri sehingga *self efficacy* tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa *employee engagement* tidak memediasi pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap *employee performance*. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memengaruhi *employee performance* secara langsung daripada harus melalui *employee engagement*. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun mereka kurang terlibat langsung dengan perusahaan. Dari *knowledge sharing*, karyawan memperoleh keterampilan dan kompetensi baru, menemukan solusi masalah lebih cepat, bekerja lebih efisien dan produktif, mengurangi risiko kesalahan dalam bekerja, dan mendorong pembelajaran berkelanjutan. Ini dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan dapat menerapkan pengetahuan baru yang dimiliki tanpa terlibat secara emosional dengan perusahaan. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Lin *et al.* (2020), yang menyebut adanya peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara *knowledge sharing* dan *job performance*.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa *employee engagement* tidak memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance*. Apabila didasarkan pada penelitian di Bank XYZ, hasil penelitian yang diperoleh sebelumnya menyatakan *self efficacy* secara positif berpengaruh terhadap *employee engagement*, namun tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal tersebut bisa terjadi jika *self efficacy* tidak disertai dengan kondisi yang memungkinkan penerapan kemampuan secara efektif. Hasil hipotesis lain juga menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Ini artinya, walaupun *self efficacy* dan *employee engagement* tinggi, tetap tidak mampu memengaruhi *employee performance* secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini bisa terjadi karena ada hambatan di dalam pengaruh tersebut. Pernyataan tersebut diperkuat pernyataan salah satu karyawan tenaga alih daya, yang menyebut karyawan merasa lingkungan kerjanya tidak nyaman sehingga menguras energi dan fokus mereka, dan akhirnya menghambat kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Tian *et al.* (2019), Utami *et al.* (2023) Hadi (2023) yang menemukan adanya peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara *self efficacy* dan *employee performance*.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Sedangkan, *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Selanjutnya, *knowledge sharing* berdampak positif terhadap *employee performance*. Namun, *self efficacy* tidak mempunyai pengaruh terhadap *employee performance*. Pada pengaruh tidak langsung, *employee engagement* terbukti tidak memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance* dan tidak memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance*.

Perusahaan disarankan untuk menjaga dan meningkatkan budaya *knowledge sharing* dengan memberikan pengakuan publik, seperti penghargaan karyawan atau pengumuman di *newsletter* perusahaan atau memberikan kesempatan pengembangan karir. Selain itu, Perusahaan dapat membentuk komunitas diskusi berbasis minat dan keahlian tertentu, agar karyawan dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja yang memiliki minat dan keahlian yang sama, dapat mempelajari hal-hal baru, serta dapat berkolaborasi dalam proyek-proyek bersama. Perusahaan juga perlu mendorong *knowledge sharing* informal, yang dilakukan dengan menciptakan budaya yang terbuka dan suportif di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni penelitian hanya dilakukan pada Bank XYZ, sehingga di penelitian selanjutnya hendaknya menambah jumlah sampel dan tidak terbatas pada satu kantor cabang, untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, yang dapat memengaruhi *employee performance*, seperti *work*

enviromntment dan *perceived organizational support*. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan lebih banyak referensi jurnal internasional untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, H. E., & Haile, T. T. (2020). The Impact of Reward and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance: A Comparative Analysis between Awash and Dashen Bank S.C. *International Journal of Business and Management*, 15(3), 114. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n3p114>
- Al-jabri, I. M. (2020). Investigating the Mediating Role of Knowledge Sharing on Employee Engagement : Evidence from a Developing Nation. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 11(1), 47–63. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2020010104>
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L.-K. (2018). The Effects of Employee Engagement and Self- Efficacy on Job Performance : A Longitudinal Field Study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Chen, L., Wen, T., Wang, J., & Gao, H. (2022). The Impact of Spiritual Leadership on Employee’s Work Engagement—A Study Based on the Mediating Effect of Goal Self-Concordance and Self-Efficacy. *International Journal of Mental Health Promotion*, 24(1), 69–84. <https://doi.org/10.32604/ijmh.2022.018932>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy , Lingkungan Kerja Non Fisik , dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Febrianti, D. N., & Silvianita, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 7290–7298. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2210>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Gunawan, H., & Wardana, A. W. (2018). Knowledge Sharing sebagai Mediasi antara Employee Engagement terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Yogyakarta. *BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual*, 3(4), 424–437. <https://doi.org/10.28926/briliant.v3i4.229>
- Hadi, P. (2023). The Influence of Self-Efficacy on Employee Performance Mediated by Work Motivation and Work Engagement. *International Journal of Research in Business and Social*

Dina Ulfatun Nikmah & Budiono. Pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*

Science (2147- 4478), 12(2), 653–661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>

Hasan, H. (2023). Effect of Organizational Culture on Organizational Learning , Employee Engagement , and Employee Performance : Study of Banking Employees in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 471–482. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.38](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.38)

Hasan, H., Nikmah, F., & Sudarmiatin. (2022). Bank Employees' Problems Due to the Imbalance of Work and Family Demands. *Banks and Bank Systems*, 17(1), 176–185. [https://doi.org/10.21511/BBS.17\(1\).2022.15](https://doi.org/10.21511/BBS.17(1).2022.15)

Hooff, B. Van Den, & Ridder, J. A. De. (2014). Knowledge Sharing in Context : The Influence of Organizational Commitment , Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>

Kartono, Syifa, N. K., & Astuti, R. P. (2020). Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(1), 143–157. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2020.v14.i02.p02>

Lianto. (2019). Self-Efficacy : A Brief Literature Review. *Jurnal manajemen Motivasi*, 15 (2), 55–61. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>

Lin, C. P., Huang, H. T., & Huang, T. Y. (2020). The Effects of Responsible Leadership and Knowledge Sharing on Job Performance Among Knowledge Workers. *Personnel Review*, 49(9), 1879–1896. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2018-0527>

Lukiyana, & Hukom, M. (2022). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Employee Performance with Transformational Leadership Style as Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 15619–15630. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5467>

Mutiara, N. A. R., & Nurhayati, M. (2023). Workplace Spirituality and Knowledge Sharing on Employee Engagement: Mediated Role by Achievement Motivation. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 2(2), 2023. <https://doi.org/https://doi.org/10.54099/aijms.v2i2.662>

Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>

Nurhidayah, N. N., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Shared Leadership terhadap Job Crafting melalui Learning Goal Orientation dan Knowledge Sharing pada Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 971–987. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p971-987>

Praharsyarendra, O. K. P., Sukmawati, A., & Dirdjosuparto, S. (2020). Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Start-Up Company. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 63–83. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.12809>

Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>

- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Padang. *Menara Ekonomi*, VII(1), 54–65. [/https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539](https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539)
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–369. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p357-369>
- Ramadhan, N. D., & Budiono. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 783–796. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p783-796>
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing dan Motivasi pada Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 226–245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- Sabbatho, K., Mintarti, S., & Hidayati, T. (2020). Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi antara Talent Management, Knowledge Sharing dan Employee Capability. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(2), 151–167. <https://doi.org/10.24127/jm.v14i2.495>
- Salam, M. M., & Sobirov, B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank BRI Syariah KC Semarang). *Jurnal Imara*, 5(2), 168–177. <http://dx.doi.org/10.31958/imara.v5i2.3277>
- Sanger, C. V., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Knowledge Sharing dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Kluege International. *KALBISIANA*, 8(3), 3516–3525. <http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1560>
- Schaufeli, W. B. (2018). Work Engagement in Europe: Relations with National Economy, Governance and Culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, Employee Engagement and Employee Performance: Evidence from Uganda's Health Sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 266–277. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p266-277>
- Siswanto, S., Febriansyah, F. M., & Ridwan, A. M. (2023). Does Employee Empowerment as a Mediating Variable the Linking of Transformational Leadership on Employee Performance? *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(1), 61. <https://doi.org/10.25124/jmi.v23i1.4560>
- Sulistiowati. (2018). Peningkatan Perilaku Inovatif Perajin Tenun Melalui Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Efikasi Diri. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 7(3), 168–185. <https://dx.doi.org/10.26418/jebik.v7i3.27236>
- Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction.

Dina Ulfatun Nikmah & Budiono. Pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*

Integrated Journal of Business and Economics, 3(1), 15. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i1.112>

Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-Efficacy and Work Performance: The Role of Work Engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(12), 1–7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8528>

Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p219-232>

Utami, D. L. A., Sudiro, A., & Noermijati. (2023). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between Self-Efficacy and Organizational Support on Employee Performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 151–163. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2679>

Wahyudi, C., & Subroto, S. (2023). Dampak Self Efficacy, Perceived Organizational Support dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan CV. Pakuaji Kabupaten Tegal. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 13(02), 369–386. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.2861>

Winarto, A., Indaryani, M., & Edris, M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pati. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(6), 1001–1016. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1727>