



Peran Manajemen *Knowledge* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Jawa Barat

Granit Agustina^{1*}, Herni Suryani², Feby Febrina³

¹²³ Manajemen, Universitas Winaya Mukti, Indonesia

*Email: granitagustina1982@gmail.com

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.761>

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

Info Artikel

Diterima :
2021-11-07

Diperbaiki :
2021-12-02

Disetujui :
2022-03-21

ABSTRAK

Dinamika setiap instansi akan mempengaruhi tindakan yang dilakukan oleh setiap individu pegawai yang merupakan sumber daya manusia dan modal utama bagi suatu instansi. Setiap manusia memiliki perbedaan seperti halnya persepsi, kepribadian dan pengalaman hidup. Tidak ada manusia yang sama sekalipun itu serupa seperti kemampuan belajar, daya ingat, suku dan watak serta karakter dari setiap pegawai dalam sebuah instansi. Penelitian ini bertujuan guna memahami peranan manajemen knowledge dan self efficacy pada kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis jalur serta purposive sampling yang berjumlah 58 dari populasi 143 pegawai. Temuan hasil penelitian ini adanya saran-saran orang lain, cakupan pekerjaan lebih luas dari yang lain, hasil pekerjaan, kemampuan mengaplikasikan pengetahuan kerja, keahlian, bimbingan atasan, kondisi jasmamni pegawai, kemampuan berfikir, tingkat kesalahan, beban pekerjaan dan kesanggupan bekerja lembur masih harus ditingkatkan kedepannya kaitannya antara manajemen knowledge, self efficacy dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Manajemen Knowledge, Self Efficacy, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The dynamics of each agency will affect the actions taken by each individual employee who is the main human resource and capital for an agency. Every human being has differences as well as perceptions, personalities and life experiences. No human being is the same even if it is similar such as learning ability, memory, ethnicity and character and character of every employee in an agency. The research to understand the role of knowledge management and self-efficacy on employee performance at the Regional Library and Archives Service of West Java. By using quantitative methods and path analysis as well as purposive sampling totaling 58 of the population of 143 employees. employee's physical condition, thinking skill, error rate, workload and ability to work overtime still have to be improved in the future, the influence knowledge management, self-efficacy and employee performance

Keywords: Knowledge Management, Self Efficacy, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada suatu instansi harus memiliki kemampuan yang memadai terutama pada sektor sumber daya manusianya yang merupakan hal utama pada jalannya suatu organisasi dalam meningkatkan roda operasional organisasinya. Manusia sebagai kunci penting memiliki perbedaan seperti pengetahuan, kemampuan dan keahliannya. Tidak ada manusia yang sama sekalipun itu serupa. Pada era saat ini terlihat sebagai pergeseran dan perubahan yang terjadi dari satu kelompok kerja ke kelompok kerja lainnya dalam suatu organisasi yang penuh dengan keberagaman salah satunya adalah kelompok kerja wanita sudah mendominasi di berbagai sektor lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Bank Indonesia (BI) memperkirakan pertumbuhan ekonomi Jawa Barat pada 2021-2022 diperkirakan mengalami pertumbuhan meskipun melambat. Perlambatan tersebut dikarenakan terkontraksinya kinerja ekspor dan impor sejalan dengan penurunan volume perdagangan dunia serta turunnya investasi, seiring meningkatnya ketidakpastian ditengah pandemi Covid-19. Sementara dari sisi konsumsi masyarakat, diperkirakan masih tetap bagian dari sumber pertumbuhan. Meskipun mengalami perlambatan yang diantaranya dipengaruhi regulasi pandemic Covid-19 dan penurunan nilai konsumsi. Pesimisme pembeli yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 menyebabkan situasi ekonomi saat ini dan beberapa bulan mendatang kurang menentu. Meski demikian Provinsi Jawa Barat memiliki potensi pertumbuhan ekonomi masyarakat yang baik dengan pemberdayaan kinerja pegawainya melalui peran manajemen knowledge dan self efficacy yang selalu diupayakan oleh pemerintah Provinsi Jawa Barat. Guna meningkatkan kemampuan kinerja pegawainya khususnya manajemen knowledge dan self efficacy, melalui peran dinas daerah setempat.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Barat dalam menangani dan mengembangkan manajemen knowledge dan self efficacy pegawai di upayakan memperoleh suatu bentuk tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai. Pembangunan ekonomi yang sehat serta berkembang pada sektor pengetahuan serta self efficacy beberapa tahun terakhir adalah bentuk pembangunan ekonomi yang berdasarkan nilai-nilai pengetahuan dan teknologi. Memiliki tujuan atas saling keterkaitan sumberdaya manusia dan kualitas kemampuan para pegawainya yang berhubungan dengan manajemen knowledge, self efficacy dan kinerja pegawai dalam berbagai aktivitas ekonomi dilingkungan instansi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami peranan manajemen knowledge dan self efficacy pada instansi perpustakaan dan kearsipan provinsi Jawa Barat. Melalui penelitian ini diharapkan menghasilkan suatu model empiris peran manajemen knowledge dan self efficacy dalam menambah kualitas kinerja pegawai di instansi pemerintahan dalam membangun bangsanya yang berkualitas. Dari penelitian ini diperoleh urgensi berupa kontribusi praktis, yaitu dalam upaya menciptakan kondisi lingkungan yang sehat, dinamis dan kreatif bagi para pegawai lingkungan pemerintahan sebagai garda terdepan dalam membantu dan mengawal program kerja pemerintah Jawa Barat antara lain kualitas pegawai yang efektif dan efisien, serta visi dan misi pemerintah jawabarat yaitu Jabar Juara dan SDM yang unggul.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Knowledge

Manajemen pengetahuan merupakan bentuk dari manajemen yang sistematis berupa pengetahuan dari suatu organisasi dalam menciptakan nilai yang memiliki persyaratan secara taktis dan strategis. Mulai dari proses, strategi, dan sistem yang meningkatkan suatu nilai, penyimpanan, kreasi dan berbagi pengetahuan merupakan manajemen pengetahuan itu sendiri. Fungsi manajemen pengetahuan yaitu memastikan apa yang ada dan penerapannya bagi setiap organisasi. Manajemen pengetahuan merupakan bentuk dari teknik, alat, analisis, organisasi dan strategi dalam rangka meningkatkan pengalaman dalam berbisnis. Manajemen pengetahuan yaitu upaya guna mewujudkan nilai dari suatu nilai intelektual organisasi dalam menciptakan, menyimpan, menyebarkan, serta penggunaan pengetahuan guna mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen pengetahuan yaitu bentuk dalam mewujudkan keuntungan dari konteks intelektual. Sehingga dimaknai kodifikasi pengetahuan mitra dan partner dalam berbagi pengetahuan untuk memperoleh hasil terbaik. Teknologi dan internet bergabung untuk menyediakan berbagai teknik dan alat untuk mengelola pengetahuan. Popularitas media sosial dengan angkatan kerja milenial, ditambah dengan intensitas penggunaannya, dapat membuat manajemen pengetahuan berhasil. Manajemen pengetahuan telah menjadi elemen yang penting dalam persaingan yang sangat ketat saat ini, tidak pasti, dan lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat.

Manajemen pengetahuan adalah proses mengakses kepandaian, pengetahuan, dan kemahiran yang memperbaharui keterampilan, memungkinkan pekerjaan, kinerja, mendorong inovasi dan menciptakan nilai pelanggan. Pimpinan disarankan untuk menerapkan kegiatan Knowledge Management diorganisasi untuk menambah inovasi dan menciptakan manfaat pelanggan. KM adalah pengakuan nilai strategis yang berbeda dari pengetahuan dalam konteks yang berbeda. Komponen inti KM termasuk orang, proses, teknologi (atau) budaya, struktur dan teknologi, tergantung pada perspektif tertentu. Karena cakupannya yang luas, KM dengan mudah menyerap peneliti di berbagai bidang untuk berkontribusi dari perspektif mereka sendiri. Di era ekonomi pengetahuan, pengetahuan adalah sumber daya strategis untuk organisasi dan manajemen pengetahuan adalah hal yang penting faktor bagi organisasi untuk meningkatkan kompetensi inti.

2.2 Self Efficacy

Kemanjuran individu adalah topik penting untuk dipelajari ketika teknologi dan informasi terus berubah. Self efficacy yaitu suatu upaya seseorang dalam membenahi diri secara individu. Pemahaman mengenai self-efficacy diungkapkan oleh Bandura sejak pertama kali. Self efficacy merupakan bentuk kepercayaan dalam suatu kemampuan perusahaan untuk membenahi dan melaksanakan setiap upaya yang dibutuhkan guna menghadapi berbagai tindakan. Ungkapan lain mengatakan bahwa self efficacy merupakan individu yang percaya dengan kemampuannya bagi suatu kesuksesan. Dengan kata lain, Bandura menggambarkan keyakinan ini sebagai faktor – faktor penentu bagaimana orang berpikir, berperilaku dan merasa. Karena pengaruh ekspektasi efikasi diri yang menentukan perilaku umum, hal tersebut dapat diasumsikan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh efikasi diri terkait media serta kesempatan. Melalui efikasi diri upaya seseorang dalam berorganisasi dan menerapkan kemampuannya sangat berpeluang sekali dalam keadaan tertentu. Efikasi diri merupakan

pengukur terkuat bagi kepegawaian. Hal ini dapat diartikan bentuk kepercayaan seseorang atas keahliannya dalam meningkatkan dorongan, semangat dan upaya-upaya yang dibutuhkan guna kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan tertentu pada bentuk tertentu. Terdapat empat hal dalam efikasi diri seseorang antara lain: keberhasilan, pengalaman seseorang, tindakan verbal dan situasi fisiologis. Efikasi diri yang dirasakan tidak hanya menentukan tingkat usaha tetapi juga kualitasnya, yaitu seberapa produktif upaya itu dikerahkan. Self-efficacy, secara langsung dan tidak langsung (dimediasi oleh kepemimpinan aspirasi), mempengaruhi tiga jenis strategi kemajuan karir. Kemandirian adalah salah satu faktor dengan kekuatan paling eksploratif dalam hal memprediksi partisipasi pandangan individu.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan buah keberhasilan yang diperoleh oleh seorang pegawai pada pekerjaannya. Bentuk keberhasilan operasional suatu instansi dan kepegawaian pada satu waktu yang didasarkan atas standar, sasaran dan kriteria dikatakan penilaian kinerja. Oleh karena itu penilaian kinerja adalah nilai tindakan seseorang pada saat melakukan peran di suatu organisasi dan dijelaskan bahwa tujuan utama penilai kinerja adalah guna mendorong pegawai mentaati standar perilaku guna sasaran instansi dapat terwujud. Atribut, dorongan organisasi dan upaya kerja seorang pegawai dapat mendukung kinerja individu. Kinerja yaitu sejumlah atau manfaat dari hasil usaha seseorang baik secara umum atau individu.

Dalam suatu organisasi guna melaksanakan fungsi dan tugas pokok yang berpedoman terhadap SOP dan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kesuksesan suatu organisasi terpancar dari hasil kerjanya secara nyata oleh individu atau berkelompok. Performansi kerja lazimnya ditunjukkan prestasi akan tetapi termasuk perilaku. Performansi merupakan bentuk pekerjaan (labeled as Job) yang telah dikerjakan pada suatu instansi. Tindakan kerja terwujud dari upayanya yang baik dan bekerja tertib dan telaten sesuai dengan standar yang disampaikan, mempunyai dorongan dan kemampuan tinggi dalam pencapaian tujuan instansi. Penetapan berbagai kriteria adalah persaingan seseorang mengenai pekerjaan, kehandalan individu ketika menyusun rencana dan agenda pekerjaannya, pengetahuan, produktivitas, komunikasi, kerjasama, kedisiplinan, kemahiran mengelola pekerjaan. Tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (performance) individu atau organisasi yaitu keterampilan, pengalaman dan kesanggupan. Secara khusus, hubungan citra organisasi dengan peran kinerja untuk menangkap peran kerja kinerja seorang karyawan, ukuran kinerja multi-dimensi yang menggunakan tiga tingkatan: individu, tim dan organisasi. Kebijakan dan sistem SDM menciptakan iklim organisasi di mana kepedulian terhadap kekhawatiran karyawan, mendorong keterlibatan, dan retensi karyawan di tempat kerja menjadi hal yang normal tetapi sangat kuat oleh orang-orang dalam peran kepemimpinan.

3. METODE

Melalui purposive sampling berupa teknik penentuan sampel tertentu misal penelitian tentang suatu kualitas. Dengan penelitian ini jumlah populasi pegawai di lingkungan bapuspda jabar berjumlah 134 orang dengan menggunakan teknik slovin di peroleh sampel berjumlah minimal atau pembulatan sebesar 58 orang. Dari berbagai keterangan tentang suatu hal yang dinamakan data, merupakan bentuk dari fakta atau anggapan yang diperlihatkan berupa symbol, angka, kode dan lain lain sebagai sesuatu yang dapat di ketahui. Melalui penyebaran

kuesioner, observasi dan wawancara pada tempat penelitian sebagai bentuk data primer yang merupakan data baru diperoleh secara langsung Observasi (pengamatan) dan alami (natural Setting) dan dapat dengan laporan-laporan yang dikeluarkan oleh instansi serta dengan membaca catatan-catatan kuliah, buku-buku teks, makalah-makalah, bahan seminar serta lainnya dapat dikatakan data sekunder. Bentuk dan materi penelitian yang dijadikan sebagai pembelajaran berupa pembelajaran praktek lapangan (Field Based Learning) seperti halnya menyusun pelaksanaan pembelajaran manajemen knowledge, self efficacy dan kinerja pegawai, menyusun instrumen penelitian berbentuk lembar observasi. Melaksanakan proses Field Based Learning yang meliputi Membuat kumpulan knowledge, Mengumpulkan informasi: Menyampaikan persoalan dasar, pembahasan singkat dan praktek. Membuat Business Plan dari mulai konsep, tujuan, self efficacy dan kinerja pegawai. Menjalankan evaluasi terhadap penerapan manajemen knowledge yang sudah dilaksanakan.

Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan statistik yang akan digunakan. Yaitu analisis jalur dan koefisien determinasi. Koefisien jalur pada dasarnya adalah koefisien korelasi. Untuk dapat melihat kemampuan mengukur digunakan validitas demikian halnya dengan kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian dikatakan valid ketika mampu mengukur sebenarnya nilai variable dengan menggunakan metode korelasi product moment. Untuk mendapatkan suatu kepercayaan digunakan uji reliabilitas menilai sejauhmana hasil dapat diukur. Tingkat reliabilitas yang baik merupakan bentuk pengukuran yang diperoleh berulang kali. Metode yang digunakan Alpha Cronbach untuk. Selanjutnya melalui pasangan data baik itu variabel dependen dan independen dengan menggunakan sampel penelitian untuk uji hipotesis. Pengaruh antara variabel penelitian terhadap knowledge, self efficacy dan kinerja pegawai sebagai peneliti, data tabulasi diterapkan pada pendekatan analisis jalur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Hasil validity pada knowledge management diperlihatkan dalam Tabel 1 antara lain :

Tabel 1 Management Knowledge (X₁)

No	Validity	Keterangan
X1-1	0.589	Berlaku
X1-2	0.606	Berlaku
X1-3	0.564	Berlaku
X1-4	0.537	Berlaku
X1-5	0.589	Berlaku
X1-6	0.653	Berlaku

Sumber : olahan data 2021

Dengan Tabel 1 diatas diperoleh suatu hasil bahwa validitas setiap indicator variable knowledge management dapat dinyatakan berlaku karena nilai diatas 0,3. Hasil *self efficacy* diperlihatkan pada Tabel 2 antara lain

Tabel 2 Self Efficacy (X₂)

No	Validity	Keterangan
X2-1	0.613	Berlaku
X2-2	0.591	Berlaku
X2-3	0.564	Berlaku
X2-4	0.482	Berlaku
X2-5	0.532	Berlaku
X2-6	0.497	Berlaku
X2-7	0.509	Berlaku
X2-8	0.589	Berlaku

Sumber : olahan data 2021

Dari tabel 2 diatas diperoleh hasil bahwa validitas setiap indicator variable self efficacy dapat dinyatakan dinyatakan berlaku karena nilai diatas 0,3. Hasil kinerja pegawai diperlihatkan pada Tabel 3 antara lain

Tabel 3 Kinerja Pegawai Y

No	Validity	Keterangan
Y-1	0.632	Berlaku
Y-2	0.568	Berlaku
Y-3	0.519	Berlaku
Y-4	0.543	Berlaku
Y-5	0.516	Berlaku
Y-6	0.669	Berlaku
Y-7	0.598	Berlaku
Y-8	0.537	Berlaku
Y-9	0.646	Berlaku

Sumber : data yang diolah 2021

Dengan tabel 3 diatas diperoleh hasil bahwa validitas setiap indikator variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan berlaku karena nilai diatas 0,3. Hasil reliabilitas diperlihatkan pada Tabel 4 antara lain

Tabel 4 Reliabilitas X₁, X₂, Y

Keterangan	X ₁	X ₂	Y
Reliabilititas	0.902	0.657	0.811

Dari tabel 4 diatas diperoleh suatu kesimpulan bahwa variable knowledge management , self efficacy, kinerja pegawai dapat dinyatakan reliable karena nilai reliabilitasnya diatas dari 0,6

Hasil skor atau persentase dari variabel knowledge management ditunjukkan pada tabel 5 berikut :

Tabel 5 Knowledge Management

No	Pertanyaan	%	Skor	Keterangan	
Kreasi					
1	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan yang ditugaskan kepada saya	87	238	Setuju	
2	Saya sangat sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya lakukan.	87	237	Setuju	
Komunikasi					
1	saya mencoba untuk tidak ada perbedaan pandangan dengan rekan sejawat	81	234	Setuju	
2	saya setuju dengan saran-saran orang lain	79	229	cukup	
Aplikasi					
1	saya memiliki kedalaman pekerjaan dibandingkan yang lain	90	244	Sangat Setuju	
2	cakupan pekerjaan saya lebih luas dari yang lain	79	229	cukup	
JUMLAH			1411		
RATA2			84	235	Setuju

Sehingga disimpulkan skor variabel knowledge management adalah 235 atau persentase rata-rata 84% dapat dinyatakan setuju.

Hasil skor atau persentase dari variabel self efficacy ditunjukkan pada tabel 6 berikut :

Tabel 6 Self Efficacy

Pengalaman Sukses				
1	Hasil pekerjaan saya adalah salah satu kelebihan saya	75	218	cukup
2	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja pada bidang pekerjaan	77	225	cukup
Pengalaman Individu				
1	Pengetahuan yang di miliki sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.	70	201	cukup
2	Berdasarkan kemampuan dan keahlian unggul dari pegawai yang lain	76	215	cukup
1	Pengetahuan yang di miliki sangat	70	201	cukup

	membantu saya dalam melakukan pekerjaan.			
2	Kemampuan dan keahlian yang dimiliki masih di atas rata-rata pegawai yang lain.	76	215	cukup
	Persuasi Verbal			
1	Nasehat dan pandangan Pimpinan sangat berguna bagi saya	88	234	Setuju
2	Bimbingan atasan membuat saya semakin berkembang	77	220	cukup
	Kedadaan fisiologis			
1	Kondisi jasmani saya mampu menjalankan pekerjaan	76	222	cukup
2	Kemampuan berfikir saya sesuai dengan beban pekerjaan saya	68	209	Kurang
	JUMLAH	607	1774	
	RATA2	75	218	cukup

Sehingga disimpulkan skor variabel self efficacy adalah 218 atau persentase rata-rata 75% dapat dinyatakan setuju.

Hasil skor atau persentase dari variabel kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 7 berikut :

Tabel 7 Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	%	Skor	Keterangan
Keterampilan				
1.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mencapai target kerja yang ditetapkan atasan	80	230	Setuju
2.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan atasan	81	237	Setuju
3.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan	80	230	Setuju
Pengalaman				
1.	Telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik	81	233	Setuju
2	Telah menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	80	230	Setuju
3.	Telah mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja	79	229	cukup
Kesanggupan				
1.	Saya dapat memenuhi beban pekerjaan	73	217	cukup
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	87	240	setuju
3.	Saya sanggup bekerja lembur	73	217	cukup
	JUMLAH	714	2063	

RATA-RATA	79	229	cukup
------------------	----	-----	-------

Sehingga disimpulkan skor variabel kinerja pegawai adalah 229 atau persentase rata-rata 79% dapat dinyatakan setuju. Hasil perhitungan nilai koefisien jalur dengan menggunakan SPSS Version 3.4 pada Table 7 adalah berikut :

Tabel 7 Koefisien Jalur

Koefisien Jalur	Nilai Koefisien Jalur	Kesimpulan
P_{y,x1}	0,572	Tolak Ho : Terdapat pengaruh Knowlwdge Management terhadap kinerja pegawai
P_{y,x2}	0,425	Tolak Ho : Terdapat pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan table tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur secara parsial knowledge management (X₁) kinerja pegawai (Y) 0,572 dan self efficacy (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,425.

Uji parsial sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Parsial

Koefisien Jalur	Nilai Koefisien Jalur	thitung	t tabel	Kesimpulan
P_{y,x1}	0,572	4,409	2,004	Tolak Ho : Terdapat pengaruh Knowlwdge Management terhadap kinerja pegawai
P_{y,x2}	0,425	3,739	2,004	Tolak Ho : Terdapat pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian statistik pada tabel 8 diperoleh koefisien jalur antara knowledge management terhadap kinerja pegawai sebesar 0,572 dengan nilai thitung > t tabel dan nilai p < 0.05 berarti tolak H₀ : Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan self efficacy terhadap kinerja pegawai sebesar 0,425 dengan nilai thitung > t tabel dan nilai p < 0.05 yang artinya Tolak H₀ Terdapat pengaruh Self efficacy terhadap kinerja pegawai.

Perhitungan uji parsial pada table 9 adalah :

Tabel 9 Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.759	6.858

a. Predictors: (Constant), self efficacy, knowlege

Besarnya nilai R² knowledge management, self efficacy dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,765 berarti knowledge management dan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 76.5%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kinerja pegawai sebesar 0,572 dengan nilai thitung > t tabel dan nilai p < 0.05 berarti Tolak H₀ : Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa pimpinan disarankan untuk menerapkan kegiatan knowledge management diorganisasi untuk meningkatkan kinerja pekerja pengetahuan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja

4.2.2 Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian statistik diperoleh koefisien jalur antara self efficacy terhadap kinerja pegawai sebesar 0,425 dengan nilai thitung > t tabel dan nilai p < 0.05 berarti Tolak H₀, Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh self efficacy. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai tugas yang diberikan kepada karyawan, bantuan dari atasannya, lingkungan bekerja, dan training sehingga dapat membuat karyawan tersebut memiliki efikasi diri terhadap dirinya sendiri dan akhirnya memberikan dampak pada kinerja karyawan tersebut.

5. KESIMPULAN

Manajemen knowledge (manajemen pengetahuan) yang terdapat pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan berada pada kondisi yang baik. beberapa hal seperti mau mendengarkan saran-saran orang lain dan cakupan pekerjaan karyawan yang harus segerditingkatkan. Self Efficacy yang terdapat pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan berada pada situasib dan kondisi yang tidak banyak perubahan. Hanya saja seperti kemampuan berfikir sesuai dengan beban pekerjaan yang dijalankannya dan kesanggupan memenuhi beban pekerjaan serta lembur harus ditingkatkan. Dengan adanya penelitian ini diketahui knowlwdge Management berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Barat.

REFERENSI

- Abdalla, I., & Al-Zufairi, A. (2020). Antecedents of career self-management: home country and international careers in Kuwait. *Career Development International*, 25(7), 715–730. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2018-0320>
- Alyoubi, B., Hoque, M. R., Alharbi, I., Alyoubi, A., & Almazmomi, N. (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia. *The International Technology Management Review*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.2991/itmr.7.1.2>
- Authors, F. (2018). *Guest editorial*. 2–6. <https://doi.org/10.1108/BIJ-02-2018-0038>
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>

- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Dhir, S., & Shukla, A. (2019). Role of organizational image in employee engagement and performance. *Benchmarking*, 26(3), 971–989. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0094>
- Garcia-Perez, A., Cegarra-Navarro, J. G., Bedford, D., Thomas, M., & Wakabayashi, S. (2019). Knowledge Capabilities – Roles, Responsibilities, Placement. *Critical Capabilities and Competencies for Knowledge Organizations*, 95–114. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-767-720191012>
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888–905. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>
- Irum, A., & Pandey, A. (2020). Social media – Changing the face of knowledge management. *Development and Learning in Organizations*, 34(1), 5–7. <https://doi.org/10.1108/DLO-02-2019-0051>
- Kundu, A. (2020). Toward a framework for strengthening participants’ self-efficacy in online education. *Asian Association of Open Universities Journal*, 15(3), 351–370. <https://doi.org/10.1108/aaouj-06-2020-0039>
- Lee, Y. H., & Littles, C. (2021). The more the merrier? The effects of system-aggregated group size information on user’s efficacy and intention to participate in collective actions. *Internet Research*, 31(1), 191–207. <https://doi.org/10.1108/INTR-10-2017-0379>
- Lin, X., Zhang, Q., & Han, X. (2009). Application of Wuli-Shili-Renli system methodology in knowledge management. *Kybernetes*, 38(3–4), 346–353. <https://doi.org/10.1108/03684920910944038>
- Lyons, P., & Bandura, R. (2019). Self-efficacy: core of employee success. *Development and Learning in Organizations*, 33(3), 9–12. <https://doi.org/10.1108/DLO-04-2018-0045>.
- Pumptow, M., & Brahm, T. (2020). Students’ Digital Media Self - Efficacy and Its Importance for Higher Education Institutions : Development and Validation of a Survey Instrument. *Technology, Knowledge and Learning*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10758-020-09463-5>
- Robbins Stephen P, (2007), Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Spender, J. C., & Scherer, A. G. (2007). The philosophical foundations of knowledge management: Editors' introduction. *Organization*, 14(1), 5–28. <https://doi.org/10.1177/1350508407071858>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung

Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen*. Alfabeta. Bandung

Wu, W., Yu, B., & Spender, J. C. (2015). Domains and opportunities in knowledge and aerospace management in China: An integrative perspective. *Chinese Management Studies*, 9(4), 473–481. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2015-0200>

Yee, Y. M., Tan, C. L., & Thurasamy, R. (2019). Back to basics: building a knowledge management system. *Strategic Direction*, 35(2), 1–3. <https://doi.org/10.1108/SD-07-2018-0163>