

PENGARUH FAKTOR MODERASI *SELF-EFFICACY* DAN *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP SIKAP INDIVIDU DALAM MEMBENTUK PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi

di Program Studi Sistem Informasi S1



Oleh:

Tsaniyah Anzani

09031281722084

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS SRIWJAYA

2021

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH FAKTOR MODERASI *SELF-EFFICACY* DAN *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP SIKAP INDIVIDU DALAM MEMBENTUK PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi

di Program Studi Sistem Informasi S1

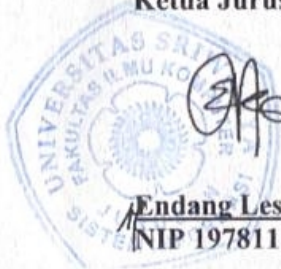
Oleh:

Tsaniyah Anzani 09031281722084

Palembang, 14 Juli 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi Pembimbing



Endang Lestari Ruskan, M.T.
NIP.197811172006042001

Ir. Muhammad Ihsan Jambak, M.Sc., M.M.
NIP.196804052013081201

HALAMAN PERSETUJUAN

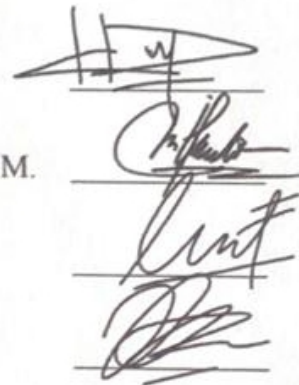
Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 08 Juli 2021

Tim Penguji :

1. Ketua Penguji : Ali Ibrahim, M.T.
2. Pembimbing I : Ir. M. Ihsan Jambak, M.Sc.,M.M.
3. Anggota I : Rahmat Izwan Heroza, M.T.
4. Anggota II : Pacu Putra, M.Cs.



Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi



Endang Lestari Ruskan, M.T.
NIP 197811172006042001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tsaniyah Anzani

NIM : 09031281722084

Program Studi : Sistem Informasi Reguler

Judul Skripsi : Pengaruh Moderasi *Self-Efficacy* dan *Islamic Work Ethics* terhadap Sikap Individu dalam Membentuk Perilaku Berbagi Pengetahuan untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif

Hasil pengecekan *Ithenticate/Turnitin* : 11%

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, Juli 2021



Tsaniyah Anzani
NIM.09031281722084

HALAMAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“But perhaps you hate a thing and it is good for you and perhaps you love a thing and it is bad for you and Allah knows while you know not”

(Q.s Albaqarah:216)

Tugas Akhir ini saya persembahkan untuk :

- ❖ **Allah SWT**
- ❖ **Kedua orang tua, saudara kandung,
dan keluarga besar saya**
- ❖ **Dosen pembimbing dan penguji**
- ❖ **Dosen dan pegawai Fasilkom Unsri**
- ❖ **Sahabat-sahabat saya**
- ❖ **Sistem Informasi 2017**
- ❖ **Almamaterku Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Moderasi *Self-efficacy* dan *Islamic Work Ethics* terhadap Sikap Individu dalam Membentuk Perilaku Berbagi Pengetahuan untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif**” dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat bertangkaikan salam tidak henti-hentihnya penulis haturkan kepada nabi Muhammad SAW beserta sahabat, kerabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Selama penyusunan dan penulisan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan, bantuan, dan dorongan serta petunjuk dari semua pihak, Skripsi ini mungkin tidak akan dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati 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,S.Kom.,M.T. selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi
3. Bapak Ir.Muhammad Ihsan Jambak,M.Sc.,M.M. selaku dosen pembimbing skripsi saya.
4. Bapak Rahmat Izwan Heroza,M.T. dan Pacu Putra,M.Cs. selaku dosen penguji skripsi saya.

5. Seluruh Dosen dan Pegawai di Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer.
6. Orang Tua penulis yang selalu memberikan semangat yang tidak pernah henti-hentinya.
7. Saudara-saudara penulis Ak Ezy, Kakak Lutfhi, Abang Pasya, dan Adek Rara yang sudah menghibur penulis dan menjadi penyemangat.
8. Sahabatku “IKMB” Rahma, Ririn, Meta, Deni, dan Hanna yang telah berjuang, kebersamai, dan membantu penulis dari mahasiswa baru sampai mahasiswa basi.
9. Sahabatku “Fietan RTH” yang selalu jadi tempat penulis bercerita dan berbagi keluh kesah selama ini. Terimakasih sudah kebersamai penulis sejak SMP.
10. Sahabatku “Bidadari surga” yang sudah menemani penulis, terimakasih sudah mau bersama penulis sejak SMA.
11. Rekan “Fraksi Fasilkom DPMU” Rahma, Farhan, Defrian, dan Ardi yang mau direpotkan serta sedikit menghibur di penghujung perkuliahan dan masa-masa pengerjaan skripsi penulis.
12. Rekan “Ibu Kota Indonesia” yang harus berjuang bersama-sama di akhir perkuliahan, penulis bersyukur dan senang bisa bekerjasama dan kenal dengan kalian.
13. Teman-teman satu Organisasi HIMSI Fasilkom Unsri, LDF WIFI Fasilkom Unsri, DPM KM Fasilkom Unsri, dan DPM KM Unsri yang selalu kebersamai penulis dan memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan.

14. Rekan “Rival” yang sudah memberikan banyak bantuan dan semangat.

Penulis bersyukur bisa menjadi lawan bersaing, terimakasih dan sampai jumpa di arena persaingan yang lain.

15. Teman-teman kelas SiregB angkatan 2017 yang sudah sama-sama berjuang dari semester satu sampai sekarang.

16. Seluruh teman seperjuangan jurusan Sistem Informasi angkatan 2017 yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan laporan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak dalam perbaikan dan penyempurnaan laporan Skripsi ini. Dengan keterbatasan yang ada semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Juli 2021

Tsaniyah Anzani
NIM.09031281722084

PENGARUH FAKTOR MODERASI *SELF-EFFICACY* DAN *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP SIKAP INDIVIDU DALAM MEMBENTUK PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF

Oleh

Tsaniyah Anzani 09031281722084
Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sriwijaya
Email: anzanitsaniyah@gmail.com

ABSTRAK

Teknologi berperan penting memfasilitasi pertukaran informasi sehingga mendukung proses *knowledge sharing* yang berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif organisasi. *knowledge sharing system (KSS)* yang mudah sesuai dengan kebutuhan pengguna merupakan teknologi yang dapat mendukung berbagi pengetahuan. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan sehingga diketahui kebutuhan pengguna berupa fitur-fitur untuk KSS. Penelitian ini menggunakan methodologi quantitative. Sampel dilakukan dengan metode *propotional stratified random sampling* dan diperoleh 407 responden. Analisis data 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 organisasi yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan penghargaan. Sedangkan faktor sikap individu tidak berperan. Selain itu *Self-Efficacy* dan *Islamic Work Ethics* tidak dapat mempengaruhi hubungan antara sikap individu dengan perilaku berbagi pengetahuan. Keunggulan kompetitif dipengaruhi oleh perilaku berbagi pengetahuan. Sehingga fitur-fitur KSS yang diperlukan yaitu komentar, *chatting*, *user profile*, *user* untuk Pimpinan, *share*, *like*, *response emticon*, *posting* dan *group discussion*.

Kata Kunci: Keunggulan Kompetitif, Perilaku Berbagi Pengetahuan, Theory of Planned Behavior, Self-Efficacy, Islamic Work Ethics

**THE INFLUENCE OF MODERATING FACTORS SELF-EFFICACY AND
ISLAMIC WORK ETHICS ON INDIVIDUAL ATTITUDES IN SHAPING
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR TO INCREASE
COMPETITIVE ADVANTAGE**

By

Tsaniyah Anzani 09031281722084

Information systems, Faculty of computer science, Sriwijaya University

Email:anzanitsaniyah@gmail.com

ABSTRACT

Technology plays an important role in facilitating the exchange of information so as to support the knowledge sharing process that affects the organization's competitive advantage. Knowledge sharing system (KSS) that is easy to meet user requirements is a technology that can support knowledge sharing. Therefore, the aims of this study is to identify factors that can influence knowledge sharing behavior so that user requirements are known in the form of features for KSS. This study uses a quantitative methodology. The sample was conducted using proportional stratified random sampling method and obtained 407 respondents. Data analysis using Structural Equation Modeling technique based on Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS software. The results show that to shape knowledge sharing behavior, encouragement from organizational factors is needed, namely organizational culture, leadership, and rewards. While the individual attitude factor does not play a role. In addition, Self-Efficacy and Islamic Work Ethics cannot influence the relationship between individual attitudes and knowledge sharing behavior. Competitive advantage is influenced by knowledge sharing behavior. So that the required KSS features are comments, chats, user profiles, users for leadership, share, like, response emoticons, posts and group discussions.

Keywords : Competitive Advantage, Knowledge Sharing Behavior, Theory of Planned Behavior, Self-efficacy, Islamic Work Ethics

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan.....	7
1.5. Batasan Masalah.....	8
BAB II.TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2. 1. Gambaran Umum Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.....	9
2.1.1. Sejarah Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.....	9

2.1.2. Struktur Organisasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.....	10
2.1.3. Visi dan Misi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya....	10
2. 2. Keunggulan Kompetitif.....	11
2. 3. Pengetahuan.....	12
2. 4. <i>Knowledge Management</i>	13
2. 5. <i>Knowledge Sharing</i>	14
2. 6. <i>Theory of Planned Behavior</i>	16
2.6.1. Sikap Individu.....	16
2.6.2. <i>Subjective norm</i>	17
2.6.3. <i>Perceived Behavior Control</i>	18
2. 7. <i>Self-Efficacy</i>	19
2. 8. <i>Islamic Work Ethics</i>	21
2. 9. SEM-PLS.....	24
2. 10. SmartPLS.....	26
2. 11. Penelitian Terdahulu.....	27
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1. Obyek Penelitian.....	33
3.2. Populasi dan Sampel.....	33
3.2.1. Populasi.....	33
3.2.2. Sampel.....	33
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	35

3.3.1. Jenis Data.....	35
3.3.2. Sumber Data.....	35
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	36
3.5.1. <i>Islamic Work Ethics</i>	36
3.5.2. <i>Self-Efficacy</i>	38
3.5.3. Sikap Individu.....	39
3.5.2 Budaya Organisasi.....	40
3.5.3 Kepemimpinan.....	41
3.5.4 Penghargaan.....	42
3.5.5 Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	43
3.5.6 Keunggulan Kompetitif.....	44
3.6. Teknik Analisis Data.....	44
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	45
3.6.2. Analisis Inferensial.....	45
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4. 1. Gambaran Karakteristik Responden.....	51
4.1.1. Responden Berdasarkan Jurusan.....	51
4.1.2. Responden Berdasarkan Masa Studi.....	52
4.1.3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.4. Responden Berdasarkan Usia.....	54
4. 2. Analisis Data dengan SmartPLS.....	55

4.2.1. Uji Outer Model.....	55
4.2.2. Uji Inner Model.....	60
4. 3. Uji Hipotesis.....	62
4. 4. Direct, Indirect, dan Total effect.....	65
4. 5. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	69
4.5.1. Pengaruh Sikap Individu terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	69
4.5.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	71
4.5.4. Pengaruh Penghargaan terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	74
4.5.5. Pengaruh Moderasi <i>Self-Efficacy</i> terhadap Hubungan antara Sikap Individu dengan Berbagi Pengetahuan.....	75
4.5.6. Pengaruh Moderasi <i>Islamic Work Ethics</i> terhadap Hubungan antara Sikap Individu dengan Berbagi Pengetahuan.....	76
4.5.7. Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Keunggulan Kompetitif.....	79
4. 6. Fitur-fitur <i>Knowledge Sharing System</i>	80
BAB V.KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.....	10
Gambar 2.2 Skema Kausal Timbal Balik Triadik.....	20
Gambar 2.3 Contoh Model Jalur Pls.....	25
Gambar 2.4 Simbol-Simbol Pada Smartpls.....	27
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian.....	32
Gambar 3.2 Model Struktural(Inner Model).....	47
Gambar 4.1 . Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan.....	52
Gambar 4.2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Studi.....	53
Gambar 4.3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	53
Gambar 4.4 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Gambar 4.5 Outer Model Olah Data Sebelum Reduksi.....	55
Gambar 4.6 Outer Model Olah Data Setelah Reduksi.....	57
Gambar 4.7 Model Sturktural Dengan P-Values.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan <i>Tacit</i> Dan <i>EksPLICIT Knowledge</i>	13
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1	Jumlah Sample Berdasarkan Stratum.....	34
Tabel 3.2	Skala Likert.....	36
Tabel 3.3	Dimensi Dan Indikator Variabel Islamic Work Wthics.....	37
Tabel 3.4	Dimensi Dan Indikator Variabel Self-Efficacy.....	38
Tabel 3.5	Dimensi Dan Indikator Sikap Individu.....	39
Tabel 3.6	Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi.....	40
Tabel 3.7	Dimesi Dan Indikator Kepemimpinan.....	41
Tabel 3.8	Dimensi Dan Indikator Penghargaan.....	42
Tabel 3.9	Dimensi Dan Indikator Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	43
Tabel 3.10	Dimensi Dan Indikator Keunggulan Kompetitif.....	44
Tabel 3.11	Hipotesis Penelitian.....	49
Tabel 3.12	Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan.....	51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Studi.....	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.5	Ave Sebelum Direduksi.....	56
Tabel 4.6	Ave Setelah Direduksi.....	57
Tabel 4.7	Validitas Diskriminan Olah Data.....	58

Tabel 4.8 Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability.....	59
Tabel 4.9 R Square (Koefisien Determinasi).....	60
Tabel 4.10 Koefisien Jalur.....	61
Tabel 4.11 Uji Hipotesis.....	62
Tabel 4.12 Koefisien Pengaruh Langsung.....	65
Tabel 4.13 Koefisien Pengaruh Tidak Langsung.....	66
Tabel 4.14 Koefisien Spesifik Pengaruh Tidak Langsung.....	67
Tabel 4.15 Koefisien Pengaruh Total.....	68
Tabel 4.16 Fitur-Fitur <i>Knowledge Sharing System</i>	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keunggulan kompetitif organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi menjadi optimal. Keunggulan kompetitif suatu organisasi diperoleh dengan memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik (Barney, 1991). 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 keunggulan kompetitif 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 terdapat permasalahan bahwa setiap individu memiliki kapasitas pengetahuan yang berbeda. Sehingga pengetahuan individu tersebut perlu ditingkatkan (Charband & Jafari Navimipour, 2018).

Organisasi yang fokus pada pengelolaan pengetahuan dapat membuat organisasi unggul (Muthuveloo et al., 2017). Salah satu pengelolaan pengetahuan yaitu melalui perilaku berbagi pengetahuan (Al-Kurdi et al., 2018). Perilaku berbagi pengetahuan merupakan strategi utama dalam penciptaan, akumulasi, dan difusi pengetahuan (Choi, 2016). Selain itu dengan melakukan *knowledge sharing behavior* pengetahuan yang ada pada individu bisa dibagi kepada individu, kelompok, maupun generasi selanjutnya (Nguyen et al., 2019). Sehingga apabila

individu yang sudah memiliki pengetahuan, pengalaman, dan kinerja yang baik berbagi pengetahuan kepada individu yang lain pada organisasi, maka individu yang baru mendapatkan pengetahuan tersebut pengetahuannya dapat ditingkatkan yang berdampak pada percepatan peningkatan kinerja pada individu tersebut sehingga organisasi bisa bersaing secara unggul. Selain itu juga ketika organisasi berhasil mengelola pengetahuan yang dimiliki individu menjadi pengetahuan organisasi maka organisasi tersebut akan memiliki keunggulan kompetitif.

Perilaku berbagi pengetahuan perlu dilakukan, namun yang menjadi permasalahan yaitu individu yang berpartisipasi dalam perilaku berbagi pengetahuan (Sedighi et al., 2018). Terdapat individu yang tidak mau berpartisipasi pada perilaku berbagi pengetahuan sehingga menciptakan hambatan bagi keberhasilan organisasi (Mursaleen et al., 2015). Individu yang tidak terbiasa dan tidak yakin dengan berbagi pengetahuan menjadi penyebab tidak berpartisipasi dalam perilaku berbagi pengetahuan. Sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu diketahui faktor apa saja baik itu berasal dari individu, organisasi, maupun teknologi yang dapat mendorong seseorang sehingga mau melakukan perilaku berbagi pengetahuan kepada sesama.

Teknologi merupakan infrastruktur yang dapat mendukung proses *knowledge sharing* yang dapat menjadi pendorong penting dari produktivitas dan kinerja berbagi pengetahuan di organisasi dikarenakan memainkan peran penting dalam memfasilitasi pertukaran informasi (Jameel, 2020). Salah satu teknologi yang dapat mendukung *knowledge sharing* yaitu seperti *knowledge sharing*

system. *Knowledge sharing system* dapat dijadikan sebagai wadah untuk bertukar dan menyimpan pengetahuan. Tetapi yang menjadi permasalahan yaitu bagaimana menyediakan suatu *knowledge sharing system* yang mudah digunakan berdasarkan *user requirements*(Jambakr et al., 2019). Sistem yang mudah digunakan bisa dirasakan manfaatnya oleh pengguna sehingga meningkatkan dan mendorong pengguna untuk mendukung praktik berbagi pengetahuan(Alshurah et al., 2018).

Berdasarkan hal tersebut perlu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mendorong perilaku berbagi pengetahuan antar individu. Selain itu juga melalui pengujian terhadap faktor-faktor yang dapat mendorong berbagi pengetahuan diharapkan dapat dibuat *User requirement* berupa fitur-fitur yang akan memberikan manfaat dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Sehingga fungsi dari *knowledge sharing system* dapat memunculkan perilaku berbagi pengetahuan serta menjadi alat bantu dalam berbagi pengetahuan antar individu.

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 subektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan (Li et al., 2018). Sehingga diduga terdapat pengaruh dari sikap individu, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya merupakan salah satu fakultas di perguruan tinggi negeri yang merupakan pusat keilmuan. Keunggulan kompetitif dari Fakultas Ilmu Komputer dipengaruhi oleh penguasaan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang dimiliki yakni mahasiswa. Pada penelitian sebelumnya pada Fakultas Ilmu Komputer terkait faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan berdasarkan *theory planned behavior*, dimana pada penelitian tersebut sikap individu memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan kepemimpinan (Jambak, 2016), sehingga perlu digali lebih dalam terkait apa saja yang dapat mempengaruhi individu sehingga melakukan perilaku berbagi pengetahuan.

Social cognitive theory merupakan kombinasi dari *behaviorisme* dan pembelajaran sosial. Bandura pada tahun 1986 berpendapat bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh lingkungan ekstrinsik dan keyakinan pribadi. Keyakinan pribadi (*self-efficacy*) bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dapat mendorong orang berperilaku sesuai dengan keyakinannya (Brooke et al., 2017). *Self-efficacy* dapat mendorong niat individu untuk berbagi pengetahuan, karena seseorang lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan setelah dia yakin bahwa kontribusinya mungkin berharga bagi orang lain (Anwar et al., 2018). Selain itu pada sektor pendidikan juga telah dilakukan penelitian terkait *self-efficacy*, yang mana menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan (Yilmaz, 2016, Liou et al., 2016). Oleh karena itu keyakinan pribadi (*Self-efficacy*) diduga memiliki pengaruh terhadap hubungan sikap individu dengan perilaku berbagi pengetahuan.

Islamic work ethics merupakan harapan hubungan seseorang dengan perilaku dalam bekerja yang berupa upaya, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas(Farid et al., 2019). *Islamic work ethics* mempengaruhi sikap dan perilaku individu dengan berfokus pada niat(Tufail et al., 2017). *Islamic work ethics* terdiri dari seperangkat prinsip moral yang membedakan yang benar dari yang salah berdasarkan al-qur'an dan hadist dalam lingkungan organisasi(M.Javaid et al., 2018). Alquran dan Hadist telah mendorong umat Islam untuk berbagi ilmu guna berkontribusi bagi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat, termasuk di lingkungan organisasi. Selain itu, menurut penelitian sebelumnya juga lingkungan organisasi yang menerapkan *Islamic work ethics* dapat meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan(Mursaleen et al., 2015). Karena individu dengan *Islamic work ethics* tinggi menganggap berbagi pengetahuan sebagai kewajiban dan oleh karena itu lebih mungkin berbagi pengetahuan mereka(Murtaza et al., 2016). Sehingga diduga *Islamic work ethics* yang tinggi memiliki pengaruh terhadap hubungan sikap individu dengan perilaku berbagi pengetahuan(Murtaza et al., 2016)(Murtaza et al., 2016).

Berdasarkan uraian diatas, penting untuk diketahui apakah *Self-efficacy* dan *Islamic work ethics* dapat mempengaruhi hubungan sikap individu dengan perilaku berbagi pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Sehingga penulis mengangkatnya sebagai laporan Tugas Akhir dengan Judul **“PENGARUH FAKTOR MODERASI *SELF-EFFICACY* DAN *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP SIKAP INDIVIDU DALAM MEMBENTUK**

PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF ”.

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* dan *islamic work ethics* terhadap sikap individu dalam membentuk perilaku berbagi pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Adapun rumusan masalah tersebut diuraikan menjadi beberapa *research question* sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Sikap Individu, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Penghargaan pada *Theory of Planned Behavior* terhadap perilaku berbagi pengetahuan?
2. Bagaimana pengaruh Sikap Individu terhadap Perilaku Berbagi pengetahuan dengan *Self-efficacy* dan *Islamic work ethics* sebagai moderasi?
3. Bagaimana pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap keunggulan kompetitif?
4. Apa fitur-fitur *knowledge sharing system* yang diperlukan pengguna berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan?

1.3. Tujuan

Tujuan dari penelitian adalah:

1. Mengidentifikasi pengaruh sikap individu, budaya organisasi, kepemimpinan, dan penghargaan pada *Theory of Planned Behavior* terhadap perilaku berbagi pengetahuan.
2. Mengidentifikasi pengaruh Sikap Individu terhadap perilaku berbagi pengetahuan dengan *Self-Efficacy* dan *Islamic work ethics* sebagai moderasi.
3. Mengidentifikasi pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap keunggulan kompetitif.
4. Mengidentifikasi fitur-fitur *knowledge sharing system* yang diperlukan pengguna berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan.

1.4. Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan melalui pengoptimalan faktor-faktor yang mempengaruhi.

2. Meningkatkan Keunggulan Kompetitif melalui pengaruh perilaku berbagi pengetahuan.
3. Mengetahui fitur-fitur yang dibutuhkan untuk mengembangkan sistem berbagi pengetahuan 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. Penelitian ini dilakukan dengan metode *quantitative*.
3. Analisis data menggunakan teknik SEM-PLS dan aplikasi SmartPLS 3.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). *THE ROLE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESS AND INTELLECTUAL CAPITAL AS INTERMEDIARY VARIABLES BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT*. 13, 279–309.
- Afsar, B., Badir, Y. F., Saeed, B. Bin, & Hafeez, S. (2017). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 307–332. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244893>
- Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 207–230. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0096>
- Ahmad, Z., Rahim, N. A., Chulan, M., Ab Wahab, S. A., & Mat Noor, A. N. (2019). Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior Among Muslim Employees in Educational Institutions. *Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017 - Volume 1, 1*, 455–464. https://doi.org/10.1007/978-981-10-8730-1_46
- Ajzen, I. (2020). *The theory of planned behavior : Frequently asked questions*. *April*, 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226–246. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2017-0129>
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Article information : *Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Satisfaction, Commitment and Motivation in the Educational Sector in Qatar*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Alshurah, M. S., Zabadi, A. M., Dammas, A. H., & Dammas, D. H. (2018). *Impact of Organizational Context & Information Technology on Employee*

Knowledge Sharing, 13(2), 194–207.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n2p194>

Anwar, R., Tunku, U., Rahman, A., Tunku, U., Rahman, A., Tunku, U., & Rahman, A. (2018). Job Performance through Knowledge Sharing Behavior in Global Software Development Organizations. *2018 Fourth International Conference on Information Retrieval and Knowledge Management (CAMP)*, 1–5.

Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coefficients of perceived self-efficacy. *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.

Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287–310.
<https://doi.org/10.1007/BF01663995>

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>

Brooke, J., Mohd Rasdi, R., & Abu Samah, B. (2017). Modelling knowledge sharing behaviour using self-efficacy as a mediator. *European Journal of Training and Development*, 41(2), 144–159. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2016-0021>

Charband, Y., & Jafari Navimipour, N. (2018). Knowledge sharing mechanisms in the education: A systematic review of the state of the art literature and recommendations for future research. *Kybernetes*, 47(7), 1456–1490.
<https://doi.org/10.1108/K-06-2017-0227>

Chiu, C., Hsu, M., & Wang, E. T. G. (2006). *Understanding knowledge sharing in virtual communities : An integration of social capital and social cognitive theories*. 42, 1872–1888. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2006.04.001>

Choi, Y. (2016). The Impact of Social Capital on Employees' Knowledge-Sharing Behavior: An Empirical Analysis of U.S. Federal Agencies. *Public Performance and Management Review*, 39(2), 381–405.
<https://doi.org/10.1080/15309576.2015.1108795>

Ding, W., Choi, E., & Aoyama, A. (2019). Relational study of wise (phronetic) leadership, knowledge management capability, and innovation performance. *Asia Pacific Management Review*, 24(4), 310–317.
<https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2018.10.005>

- Farid, M., Abd, B., Anuar, A., & Azmin, B. (2019). *Self-Efficacy as Potential Moderator on the Relationship between Islamic Works Ethics , Subjective Norms and Ethical Behavior among SMEs owners : A Proposed Framework*. 7(1).
- Farooq, R. (2018). A conceptual model of knowledge sharing. *International Journal of Innovation Science*, 10(2), 238–260. <https://doi.org/10.1108/IJIS-09-2017-0087>
- 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. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2017-0023>
- Grant, R. M. (1996). Towards a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, Winter, 109–122. <https://doi.org/10.2307/2486994>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- 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. <https://doi.org/10.1504/ijmda.2017.10008574>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management and Data Systems*, 116(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Hussain, S. T., Abbas, J., Lei, S., Jamal Haider, M., & Akram, T. (2017). Transactional leadership and organizational creativity: Examining the mediating role of knowledge sharing behavior. *Cogent Business and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1361663>
- Islam, T., Ahmad, S., & Kaleem, A. (2020). *Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation sharing*. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2019-1069>
- Jambak, M. I. (2016). AN EMPIRICAL STUDY OF ANTECEDENTS AND INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR TOWARD COMPETITIVE ADVANTAGE: A STRUCTURAL EQUATION MODELING APPROACH. *Proceedings: The 2nd International Conference on Business Management*, 44–59.
- Jambakr, M. I., Yuzaherdi, A. F., Jauhari, J., Putra, A., & Efendi, R. (2019). Structural Equation Modeling Technique for Social Application of Information Technology User Requirements' Identification. *Journal of*

Physics: Conference Series, 1338(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1338/1/012049>

- Jameel, A. S. (2020). *The Role of Information and Communication Technology on Knowledge Sharing The Role of Information and Communication Technology on Knowledge Sharing among the Academic Staff during COVID - 19 Pandemic*. November. <https://doi.org/10.1109/AiCIS51645.2020.00032>
- Javadpour, A., & Samiei, S. (2017). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. *Management Science Letters*, 7(2), 81–86. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.11.011>
- Kianto, A., Shujahat, M., & Ali, M. (2019). *The impact of knowledge management on knowledge worker productivity*. 178–197. <https://doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404>
- Le, B. P., Lei, H., Phouvong, S., Than, T. S., Mai, T., Nguyen, A., Gong, J., & Road, L. S. (2018). *SELF-EFFICACY AND OPTIMISM MEDIATE THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND KNOWLEDGE SHARING*. 46(11), 1833–1846.
- Li, J., Zuo, J., Cai, H., & Zillante, G. (2018). Construction waste reduction behavior of contractor employees: An extended theory of planned behavior model approach. *Journal of Cleaner Production*, 172, 1399–1408. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.10.138>
- Lyu, H., & Zhang, Z. J. (2017). Incentives for knowledge sharing: impact of organisational culture and information technology. *Enterprise Information Systems*, 11(9), 1416–1435. <https://doi.org/10.1080/17517575.2016.1273393>
- M.Javaid, N.H.Abdullah, A.Zeb, & K.Hussain. (2018). *The Impact of Authentic Leadership on Knowledge Sharing Behavior with the Moderating role of Islamic Work Ethics The Impact of Authentic Leadership on Knowledge Sharing Behavior with the Moderating role of Islamic Work Ethics*.
- Mirzaee, S., & Ghaffari, A. (2018). Investigating the impact of information systems on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 501–520. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0371>
- Mursaleen, M., Saqib, L., Roberts, K. W., & Asif, M. (2015). Islamic work ethics as mediator between trust and knowledge sharing relationship. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 614–640. <http://hdl.handle.net/10419/188215%0AStandard-Nutzungsbedingungen>:
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>

- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). Asia Pacific Management Review The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.010>
- Nguyen, T. M., & Malik, A. (2020). Cognitive processes, rewards and online knowledge sharing behaviour: the moderating effect of organisational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1241–1261. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2019-0742>
- Nguyen, T. M., Nham, T. P., Froese, F. J., & Malik, A. (2019). Motivation and knowledge sharing: a meta-analysis of main and moderating effects. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 998–1016. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2019-0029>
- Nonaka, I., & Nishiguchi, T. (n.d.). *Knowledge Emergence* :
- Phong, L. B., Hui, L., Son, T. T., & Road, L. S. (2018). HOW LEADERSHIP AND TRUST IN LEADERS FOSTER EMPLOYEES ' BEHAVIOR TOWARD KNOWLEDGE SHARING. 46(11), 705–720.
- Podrug, N., Filipovic, D., & Kovac, M. (2017). *Knowledge sharing and firm innovation capability in Croatian ICT companies*. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0077>
- 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>
- Rokhman, W. (2010). *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*. 15(1), 21–27.
- Rutten, W., Blaas - Franken, J., & Martin, H. (2016). The impact of (low) trust on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 199–214. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0391>
- Sabbir, R. M., Mahfuz, M., Afnan, H. M., Habib, Z. M., & Hassan, H. (2017). Tacit knowledge sharing behavior among the academic staff: trust, self-efficacy, motivation and Big Five personality traits embedded model. *International Journal of Educational Management*.
- Safdar, M. (2020). *Relationship between self-efficacy and knowledge sharing : systematic review*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0139>
- Šajeva, S. (2014). Encouraging Knowledge Sharing among Employees: How Reward Matters. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156(April),

130–134. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.134>

Sarstedt, M., & Cheah, J. H. (2019). Partial least squares structural equation modeling using SmartPLS: a software review. *Journal of Marketing Analytics*, 7(3), 196–202. <https://doi.org/10.1057/s41270-019-00058-3>

Sedighi, M., Lukosch, S., Brazier, F., Hamed, M., & van Beers, C. (2018). Multi-level knowledge sharing: the role of perceived benefits in different visibility levels of knowledge exchange. *Journal of Knowledge Management*, 22(6), 1264–1287. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2016-0398>

Shujahat, M., Wang, M., & Ali, M. (2019). *Knowledge management , organizational commitment and knowledge-worker performance*. 25(5), 923–947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>

Tangaraja, G., Mohd Rasdi, R., Abu Samah, B., & Ismail, M. (2016). Knowledge sharing is knowledge transfer: a misconception in the literature. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2015-0427>

Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693–717. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>

Wei, Y., & Miraglia, S. (2017). ScienceDirect Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations : Theoretical insights from a Chinese construction firm ☆ . *International Journal of Project Management*, 35(4), 571–585. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.02.010>

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. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.055>