

**PENGARUH FAKTOR MODERASI *SELF-EFFICACY* TERHADAP
NIAT DAN SIKAP INDIVIDU DALAM MEMBENTUK PERILAKU
BERBAGI PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA MAHASISWA**

Skripsi

Program Studi Sistem Informasi

Jenjang Sarjana



Oleh:

Renita Safitri

09031181823142

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS SRIWJAYA

2022

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH FAKTOR MODERASI *SELF-EFFICACY* TERHADAP
NIAT DAN SIKAP INDIVIDU DALAM MEMBENTUK PERILAKU
BERBAGI PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA MAHASISWA

SKRIPSI

Program Studi Sistem Informasi

Jenjang Sarjana

Oleh

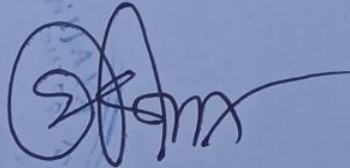
Renita Safitri

09031181823142

Palembang, 11 Juli 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi



Endang Lestari Ruskan. M.T

NIP 197811172006042001

Pembimbing,



Ir. Muhammad Ihsan Jambak. M.Sc., M.M

NIP. 196804052013081201

HALAMAN PERSETUJUAN

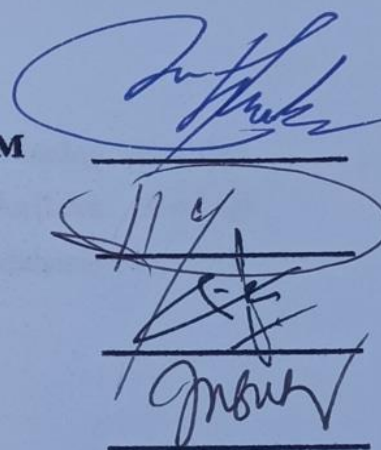
Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 01 Juli 2022

Tim Penguji :

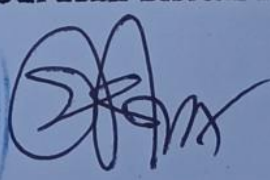
- 1. Pembimbing : Ir. Muhammad Ihsan Jambak, M.Sc., M.M**
- 2. Ketua Penguji : Ali Ibrahim, M.T**
- 3. Penguji 1 : Ari Wedhasmara, M.TI**
- 4. Penguji 2 : Nabila Rizky Oktadini, M.T**



Handwritten signatures of the examiners, including the supervisor and the four examiners, each with a horizontal line underneath.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi



Handwritten signature of Endang Lestari Ruskan.

Endang Lestari Ruskan, M.T
NIP 197811172006042001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Renita Safitri

NIM : 09031181823142

Program Studi : Sistem Informasi Reguler

Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Moderasi *Self-Efficacy* terhadap Niat dan Sikap Individu dalam Membentuk Perilaku Berbagi Pengetahuan untuk Meningkatkan Kinerja Mahasiswa

Hasil Pemeriksaan *Software Ithenticate/Turnitin* : 11 %

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

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



Palembang, Juli 2022



Renita Safitri
09031181823142

HALAMAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu ”

(Umar bin Khattab)

Kupersembahkan Kepada:

- *Allah SWT*
- *Kedua Orang Tuaku, Saudara dan Keluarga besarku*
- *Dosen Pembimbing dan Penguji*
- *Sahabat-Sahabatku*
- *Sistem Informasi 2018*
- *Almamaterku Universitas Sriwijaya*

**PENGARUH FAKTOR MODERASI *SELF-EFFICACY* TERHADAP
NIAT DAN SIKAP INDIVIDU DALAM MEMBENTUK PERILAKU
BERBAGI PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA MAHASISWA**

Oleh

Renita Safitri 09031181823142

Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sriwijaya

Email : renitasafitri883@gmail.com

ABSTRAK

Pengetahuan merupakan aset penting bagi keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi termasuk juga perguruan tinggi. Melalui manajemen pengetahuan, secara sadar perguruan tinggi mengidentifikasi pengetahuannya dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja. Tetapi kinerja dari proses pembelajaran setiap individu berbeda, ada yang bagus dan ada yang kurang. Sehingga untuk meningkatkan kinerja dikalangan mahasiswa diperlukan perilaku berbagi pengetahuan. Namun tidak semua mahasiswa mau berbagi pengetahuan, maka dari itu dilakukan penelitian tentang pengaruh faktor individual serta *self-efficacy* sebagai moderasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja. Dalam penelitian ini kerangka berpikir dikonstruksikan kedalam suatu model yang diadopsi dari model *Theory of Planned Behavior*. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan responden 468 orang yang diambil menggunakan *propotional stratified random sampling*. Olah data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil menunjukkan untuk membentuk perilaku berbagi pengetahuan diperlukan dorongan dari faktor Niat dan Sikap Individu. Sedangkan *Self-Efficacy* tidak dapat mempengaruhi hubungan antara Niat dan Sikap Individu dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan. Selain itu Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Manajemen Pengetahuan, Berbagi Pengetahuan, Theory of Planned Behavior, Self-Efficacy, Kinerja.

**THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY MODERATING FACTORS
ON INTENTION AND INDIVIDUAL ATTITUDE IN SHAPING
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR TO INCREASE
STUDENT PERFORMANCE**

By

Renita Safitri 09031181823142

Information System, Faculty of Computer Science, Sriwijaya University

Email : renitasafitri883@gmail.com

ABSTRACT

Knowledge is an important asset for the sustainability and development of an organization, including universities. Through knowledge management, universities consciously identify their knowledge and use it to improve performance. But the performance of each individual's learning process is different, some are good and some are lacking. So to improve performance among students, knowledge sharing behavior is needed. However, not all students want to share knowledge, therefore research is conducted on the influence of individual factors and self-efficacy as a moderator of knowledge sharing behavior and performance. In this study, the framework of thinking is constructed into a model adopted from the Theory of Planned Behavior model. Primary data was obtained through a questionnaire with 468 respondents who were taken using proportional stratified random sampling. Data processing was carried out using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS software. The results show that forming knowledge sharing behavior requires encouragement from the Individual Intentions and Attitudes factor. Meanwhile, Self-Efficacy cannot influence the relationship between Individual Intentions and Attitudes with Knowledge Sharing Behavior. In addition, knowledge sharing behavior has a significant effect on performance.

Keywords: Knowledge Management, Knowledge Sharing, Theory of Planned Behavior, Self-Efficacy, Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh Faktor Moderasi *Self-Efficacy* Terhadap Niat dan Sikap Individu Dalam Membentuk Perilaku Berbagi Pengetahuan Untuk Meningkatkan Kinerja”.

Selama penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga Laporan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Jaidan Jauhari, S.Pd., M.T. selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Endang Lestari Ruskan, M.T. selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi.
3. Bapak Ir. Muhammad Ihsan Jambak, M.Sc., M.M selaku Dosen Pembimbing.
4. Seluruh Dosen Sistem Informasi beserta Staff Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya yang telah membimbing dan memberikan ilmu kepada penulis selama menjalankan perkuliahan.
5. Kedua orang tua dan saudaraku serta keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan semangat, dukungan serta saran yang sangat bermanfaat agar terus melakukan yang terbaik.
6. Kepada sahabat-sahabat saya selama kuliah yang selalu ada dan membantu serta menjadi saksi perjuangan saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

7. Teman - teman seperjuangan Sistem Informasi Reguler B 2018 dan seluruh teman-teman di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya yang sudah bersama dan mengisi hari-hari perkuliahan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar lebih baik lagi untuk kedepannya. Penulis juga berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya secara langsung ataupun tidak langsung sebagai bentuk kontribusi dalam peningkatan mutu pembelajaran.

Palembang, Juli 2022



Renita Safitri

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Masalah.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.....	10
2.1.1 Sejarah.....	10
2.1.2 Visi.....	11
2.1.3 Misi.....	11
2.2 Pengetahuan.....	12

2.3 <i>Knowledge Management</i>	12
2.4 <i>Knowledge Sharing</i>	13
2.5 <i>Theory of Planned Behaviour</i>	14
2.6 Teori Kinerja	16
2.7 <i>Self-Efficacy</i>	17
2.8 SEM-PLS	19
2.9 SmartPLS	19
2.10 Penelitian Terdahulu	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Metode Penelitian	22
3.2 Objek Penelitian	23
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.4 Data Penelitian.....	26
3.4.1 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.4.2 Teknik Pengambilan Data.....	26
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	26
3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	27
3.6.1 Niat	28
3.6.2 Sikap Individu	29
3.6.3 <i>Self-Efficacy</i>	30
3.6.4 Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	32
3.6.5 Kinerja.....	33
3.7 Model Penelitian.....	35

3.8 Penyusunan Kuisisioner Penelitian	36
3.9 Instrumen Penelitian	36
3.10 Teknik Analisis Data.....	38
3.10.1 Analisis Deskriptif	38
3.10.2 Analisis Inferensial	38
3.10.2.1 SEM.....	39
3.10.2.2 SmartPLS	39
3.10.2.3 Uji Outer Model	40
3.10.2.4 Uji Inner Model.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Karakteristik Responden	44
4.1.1 Responden Berdasarkan Jurusan	44
4.1.2 Responden Berdasarkan Masa Studi	45
4.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.1.4 Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2 Analisis Data Penelitian	48
4.2.1 Uji Outer Model	48
4.2.2 Uji Inner Model.....	55
4.3 Direct, Indirect, dan Total Effect	60
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model <i>Theory of Planned Behavior</i>	15
Gambar 2.2 Skema Kausal Timbal Balik Triadik	17
Gambar 2.3 Simbol-Simbol Pada SmartPLS	20
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian	22
Gambar 3.2 Variabel Niat	29
Gambar 3.3 Variabel Sikap Individu	30
Gambar 3.4 Variabel <i>Self-Efficacy</i>	32
Gambar 3.5 Variabel Perilaku Berbagi Pengetahuan	33
Gambar 3.6 Variabel Kinerja	35
Gambar 3.7 Model Umum Penelitian	35
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jurusan	45
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Masa Studi.....	46
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Usia	48
Gambar 4.5 Outer Model Olah Data Sebelum Reduksi.....	48
Gambar 4.6 Outer Model Olah Data Setelah Reduksi.....	52
Gambar 4.7 Model Struktural dengan P-Values.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Berdasarkan Stratum.....	25
Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Niat.....	28
Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator Sikap Individu	29
Tabel 3.4 Dimensi dan Indikator <i>Self-Efficacy</i>	30
Tabel 3.5 Dimensi dan Indikator Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	32
Tabel 3.6 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	34
Tabel 3.7 <i>Skala Likert</i>	37
Tabel 3.8 Hipotesis Penelitian	42
Tabel 3.9 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Studi	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.5 <i>Loading Factor</i> Olah Data Asal	49
Tabel 4.6 <i>Loading Factor</i> Olah Data Setelah Reduksi.....	51
Tabel 4.7 Validitas Diskriminan Olah Data	53
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.9 Tabel <i>R-Square</i>	55
Tabel 4.10 Koefisien Jalur	56
Tabel 4.11 Uji Hipotesis	57
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesa.....	59
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.14 Koefisien Pengaruh Langsung	61
Tabel 4.15 Koefisien Pengaruh Tidak Langsung	62
Tabel 4.16 Pengaruh Total	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	90
Lampiran 2 : Kartu Konsultasi Pembimbing.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengetahuan adalah pemahaman yang diperoleh melalui pengalaman, jumlah atau rentang dari apa yang telah dirasakan, ditemukan, atau dipelajari, serta hasil pemrosesan kognitif yang dipicu oleh masuknya rangsangan baru (Alavi & Leidner, 2001). Dari perspektif ini, pengetahuan yaitu keadaan kognitif atau keadaan pikiran. Di dalam organisasi, bentuk pengetahuan tidak hanya data-data yang tersimpan di dalam komputer, tetapi juga berupa di dalam proses, rutinitas kerja, selain pengetahuan dan informasi serta pengalaman yang tersimpan dalam kepala manusia.

Pengetahuan merupakan aset penting bagi keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Kegiatan penciptaan pengetahuan dapat menghasilkan inovasi yang merupakan kunci untuk kelangsungan hidup sebagian besar organisasi yang beroperasi di lingkungan global yang kompetitif untuk produk dan layanan (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Sebagian besar asset *knowledge* (Pengetahuan) yang kita miliki tertanamkan di otak, atau dikenal sebagai *tacit knowledge*. *Tacit Knowledge* merupakan *knowledge* dimana diperoleh melalui pekerjaan serta pengalaman, dan *knowledge* tersebut terletak di otak dan juga melekat di dalam diri individu. *Tacit Knowledge* diindikasikan sebagai suatu pengetahuan yang sangat personal serta tidak mudah untuk didefinisikan. Sangat susah untuk berkomunikasi dan berbagi *tacit knowledge* ini kepada orang lain. (Nonaka & Takeuchi, 1995)

Oleh karena itu, diperlukan *knowledge management* untuk menjawab persoalan ini, yaitu proses mengubah *tacit knowledge* menjadi *knowledge* yang mudah dikomunikasikan dan mudah didokumentasikan, hasil *knowledge* tersebut disebut *explicit knowledge*. *Knowledge management* berfokus pada identifikasi, berbagi, membuat dan menyimpan pengetahuan dalam rangka pelaksanaan pembelajaran organisasi (Trivellas et al., 2015).

Manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menangkap, dan memanfaatkan pengetahuan kolektif dalam suatu organisasi untuk membantu organisasi bersaing (Alavi & Leidner, 2001). *Knowledge Management* (KM) adalah proses mengadopsi pengetahuan sebagai sumber daya strategis untuk terus meningkatkan keuntungan bisnis dan menyelaraskan dengan pendekatan bisnis organisasi. KM adalah sebuah konsep yang mengubah informasi menjadi pengetahuan praktis dan mudah diakses (Koenig, 2011). Melalui manajemen pengetahuan, organisasi secara sadar mengidentifikasi pengetahuannya dan menggunakannya untuk meningkatkan produktivitas dengan berbagi pengetahuan.

Knowledge sharing adalah pertukaran pengalaman, peristiwa, pemikiran atau pengetahuan, sehingga seseorang dapat memperoleh pemahaman dan keahlian yang lebih dalam, serta meningkatkan kualifikasinya. Sementara itu, berbagi pengetahuan dalam suatu organisasi adalah proses mengumpulkan, mengatur dan mentransfer pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman sendiri dan mentransfer pengetahuan kepada orang lain dalam organisasi (Balubaid, 2013). Berbagi pengetahuan berfokus pada kemampuan untuk mengekspresikan dan mentransfer pengetahuan kepada individu, kelompok, dan organisasi. *Knowledge sharing* yang lebih aktif akan meningkatkan

kinerja individu. Terdapat hubungan positif antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. (Aristanto, 2017).

Menurut *knowledge based theory* sumber daya adalah semua aset yang dimiliki oleh organisasi yang bukan hanya sumber daya berwujud tetapi juga yang tidak berwujud yaitu sumber daya manusia (Grant, 1996). Sehingga kinerja suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dapat mendorong keberhasilan organisasi yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan (Gillani et al., 2018). Namun, masalahnya adalah bahwa pengetahuan dan kemampuan setiap orang berbeda. Jadi pengetahuan individu perlu ditingkatkan.

Perilaku berbagi pengetahuan memang diperlukan, namun sebagian orang tidak mau berbagi pengetahuan, sehingga menciptakan hambatan bagi keberhasilan perusahaan. Ada hambatan pribadi, yaitu yang datang dari dalam diri orang yang memiliki pengetahuan. Seperti rendahnya kemauan untuk berbagi, kurang percaya diri terhadap pengetahuan yang dimiliki, kesulitan dalam berkomunikasi, dan rendahnya keterampilan berbagi ilmu (Widuri, 2018). Maka untuk mengatasi masalah tersebut, perlu mengetahui faktor apa saja yang berasal dari individu yang membuat seseorang ingin berbagi pengetahuan dengan orang lain.

Knowledge Management mampu untuk menciptakan, mengkomunikasikan, dan mengaplikasikan *knowledge* sebagai kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan peningkatan nilai dari inti kompetensi bisnis perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu aplikasi berupa *Knowledge Sharing System* (KSS), yaitu sistem yang dibuat untuk memfasilitasi pengumpulan, penyimpanan, pengambilan, transfer, dan

penggunaan kembali pengetahuan (Nissa & Jambak, 2016).

Dalam membangun sebuah aplikasi, terdapat beberapa tahapan salah satunya adalah secara umum kebutuhan pemakai (*User Requirements*) adalah sekumpulan data yang memberikan indikasi bagaimana sebuah kebutuhan didefinisikan mengacu pada sasaran pemakai, kekuatan, batasan-batasan, sikap dan perilaku pemakai (Nurdam, 2014).

Maka dari itu sebelum membangun aplikasi *Knowledge Sharing System* adalah penting untuk mengetahui perilaku berbagi pengetahuan dari penggunaannya dan mengidentifikasi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan. Karena bagian yang paling penting dalam manajemen pengetahuan adalah mendorong insan-insan dalam organisasi untuk melakukan berbagi pengetahuan (Aulawi et al., 2009).

Theory of Planned Behavior merupakan model teori yang digunakan untuk menyelidiki faktor-faktor yang menentukan pilihan perilaku. Dimana teori ini menegaskan bahwa perilaku individu didorong oleh niat perilaku yang mana ditentukan oleh tiga faktor yakni sikap individu, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan (Ajzen, 2011). Menurut TPB, kinerja individu ditentukan oleh niat perilaku untuk melakukan perilaku tersebut. Niat itu sendiri diinformasikan oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif tentang keterlibatan dalam perilaku, dan persepsi tentang apakah individu akan dapat berhasil terlibat dalam target perilaku (George, 2004).

Menurut *Theory of Planned Behavior* seseorang dapat bertindak keluar dari niat atau niatnya hanya ketika dia mengendalikan perilakunya (Ajzen, 2011). Teori ini menekankan tidak hanya rasionalitas perilaku manusia, tetapi juga keyakinan bahwa target perilaku berada di bawah kontrol kesadaran individu. Oleh karena itu diduga bahwa sikap individu, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan.

Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya merupakan salah satu fakultas di perguruan tinggi negeri yang terdapat di Sumatera Selatan dan merupakan pusat pendidikan. Berdasarkan penelitian sebelumnya pada Fakultas Ilmu Komputer yang dilakukan oleh (Jambak, 2017) berdasarkan *theory of planned behavior*, diketahui bahwa faktor individual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terbentuknya perilaku berbagi pengetahuan.

Kinerja dari Fakultas Ilmu Komputer dipengaruhi oleh penguasaan ilmu pengetahuan yang dimiliki mahasiswanya. Tetapi terdapat permasalahan bahwa pengetahuan dan informasi yang didapatkan atau diperoleh mahasiswa Fakultas Ilmu Komputer ini belum merata, masih terdapatnya mahasiswa yang tidak tau informasi terbaru serta pengetahuan yang dimilikinya tidak berkembang. Terdapat juga beberapa masalah seperti yaitu dari segi waktu memiliki kesibukan yang berbeda-beda antar mahasiswa yang satu dengan mahasiswa yang lain, dari segi cara berkomunikasi ada beberapa mahasiswa memiliki sifat yang pemalu atau jarang bersosialisasi dengan orang lain sehingga sulit mengkomunikasikan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain, dan dari segi kemauan untuk berbagi pengetahuan ada yang memang tidak mau berbagi pengetahuan yang ia miliki kepada orang lain. Untuk itulah

perlu adanya perilaku berbagi pengetahuan yang diketahui mempunyai peranan penting dalam memaksimalkan kinerja individu baik dalam organisasi maupun akademik.

Dari banyaknya penelitian menunjukkan bahwa ada sesuatu yang lebih untuk menggapai kesuksesan akademik atau kinerja mahasiswa dari pada kemampuan kognitif (pengetahuan). Mahasiswa yang memiliki *mindset* berkembang percaya bahwa kecerdasan atau kemampuan itu tidak terbatas, tetapi dapat tumbuh melalui kerja keras serta pengalaman. Lebih mungkin untuk mencapai pada tingkat yang lebih tinggi, mencari tantangan dan mendapatkan *comments*, tanggap terhadap kemunduran, dan mampu menunjukkan pembelajaran yang lebih besar dalam menghadapi kesulitan. Jika setiap mahasiswa mau melakukan perilaku berbagi pengetahuan maka akan dapat meningkatkan kinerja mahasiswa.

Social Cognitive Theory adalah nama baru untuk teori belajar sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Teori kognitif sosial adalah kombinasi dari behaviorisme dan pembelajaran sosial. Penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang kompleks tidak hanya bergantung pada proses perhatian, keterikatan dan motivasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur yang berasal dari diri individu itu sendiri, yaitu *sense of self-efficacy* (Bandura, 1982). Bandura berpendapat pada tahun 1986 bahwa perilaku manusia juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan keyakinan pribadi (*self-efficacy*).

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan (Zulkosky, 2009). Dengan kata lain, motivasi seseorang lebih didasarkan pada apa yang dia yakini daripada apa yang benar secara

objektif. Persepsi pribadi ini memainkan peran penting dalam pengembangan niat individu (Norwegia, 2008). Orang akan lebih tidak suka untuk berpartisipasi jika merasa keahliannya tidak sesuai (Djazari et al., 2013). Jelas dari pernyataan ini bahwa orang akan cenderung terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan jika mereka merasa memiliki keahlian yang cukup.

Self-efficacy dapat mendorong niat individu untuk berbagi pengetahuan, karena seseorang lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan jika memiliki kepercayaan diri yang tinggi (Shaari et al., 2014). Selain itu, penelitian terkait *Self-efficacy* menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan (Djazari et al., 2013). Oleh karena itu kepercayaan diri (*Self-efficacy*) diduga memiliki pengaruh terhadap hubungan niat dan sikap individu dengan perilaku berbagi pengetahuan.

Berdasarkan uraian diatas, penting untuk diketahui apakah *Self-efficacy* dapat mempengaruhi hubungan niat dan sikap individu dengan perilaku berbagi pengetahuan serta hubungannya terhadap kinerja. Sehingga penulis mengangkatnya sebagai laporan Tugas Akhir dengan Judul **“PENGARUH FAKTOR MODERASI *SELF-EFFICACY* TERHADAP NIAT DAN SIKAP INDIVIDU DALAM MEMBENTUK PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA MAHASISWA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu adakah pengaruh faktor moderasi *self-efficacy* terhadap niat dan sikap individu dalam membentuk perilaku berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja mahasiswa. Adapun rumusan masalah tersebut dapat diuraikan menjadi beberapa *research question* sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Niat dan Sikap Individu pada *Theory of Planned Behavior* terhadap perilaku Berbagi Pengetahuan?
2. Bagaimana pengaruh Niat dan Sikap Individu terhadap perilaku Berbagi Pengetahuan dengan *Self-efficacy* sebagai moderasi?
3. Bagaimana pengaruh perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Mahasiswa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui adakah pengaruh Niat dan Sikap Individu pada *Theory of Planned Behavior* terhadap perilaku Berbagi Pengetahuan.
2. Mengetahui adakah pengaruh Niat dan Sikap Individu terhadap perilaku Berbagi Pengetahuan dengan *Self-Efficacy* sebagai moderasi.
3. Mengetahui adakah pengaruh perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Mahasiswa.

1.4 Manfaat

1. Meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan melalui pengoptimalan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Meningkatkan kinerja mahasiswa melalui pengaruh perilaku berbagi pengetahuan.
3. Mengetahui fitur-fitur yang dibutuhkan untuk mengembangkan *Knowledge Sharing System* berdasarkan kebutuhan tempat penelitian.

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. Ruang lingkup permasalahan yang diangkat adalah Mahasiswa Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
2. Menggunakan pendekatan kuantitatif kuisisioner dengan instrumen pengumpulan data.
3. Menguji analisis data menggunakan teknik SEM-PLS dan aplikasi SmartPLS.
4. Mencari tahu apa yang menjadi *requirement* dari *user* supaya mau melakukan *knowledge Sharing*.
5. Rekomendasi fitur bersifat individual yang dapat dikonsultasikan dengan ahli.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S., Masa'deh, R., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). The Role of Knowledge Management Process and Intellectual Capital as Intermediary Variable Between Knowledge Management. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 279–309.
- Agusmiati, D., & Wahyudin, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Pengetahuan Kewirausahaan, Kepribadian, Dan Motivasi, Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 878–893.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28317>
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology and Health*, 26(9), 1113–1127.
<https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324.
<https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 25(1), 107–136.
<https://doi.org/10.2307/3250961>
- ALDI, B. (2005). Menjadikan Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi (JSMO)*, Volume 2(Nomor 1), 58–68.
- Arif, S. (2000). *Relevansi Teori Perilaku Terencana Dalam Penelitian Niat Perilaku Konsumen Pengguna Kereta Api “Argo Muria.”*
- Aristanto, D. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1539–1545.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16224>
- Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 2(1), 47–59.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K., & Govindaraju, R. (2009). Knowledge

- sharing behavior, antecedent and their impact on the individual innovation capability. *Journal of Applied Sciences Research*, 5(12), 2238–2246.
- Azzahy, G. S. (2008). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku*. 47–55. <http://syakira-blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Babalhavaeji, F., & Kermani, Z. J. (2011). Knowledge sharing behaviour influences: A case of Library and Information Science faculties in Iran. *Malaysian Journal of Library and Information Science*, 16(1), 1–14.
- Balubaid, M. A. (2013). Using Web 2.0 Technology to Enhance Knowledge Sharing in an Academic Department. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 102(Ifee 2012), 406–420. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.756>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coefficients of perceived self-inefficacy. *American Psychologist*, 41(12), 1389–1391. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.41.12.1389>
- Bandura, A. (1989). *Human Agency in Social Cognitive Theory*. 1175–1184.
- Bandura, A. (2001). *Social Cognitive Theory of Mass Communication*. 265–299.
- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2001). Organizational knowledge management: A contingency perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 23–55. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045676>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modelling. In Marcoulides G. A. (Ed.). *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Code, J. (2020). Agency for Learning: Intention, Motivation, Self-Efficacy and Self-Regulation. *Frontiers in Education*, 5(February), 1–15. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00019>
- Djazari, M., Rahmawati, D., & Nugraha, M. A. (2013). Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise Uny. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 181–209. <https://doi.org/10.21831/nominal.v2i2.1671>
- Ekonomi, F., Kepemimpinan, G., & Kerja, K. (n.d.). *Bulan Jan-14 Feb-14 Mar-14 Apr-14 Mei-14 Jun-14 Jul-14 Agust-14 Sep-14 Okt-14 Nov-14*.
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). SEM with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. In *Journal of Marketing Research* (Vol. 18, Issue 3, pp. 1–16).

George, J. F. (2004). The theory of planned behavior and Internet purchasing. *Internet Research*, 14(3), 198–212. <https://doi.org/10.1108/10662240410542634>

Gillani, A. H., Islam, F. M. A., Hayat, K., Atif, N., Yang, C., Chang, J., Qu, Z., & Fang, Y. (2018). Knowledge, attitudes and practices regarding diabetes in the general population: A cross-sectional study from Pakistan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091906>

Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(SUPPL. WINTER), 109–122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>

Groot, K. de. (2018). *World Development*, 1(1), 1–15.

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

Hair Jr., J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107.

Handayani, F. (2019). Penggunaan Cloud Computing Sebagai Knowledge Sharing Pustakawan Di Perpustakaan. *Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi Vol.*, 11(2), 152–169. <https://doi.org/10.37108/shaut.v11i2.21>

Huit, G. T. M., Hair, J. F., Proksch, D., Sarstedt, M., Pinkwart, A., & Ringle, C. M. (2018). Addressing endogeneity in international marketing applications of partial least squares structural equation modeling. *Journal of International Marketing*, 26(3), 1–21. <https://doi.org/10.1509/jim.17.0151>

Husnaini, S. J., & Chen, S. (2019). Effects of guided inquiry virtual and physical laboratories on conceptual understanding, inquiry performance, scientific inquiry self-efficacy, and enjoyment. *Physical Review Physics Education Research*, 15(1), 10119.

Hussinki, H., Ritala, P., Vanhala, M., & Kianto, A. (2017). Intellectual capital,

- knowledge management practices and firm performance. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 904–922.
- Ismawanto, T., Setianegara, R. G., & Rahmani, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Frontliner Terhadap Kepuasan Nasabah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Balikpapan Sudirman Unit Klandasan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 16(1), 1–11.
- Isti Pujihastuti. (2010). Isti Pujihastuti Abstract. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, 2(1), 43–56.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 1–4.
- Koenig, M. E. . (2011). Knowledge Management in Theory and Practice (2nd ed.). In *Journal of the American Society for Information Science and Technology* (Vol. 62, Issue 10). <https://doi.org/10.1002/asi.21613>
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135–149. <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Mangesti, S. A., Dwiharto, J., & Mufidah, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 4(2), 131–136. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.42>
- Mardillah, A., & Rahardjo, K. (2017). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(2), 28–36.
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 192–201.
- Nissa, H., Jambak, M. I., Informasi, S., Ilmu, F., & Universitas, K. (2016). *Pendefinisian kebutuhan fungsional sistem untuk rancang bangun knowledge management system pt. telkomsel regional sumbagsel*. 8(1), 928–946.
- Norwegia, J. D. A. N. (2008). Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan Antara Indonesia, Jepang Dan Norwegia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada)*, 23(4), 369–384. <https://doi.org/10.22146/jieb.6316>
- Nurdam, N. (2014). Sequence Diagram Sebagai Perangkat Perancangan Antarmuka Pemakai. *Jurnal ULTIMATICS*, 6(1), 21–25. <https://doi.org/10.31937/ti.v6i1.328>

- Octaria, O., Ermatita, E., & Sukemi, S. (2019). Penerapan Knowledge Management System Menggunakan Algoritma Levenshtein. *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)*, 3(2), 233–242.
- Paita, S., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagaaman Manado. *Jurnal Emba*, 3(3), 683–694.
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Besar. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 2(4), 216–227. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/178/138>
- Rachmi, A., Wardani, T. I., & Susilowati, K. D. S. (2020). Pentingnya Knowledge Sharing dalam Knowledge Management Process di Institusi Akademik. *Polinema*, 1(1), 126–134.
- Raharjo, F. D. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowinginternal Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan Di Pt. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Media Riset Akuntansi, Auditing Dan Informasi*, 15(2), 103. <https://doi.org/10.25105/mraai.v15i2.2003>
- Razilan, M., Kadir, A., Kadir, W., Shahibi, M. S., Razilan, M., & Kadir, A. (2015). Critical Success Factors of Knowledge Sharing: A Case Study in a University Library. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 90–95.
- Rodliyah, M. (2016). *Estimated Score Factor With Partial Least Square (Pls) on Measurement Model*. 37–42.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM). *Academia*, 226.
- Shaari, R., Rahman, S. A. A., & Rajab, A. (2014). Self-Efficacy as a Determined Factor for Knowledge Sharing Awareness. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, October, 39–42. <https://doi.org/10.7763/ijtef.2014.v5.337>

- Subaidi, A. (2016). Self-Efficacy Siswa Dalam Pemecahan Masalah Matematika. *Sigma*, 1(2), 64–68. doi: <http://dx.doi.org/10.0324/sigma.v1i2.68>
- Sukma Manika Sari, P. (2019). Pengaruh Tipe Kepribadian A dan B Pada Kinerja Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 50. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p04>
- Tiwana, A., & Ramesh, B. (2001). A design knowledge management system to support collaborative information product evolution. *Decision Support Systems*, 31(2), 241–262. [https://doi.org/10.1016/S0167-9236\(00\)00134-2](https://doi.org/10.1016/S0167-9236(00)00134-2)
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19(15), 238–247. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00025-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00025-8)
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Warmanto, F., & Thenu, H. N. (2009). Analisis Hubungan antara Sikap, Norma Subyektif dan Kontrol Keperilakuan yang dirasakan terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Manajer: Studi Empiris pada Perusahaan di wilayah Jakarta. *Ultima Manajemen*, 1(1), 1–35.
- Widuri, N. R. (2018). Implementasi Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) di Kalangan Pustakawan. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 4(2), 659–667.
- Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2017). the Roles of Knowledge Sharing in Mediating the Effect of Self-Efficacy and Self-Leadership Toward Innovative Behavior. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 19(2), 112–117. <https://doi.org/10.9744/jmk.19.2.112-117>
- Wong, K. K. K.-K. (2013). 28/05 - Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32.
- Yilmaz, R. (2016). Knowledge sharing behaviors in e-learning community: Exploring the role of academic self-efficacy and sense of community. *Computers in Human Behavior*, 63, 373–382.
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 386–391.
- Zulkosky, K. (2009). Self-Efficacy: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 44(2), 93–102. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2009.00132.x>