

**PENGARUH ANTESEDEN MODAL SOSIAL YANG DIMODERASI  
OLEH SOCIAL MEDIA TERHADAP PERILAKU BERBAGI  
PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
( STUDI KASUS DINAS PU BINA MARGA DAN TATA RUANG  
PROVINSI SUMATERA SELATAN)**

**SKRIPSI**

**Program Studi Sistem Informasi Bilingual**

**Jenjang Sarjana 1**



**OLEH**

**Evita Desti Aryani Putri**

**NIM 09031381722131**

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI**

**FAKULTAS ILMU KOMPUTER**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH ANTESEDEN MODAL SOSIAL YANG DIMODERASI  
OLEH SOCIAL MEDIA TERHADAP PERILAKU BERBAGI  
PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
( STUDI KASUS DINAS PU BINA MARGA DAN TATA RUANG  
PROVINSI SUMATERA SELATAN)**

Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian  
studi di Program Studi Sistem Informasi S1


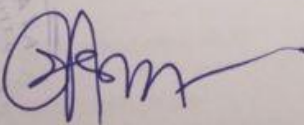
Oleh :

**Evita Desti Aryani Putri    09031381722131**

**Palembang, Juli 2021**

**Mengetahui,**

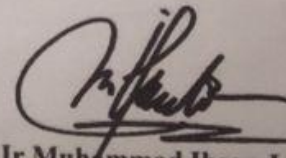
**Ketua Jurusan Sistem Informasi**



**Endang Lestari Ruskan, M.T**

**NIP 197811172006042001**

**Pembimbing,**



**Ir. Muhammad Ihsan J., M.Sc., M.M.**

**NIP 196804052013081201**

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Evita Desti Aryani Putri  
NIM : 09031381722131  
Program Studi : Sistem Informasi Bilingual  
Judul Skripsi : Pengaruh Anteseden Modal Sosial Yang Dimoderasi Oleh  
Social Media Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan  
Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus  
Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera  
Selatan )

Hasil Pengecekan iThenciate/Turnitin : 18%

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya sendiri dan bukan hasil penjiplakan / plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan / plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.



Palembang, 02 Agustus 2021



Evita Desti Aryani Putri  
NIM. 09031381722131

## HALAMAN PERSETUJUAN

Telah diuji dan Lulus pada :

Hari : Senin

Tanggal : 02 Agustus 2021

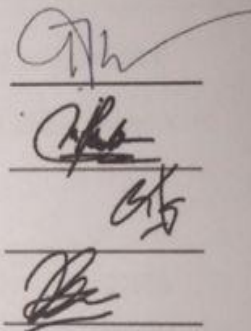
Tim Penguji :

1. Ketua : Jaidan Jauhari, M.T.

2. Pembimbing : Ir. M.Ihsan Jambak, M.Sc.M.M.

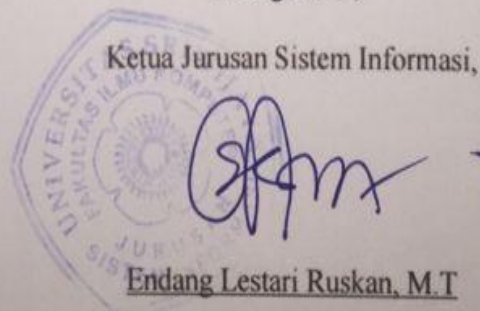
3. Anggota I : Ari Wedhasmara, M.TI

4. Anggota II : Pacu Putra, M.Cs.



Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi,



Endang Lestari Ruskan, M.T

NIP 197811172006042001

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*“ Kamu mungkin bisa menunda, tapi waktu tidak akan menunggu. Ubah  
fikiranmu dan kau dapat mengubah dunia”*

**Tugas akhir ini saya persembahkan untuk :**

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku
- Adikku dan keluarga besarku
- Teman-teman Jurusan Sistem Informasi Bilingual 2017
- Dosen-dosen beserta staff Jurusan Sistem Informasi
- Dosen Pembimbing
- Alamamater yang saya banggakan, Universitas Sriwijaya

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Pengaruh Anteseden Modal Sosial Yang Dimoderasi Oleh Social Media Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan )”. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah S.W.T yang telah memberikan kesehatan, ketenangan, dan hidayah kepada peneliti.
2. Kedua orang tua, Bapak Ahmad Kartubi dan Ibu Tuti Haryani juga adik saya Annisa Dwi Kartika yang sudah memberikan doa dan dukungannya selama ini dengan penuh cinta dan kasih sayang kepada penulis.
3. Bapak Jaidan Jauhari M.T selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya
4. Ibu Endang Lestari Ruskan, M.T selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer
5. Bapak Muhammad Ihsan Jambak, M,Sc.,M.M selaku pembimbing dalam pembuatan Tugas Akhir yang selalu memberikan pengarahan, kritik, saran dan nasehat kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
6. Bapak Ali Bardadi, S.SI.,M.KOM. Selaku dosen Pembimbing Akademik yang selama ini sudah memberikan arahan dalam perkuliahan.
7. Dosen-dosen beserta semua staff Universitas Sriwijaya khususnya Fakultas Ilmu Komputer Jurusan Sistem Informasi.

8. Mbak Rifka selaku Administrasi Jurusan Sistem Informasi
9. Pada diri saya sendiri yang sudah berhasil berjuang dan bertahan sampai tahap, proud of me.
10. Keluarga besar saya yang sudah memberikan dorongan semangat agar saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
11. Teman saya selama kuliah Ranti, Zuliantika, dan Firena. Tentunya juga Teman berkeluh kesahku anak-anak peluluh Adele, Sheila, Catur, dan Dhea. Dan teman teman gengku Yiyin, Cili, Quien, Widya, Madin, dan Anjun

Peneliti memohon maaf sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan dalam penelitian skripsi ini, peneliti berharap dengan adanya skripsi ini bisa memberikan manfaat dan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya lebih inovatif menghasilkan yang lebih baik lagi.

Palembang, 02 Agustus 2021



Evita Desti Aryani Putri

NIM. 09031381722131

**PENGARUH ANTESEDEN MODAL SOSIAL YANG DIMODERASI OLEH  
SOCIAL MEDIA TERHADAP PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN  
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS  
DINAS PU BINA MARGA DAN TATA RUANG PROVINSI SUMATERA  
SELATAN)**

**Oleh  
Evita Desti Aryani Putri  
09031381722131**

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengidentifikasi pengaruh anteseden Modal Sosial terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan dengan memanfaatkan Social Media sebagai moderasi. Dengan menggunakan metode Kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuisioner, sampel 105 orang yang dipilih secara acak dari Karyawan Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Dalam analisis data menggunakan teknik Structural Equation Modeling dan dibantu oleh aplikasi SmartPLS untuk menguji hipotesis. penelitian ini telah berhasil membangun suatu konstruksi model penelitian dalam menginvestigasi variabel-variabel yang menjadi pengaruh perilaku berbagi pengetahuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Anteseden, Modal Sosial, Social Media, Moderasi.



**THE EFFECT OF SOCIAL CAPITAL ANTECEDENTS MODERATED BY  
SOCIAL MEDIA ON KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR TO  
INCREASE EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF PU  
DEVELOPMENT AND SPATIAL DEVELOPMENT OFFICE IN SOUTH  
SUMATRA PROVINCE)**

**BY**

**Evita Desti Aryani Putri**

**09031381722131**

***ABSTRACT***

This study identifies the influence of social capital antecedents on knowledge sharing behavior by utilizing social media as moderation. using the quantitative method, data collection using questionnaires, a sample of 105 people who were randomly selected from the employees of the Public Works Department of Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province. In data analysis using Structural Equation Modeling technique and assisted by SmartPLS application to test hypotheses. This research has succeeded in building a research model construction in investigating the variables that influence the behavior of sharing knowledge to improve employee performance at the Office of Public Workers and Spatial Planning, South Sumatra Province.

Keywords: Antecedents, Social Capital, Social Media, Moderation.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>I</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>V</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VI</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>X</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XV</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>XVI</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>XVII</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	6
2.2 Knowledge.....	7
2.2.1 Jenis-Jenis Knowledge.....	8
2.3 Knowledge Management.....	8

2.4 Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing).....	9
2.5 Pengertian Kinerja.....	11
2.6 <i>Theory Social Capital</i> .....	13
2.7 Social Media.....	15
2.8 Modal Sosial dan <i>Knowledge Sharing</i> .....	16
2.9 <i>Social Capital</i> dan Social Media.....	17
2.10 <i>Social Capital, Knowledge Sharing</i> , dan Social Media.....	17
2.11 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	18
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>20</b>
3.1 Objek Penelitian.....	20
3.2 Pengumpulan Data.....	20
3.2.1 Sumber Data.....	21
3.2.2 Pengumpulan Data.....	21
3.2.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian.....	21
3.2.4 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.3 Variabel Penelitian.....	23
3.3.1 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian...	24
3.3.2 Network Ties (X1).....	24
3.3.3 Trust (X2).....	26
3.3.4 Norm (X3).....	28
3.3.5 Perilaku Berbagi Pengetahuan (Y1).....	30
3.3.6 Kinerja Karyawan (Y2).....	32
3.3.7 Social Media (Z).....	34

3.4 Kerangka Penelitian.....	36
3.5 Model Penelitian.....	37
3.6 Teknik Pengolahan Data Penelitian.....	39
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	39
3.6.2 Analisis Inferensial.....	41
3.7 Measurement (Outer) Model.....	41
3.8 Structural (Inner) Model.....	42
3.9 Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.9.1 Tempat.....	43
3.9.2 Waktu.....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Data Demografi Responden.....	44
4.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
4.1.2 Responden Menurut Usia.....	45
4.1.3 Responden Menurut Masa Kerja.....	46
4.1.4 Responden Menurut Social Media Yang Digunakan.....	48
4.2 Analisis Data Penelitian.....	49
4.2.1 Uji Validitas.....	49
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	52
4.2.3 Uji Pengukuran Model Struktural ( <i>inner Model</i> ).....	53
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	56
4.3 Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect.....	62
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	65
4.4.1 Pengaruh Network Ties Terhadap Perilaku Berbagi	

Pengetahuan di Dinas PU dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	65
4.4.2 Pengaruh Trust Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan di Dinas PU dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	65
4.4.3 Pengaruh Norm Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan di Dinas PU dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	66
4.4.4 Pengaruh Social Media Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan di Dinas PU dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	67
4.4.5 Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas PU dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	68
4.4.6 Pengaruh Moderasi Social Media dan Network Ties Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan di Dinas PU dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	69
4.4.7 Pengaruh Moderasi Social Media dan Trust Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan di Dinas PU dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	69
4.4.8 Pengaruh Moderasi Social Media dan Norm Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan di Dinas PU dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73

**DAFTAR PUSTAKA.....74**

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Logo Dinas PU Bina Marga.....	6
<b>Gambar 2.2</b> Struktur Organisasi Dinas PU Bina Marga.....	7
<b>Gambar 3.1</b> Variabel Network Ties.....	26
<b>Gambar 3.2</b> Variabel Trust.....	28
<b>Gambar 3.3</b> Variabel Norm.....	29
<b>Gambar 3.4</b> Variabel Knowledge Sharing.....	32
<b>Gambar 3.5</b> Variabel Kinerja Karyawan.....	34
<b>Gambar 3.6</b> Variabel Social Media.....	36
<b>Gambar 3.7</b> Kerangka Penelitian.....	36
<b>Gambar 3.8</b> Model Penelitian.....	38
<b>Gambar 4.1</b> Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
<b>Gambar 4.2</b> Grafik Responden Berdasarkan Usia.....	46
<b>Gambar 4.3</b> Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
<b>Gambar 4.4</b> Grafik Responden Berdasarkan Penggunaan Social Media.....	48
<b>Gambar 4.5</b> Grafik Responden Berdasarkan Social Media yang digunakan.....	49
<b>Gambar 4.6</b> Model Struktural Olah Data.....	51
<b>Gambar 4.7</b> Model Struktural Dengan Koefisien Jalur.....	54

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	19
<b>Tabel 3.1</b> Skala Likert.....	23
<b>Tabel 3.2</b> Dimensi dan Indikator Variabel Network Ties (X1).....	25
<b>Tabel 3.3.</b> Dimensi dan Indikator Variabel Trust (X2).....	27
<b>Tabel 3.4</b> Dimensi dan Indikator Variabel Norm (X3).....	29
<b>Tabel 3.5</b> Dimensi dan Indikator Variabel Knowledge Sharing (Y1).....	31
<b>Tabel 3.6</b> Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y2).....	33
<b>Tabel 3.7</b> Dimensi dan Indikator Variabel Social Media (Z).....	35
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Social Media.....	48
<b>Tabel 4.5</b> <i>Loading Factor</i> Olah Data.....	50
<b>Tabel 4.6</b> Uji Reliabilitas.....	52
<b>Tabel 4.7</b> Tabel <i>R-Square</i> .....	53
<b>Tabel 4.8</b> Koefisien Jalur.....	55
<b>Tabel 4.9</b> Uji Hipotesis.....	57
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Pengujian Hipotesis.....	60
<b>Tabel 4.11</b> Koefisien Pengaruh Langsung.....	62
<b>Tabel 4.12</b> Koefisien Pengaruh Tidak Langsung.....	63
<b>Tabel 4.13</b> Pengaruh Total.....	65



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini, Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian suatu tujuan. Salah satu sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dilakukan untuk mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. (Islam & Agung, 2017). Bagi organisasi, kinerja mempunyai peranan, yakni adanya penilaian kerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan.

Dalam teori-teori Knowledge Management (KM) diyakini bahwa berbagi pengetahuan adalah salah satu kunci dalam menciptakan insan-insan yang memiliki skill dan kompetensi yang handal. Nonaka sebagai salah seorang pakar KM dalam artikelnya menyatakan bahwa pertukaran pengetahuan hanya dapat terjadi melalui aktivitas interaksi dan kolaborasi. Knowledge Sharing memungkinkan para individu disebuah organisasi untuk bersama-sama saling bertukar informasi, ide, saran, gagasan dan pengalaman yang pada akhirnya menciptakan terbentuknya sebuah pengetahuan baru (Nonaka & Toyama, 2015).

Knowledge sharing merupakan sebuah mekanisme tersebarnya pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi ke seluruh anggota dari sebuah organisasi, dan dari anggota organisasi ke anggota organisasi yang lain (Wang, Noe, & Wang, 2014). Aktivitas ini penting karena melaluinya pengetahuan dapat disebar luaskan dan dalam aktivitas tersebut dapat terciptanya (knowledge

creation) pengetahuan baru yang bermanfaat bagi organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Salah satu teori Nonaka (1999) dalam teorinya bahwa pengetahuan tercipta hanya melalui interaksi antar orang atau antar organisasi (Nonaka, 2008).

Hal ini menjadi kesempatan bagi para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan untuk mendapatkan *knowledge* dengan karyawan lain. Namun yang menjadi permasalahan adalah sulitnya antar individu saling berbagi pengetahuan. Karenanya pengetahuan hanya tersampaikan dari satu individu kepada individu saja. Masalah lainnya juga karena tidak adanya interaksi yang bersifat berkelanjutan antara karyawan terhadap beban kerja yang ada. Karena hal inilah maka tingkat pengetahuan dan kompetensinya pasti beragam dan berpengaruh terhadap prestasi kerja ataupun pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut. Inilah alasan mengapa *knowledge sharing* perlu diterapkan agar setiap karyawan mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang baru dengan cara transfer pengetahuan, sehingga pengetahuan yang didapat oleh karyawan sama rata dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dalam hal ini *social capital* menjadi cerminan untuk mempelajari kerjasama dengan hubungan antar organisasi (Adler & Kwon, 2002). *Social capital* merupakan konsep dengan mengkaitkan nilai jaringan sosial. Menurut (Rahman et al., 2017) *social capital* dianggap penting dalam organisasi dikarenakan akan memudahkan mengakses informasi anggota dan akan menjadi media pembagian tanggung jawab dalam organisasi juga sebagai pengembang solidaritas dalam pencapaian bersama.

Saat ini perkembangan teknologi informasi telah memberikan banyak peluang-peluang baru sehingga pertukaran pengetahuan dapat terlaksana walaupun terkendala oleh jarak, waktu dan tempat. ( Mao, Liu, Zhang, & Deng,2016). Melalui berbagai aplikasi dan teknologi informasi baru dapat dijadikan solusi untuk penelitian ini yang dimana menjadikan social media sebagai variabel Moderasi terhadap faktor-faktor dalam Modal Sosial agar dapat berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Dengan latar belakang masalah yang terurai diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh Anteseden Modal Sosial yang dimoderasi oleh social media terhadap perilaku berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Maka peneliti memberikan judul penelitian ini adalah “PENGARUH ANTESEDEN MODAL SOSIAL YANG DIMODERASI OLEH SOCIAL MEDIA TERHADAP PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam pembuatan penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh modal sosial yang dimoderasi oleh social media terhadap perilaku berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja pegawai?”.

Untuk menyelesaikan rumusan masalah diatas, maka penulis menguraikan beberapa *research question* sebagai berikut:

1. Apakah Modal Sosial berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ?
2. Apakah Modal Sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah perilaku berbagi pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Moderasi Social Media pada faktor modal sosial berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh dari perilaku berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh modal sosial terhadap perilaku berbagi pengetahuan
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh social media dalam memoderasi faktor modal sosial terhadap perilaku berbagi pengetahuan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah selesai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

yakni untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti, khususnya untuk pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan mengadopsi *Theory Social Capita* dan social media sebagai variabel moderasi

## 2. Bagi Perusahaan

- Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh dari perilaku berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh dari modal sosial terhadap perilaku berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh social media sebagai moderasi faktor modal sosial terhadap perilaku berbagi pengetahuan

## 3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan modal sosial dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan .

### **1.5 Batasan Masalah**

Untuk menghindari agar pembahasan dari penelitian ini tidak menyimpang dari rumusan masalah, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini yang terdiri dari :

1. Objek penelitian hanya menghasilkan informasi yang dibutuhkan yaitu pengaruh modal sosial terhadap peberbagi pengetahuan
2. Menggunakan pendekatan kuantitatif kuisisioner dengan instrument pengumpulan data.
3. Pengambilan data dilakukan di Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan
4. Tools yang membantu dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angkie, sari, nowiani ; Tonoto, rosalina, S. (2010). Pengaruh Social Media Marketing Terhadap Brand Equity Pada Brand Fashion Zara , H & M , Pull & Bear , Dan Stradivarius Di Surabaya. *Agora*, 9(4), 197–212.
- Assegaff, S., Hendri, Sunoto, A., Yani, H., & Kisbiyanti, D. (2017). Social media success model for knowledge sharing (Scale development and validation). *Telkomnika (Telecommunication Computing Electronics and Control)*, 15(3), 1335–1343. <https://doi.org/10.12928/TELKOMNIKA.v15i3.5569>
- Bhandari, H., & Yasunobu, K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, 37(3). <https://doi.org/10.1163/156853109X436847>
- Gandhiadi, G., Dharmawan, K., & Sari, K. (2015). Model Persamaan Struktural Untuk Mengkaji Pengaruh Modal Sosial Melalui Dimensi Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Kabupaten Jembrana, Bali. *Proceedings Seminar Nasional FMIPA UNDIKSHA V*, 355–363. [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0,5&q=MODEL+PERSAMAAN+STRUKTURAL+UNTUK+MENGENKAJI+PENGARUH+MODAL+SOSIAL+MELALUI+DIMENSI+ORIENTASI+KEWIRAUSAHAAN+TERHADAP+KESEJAHTERAAN+MASYARAKAT+DI+KABUPATEN+JEMBRANA,+BALI&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&q=MODEL+PERSAMAAN+STRUKTURAL+UNTUK+MENGENKAJI+PENGARUH+MODAL+SOSIAL+MELALUI+DIMENSI+ORIENTASI+KEWIRAUSAHAAN+TERHADAP+KESEJAHTERAAN+MASYARAKAT+DI+KABUPATEN+JEMBRANA,+BALI&btnG=)
- Gillani, S., Iqbal, S., Akram, S., & Rasheed, M. (2018). Specific Antecedents of Employee 's Knowledge Sharing Behavior : A Mix Method Approach Abstract.

- VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 178–198.
- Islam, U., & Agung, S. (2017). *Model Peningkatan Knowledge Sharing Berbasis Modal Sosial Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Agency*. 18(2), 174–183.
- Jambak. (2016). *PENGARUH NIAT DAN SIKAP INDIVIDU, PENGHARGAAN TERHADAP PERILAKU UNTUK KEUNGGULAN KOMPETITIF BERBAGI PENGETAHUAN FAKULTAS ILMU KOMPUTER UNIVERSITAS SRIWIJAYA*.
- Kim, A. J., & Ko, E. (2012). Do social media marketing activities enhance customer equity? An empirical study of luxury fashion brand. *Journal of Business Research*, 65(10), 1480–1486. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.014>
- Kurnianto Tjahjono, H. (2017). Modal Sosial Sebagai Properti Individu: Konsep, Dimensi Dan Indikator. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 184–189. <https://doi.org/10.18196/bti.82092>
- Leading, T., Capital, S., & Factor, T. H. (2015). *The Human Factor In Social Capital Management: The Owner-manager Perspective*. 53–95. <https://doi.org/10.1108/s2043-905920150000009003>
- Meylasari, U., & Qamari, I. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E Learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 238–263.
- Nguyen, T. M., Nham, P. T., & Hoang, V. N. (2019). The theory of planned behavior and knowledge sharing: A systematic review and meta-analytic structural equation modelling. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 76–94. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2018-0086>

- Putnam, R. (1997). Social Capital Social capital. *Social Capital. The Tanner Lectures on Human Values*, 17(2), 377–484.
- Rahman, D., Hartijasti, Y., & Indonesia, U. (2017). Peran Social Capital Dalam Memediasi Pengaruh Social Media Terhadap Knowledge Transfer Dan Work Performance (Studi Kasus pada Perusahaan Umum BULOG). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 125–136.
- Rofiq, A., & Mayer et al. (2007). Pengaruh Dimensi Kepercayaan (Trust) Terhadap Partisipasi Pelanggan E-Commerce (Studi Pada Pelanggan E-Commerce Di Indonesia). *Universitas Brawijaya*, 157.
- Seyoon Lee, J.-G. P. and J. L. (2009). *Explaining knowledge sharing with social capital theory in information systems development projects*.
- Syahra, R. (2003). Modal sosial: Konsep dan aplikasi. *Jurnal Masyarakat Dan Budaya*, 5(1), 1–22.  
<http://www.jurnalmasyarakatdanbudaya.com/index.php/jmb/article/view/256>
- Tijunaitis, K., Jeske, D., & Shultz, K. S. (2019). Virtualit at work and social media use among dispersed workers: Promoting network ties, shared vision and trust. *Employee Relations*, 41(3), 358–373. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2018-0093>