

**PENGARUH *KNOWLEDGE SELF-EFFICACY* DAN *ALTRUISM* TERHADAP
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR PADA KARYAWAN BPR DI
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA BAGIAN UTARA DENGAN
KNOWLEDGE SHARING INTENTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana pada Program
Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH

CALVIN WIDI PRATAMA

NIM. 2019/19059067

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE SELF-EFFICACY* DAN *ALTRUISM* TERHADAP
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR PADA KARYAWAN BPR DI KABUPATEN LIMA
PULUH KOTA BAGIAN UTARA DENGAN *KNOWLEDGE SHARING INTENTION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Nama : Calvin Widi Pratama
NIM/TM : 19059067/2019
Departemen : Manajemen S1
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

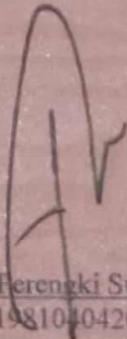
Padang, Agustus 2023

Disetujui Oleh:

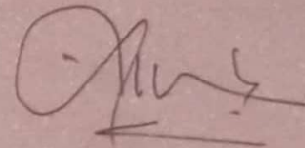
Mengetahui:

Ketua Departemen Manajemen

Pembimbing



Prof. Ferengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D.
NIP. 198104042005011002



Dr. Sulastri, M.Pd. MM
NIP. 195811111987032001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE SELF-EFFICACY* DAN *ALTRUISM* TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BPR DI KABUPATEN LIMA PULUH KOTA BAGIAN UTARA DENGAN *KNOWLEDGE SHARING INTENTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

NAMA : CALVIN WIDI PRATAMA
NIM/TM : 19059067/2019
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

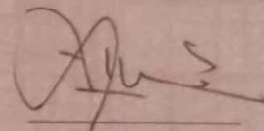
Padang, Agustus 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

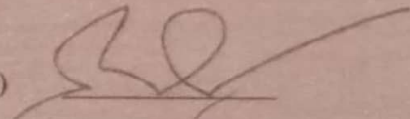
1. Dr. Sulastri, M.Pd, M.M

(Ketua)



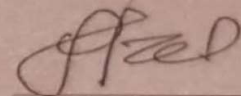
2. Okki Trinanda, S.E, M.M

(Anggota)



3. Dr. Syahrizal, M.Si

(Anggota)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Calvin Widi Pratama
NIM/TM : 19059067/2019
Tempat/Tanggal Lahir : Tangerang, 05 November 2001
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jalan Walet No. 19, Kel. Air Tawar Barat
No HP/Telp : 082268049589
Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Self-efficacy* dan *Altruism* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada Karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara dengan *Knowledge Sharing Intention* sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Pada karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini Sah apabila telah ditandatangani Asli oleh pembimbing, tim penguji, dan Ketua Prodi.

Padang, Agustus 2023

Penulis,



Calvin Widi Pratama
19059067

ABSTRAK

Calvin Widi Pratama (2019/19059067) : Pengaruh *Knowledge Self-efficacy* dan *Altruism* Terhadap *Knowledge Sharing Behavior* Pada Karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara dengan *Knowledge Sharing Intention* Sebagai Variabel Mediasi

Dosen Pembimbing : Dr. Sulastri, M.Pd, MM

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) Pengaruh *knowledge self-efficacy* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (2) Pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (3) Pengaruh *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (4) Pengaruh *knowledge self-efficacy* terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (5) Pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (6) Pengaruh *knowledge self-efficacy* terhadap *knowledge sharing behavior* yang dimediasi oleh *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, dan (7) Pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior* yang dimediasi oleh *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara.

Metodologi – Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota di Bagian Utara yang terdiri dari PT. BPR Suliki Gunung Mas, PT. BPR Guguk Mas makmur, PT. BPRS LPN Taeh Baruh, dan PT. BPR Tambun Ijuk dengan jumlah 102 karyawan. Besaran sampel ditentukan dengan rumus slovin sehingga diperoleh 82 orang yang dipilih menggunakan *clustered proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM PLS dengan bantuan aplikasi *software SmartPLS 4*.

Hasil – Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *knowledge self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (2) *altruism* berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan

BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (3) *knowledge sharing intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (4) *knowledge self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (5) *altruism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (6) *knowledge self-efficacy* berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* melalui *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, (7) *altruism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* melalui *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kata Kunci: *Knowledge Self-efficacy, Altruism, Knowledge Sharing Intention, dan Knowledge Sharing Behavior*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh *Knowledge Self-efficacy* dan *Altruism* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada Karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara dengan *Knowledge Sharing Intention* sebagai Variabel Mediasi.”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan dan penelitian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Dengan demikian, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, M.M selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Okki Trinanda S.E, M.M selaku penguji 1 dan Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku penguji 2 yang telah memberikan saran, masukan, dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Ganefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Thamrin, S.Pd, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.

5. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D dan Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi
8. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Pusat dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
10. Seluruh staf dan karyawan BPR Kabupaten Lima Puluh Kota di Bagian Utara yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di lokasi secara langsung.
11. Teristimewa kedua orang tua tercintah yaitu Dodi Efendi (ayah) dan Wirda Yanti (ibu), skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya. Terima kasih atas cinta, doa, dorongan, dan semangat yang luar biasa sehingga penulis dapat meraih semua ini.
12. Wildan, Robby, Aldy, Naufal, beserta teman-teman seperjuangan dalam industri kreatif yang sudah memberikan dukungan secara penuh dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Teman-Teman jurusan Manajemen 2019, terkhususnya Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat dituliskan satu persatu.

14. Semua pihak yang telah membantu penulis yang juga tidak dapat dituliskan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhai oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatiannya, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kajian Teori.....	16
1. <i>Theory of Planned Behavior</i>	16
2. <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	18
3. <i>Knowledge Sharing Intention</i>	25
4. <i>Knowledge Self-efficacy</i>	27
5. <i>Altruism</i>	29
6. Pengaruh <i>Knowledge Self-efficacy</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Behavior</i> .32	
7. Pengaruh <i>Altruism</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	32
8. Pengaruh <i>Knowledge Sharing Intention</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	33
9. Pengaruh <i>Knowledge Self-efficacy</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Intention</i> .34	
10. Pengaruh <i>Altruism</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Intention</i>	35
11. Pengaruh <i>Knowledge Self-efficacy</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Behavior</i> yang dimediasi oleh <i>Knowledge Sharing Intention</i>	35
12. Pengaruh <i>Altruism</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Behavior</i> yang dimediasi oleh <i>Knowledge Sharing Intention</i>	36

B. Penelitian Relevan	37
C. Kerangka Konseptual.....	40
D. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Desain Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
C. Definisi Operasional	45
1. Knowledge Sharing Behavior	45
2. Knowledge Sharing Intention	46
3. Knowledge Self-efficacy	47
4. Altruism	48
D. Populasi dan Sampel.....	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel.....	49
E. Jenis dan Sumber Data	51
1. Jenis Data	51
2. Sumber Data.....	52
F. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data.....	52
1. Instrumen Penelitian	52
2. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Metode Analisis Data	55
1. Analisis Statistik Deskriptif	55
2. Analisis Statistik Inferensial	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
B. Hasil Analisis Deskriptif	67
1. Karakteristik Responden Penelitian.....	67
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	71
C. Analisis Statistik Inferensial.....	79
BAB V PENUTUP.....	105

A. Kesimpulan	105
B. Saran	107
C. Keterbatasan	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Gap Research</i>	4
Tabel 2. Jumlah BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota.....	5
Tabel 3. Pelatihan Karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara.....	7
Tabel 4. Hasil Wawancara Pra Penelitian terhadap Pimpinan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara.....	8
Tabel 5. Penelitian Relevan.....	37
Tabel 6. Populasi Penelitian.....	49
Tabel 7. Sampel Penelitian.....	51
Tabel 8. Definisi Operasional.....	53
Tabel 9. Daftar Skor Setiap Item Pernyataan.....	53
Tabel 10. Kisi – Kisi Instrumen Kuesioner Penelitian.....	54
Tabel 11. Rentang Skala Tingkat Capaian Responden (TCR).....	57
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	68
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	69
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	70
Tabel 17. Distribusi Frekuensi <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	72
Tabel 18. Distribusi Frekuensi <i>Knowledge Sharing Intention</i>	74
Tabel 19. Distribusi Frekuensi <i>Knowledge Self-efficacy</i>	75
Tabel 20. Distribusi Frekuensi <i>Altruism</i>	77
Tabel 22. Hasil Average Extracted Variance.....	82
Tabel 23. Output Cross Loading.....	82
Tabel 24. Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	85
Tabel 25. Hasil Analisis <i>R-square</i>	86
Tabel 26. Hasil Uji Hipotesis Langsung.....	87
Tabel 27. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi.....	92
Tabel 28. Pengaruh Total.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian	41
Gambar 2. Model Hubungan Variabel	60
Gambar 3. Hasil <i>Outer Model</i>	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengetahuan menjadi salah satu sumber daya tak berwujud yang dianggap penting bagi keberlangsungan bisnis di era ekonomi berbasis pengetahuan saat ini (Chang *et al.*, 2015). Pengetahuan juga ditekankan menjadi komoditas yang sangat bernilai bagi perusahaan (Dalkir, 2005: 2). Hal ini dikarenakan pengetahuan memiliki peranan yang krusial untuk membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan daya saing. Setiap sumber daya manusia pada suatu perusahaan perlu memiliki pengetahuan untuk dapat mengembangkan keterampilan sehingga pengetahuan tersebut dapat mendukung tercapainya keunggulan daya saing (Rusdiana & Ibrahim, 2020: 219). Supaya pengetahuan dapat dimanfaatkan sebagai pondasi bagi proses pembelajaran organisasional dalam mencapai keunggulan daya saing, maka perusahaan perlu memahami bagaimana cara mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya melalui proses *knowledge management*.

Knowledge management dianggap penting untuk diimplementasikan dalam bisnis karena mengelola pengetahuan setiap individu yang ada di perusahaan merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Akosile & Olatokun, 2020). Pada industri perbankan, *knowledge management* penting diterapkan pada operasional bank karena perubahan pasar yang cepat menuntut perbankan untuk

membuat produk dan layanan baru yang membutuhkan pengetahuan, informasi, dan analisis terkait perubahan-perubahan yang terjadi (Easa, 2019).

Untuk dapat menerapkan *knowledge management* dengan baik, suatu bank perlu menyadari bentuk-bentuk pengetahuan yang dikelola yang disampaikan oleh Nonaka & Takeuchi (dalam Dalkir, 2005: 8). Jenis-jenis pengetahuan yang dimaksud terdiri dari *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* merujuk kepada pengetahuan yang bersifat abstrak dan dapat diperoleh melalui pengalaman seseorang yang bersifat implisit (Sulastri, 2018: 139). Sementara itu, *explicit knowledge* dimaknai sebagai pengetahuan yang sudah didokumentasikan menjadi suatu media untuk dapat dibagikan kepada individu lainnya dengan lebih mudah (Dalkir, 2005: 8).

Kedua jenis pengetahuan tersebut dapat dikelola melalui empat tahapan utama dalam *knowledge management*, yaitu *knowledge acquisition*, *knowledge storage*, *knowledge share/distributing*, dan *knowledge use*. Keempat proses tersebut dilakukan secara berulang sehingga pengetahuan yang ada dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai daya saing. Salah satu proses di dalam *knowledge management* yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah *knowledge sharing*.

Knowledge sharing penting untuk diterapkan dalam industri perbankan karena aktivitas tersebut merupakan aktivitas utama dalam memunculkan pengetahuan yang sangat berguna. Penerapan aktivitas *knowledge sharing* diharapkan dapat memudahkan perbankan untuk menciptakan keunggulan daya

saing dari produk dan layanan yang mereka miliki. *Knowledge sharing* juga dianggap krusial bagi kesuksesan suatu bank, sebab perilaku tersebut akan mendorong terjadinya pertukaran pengetahuan antar karyawan serta karyawan dengan nasabah terkait dengan produk dan layanan yang disediakan oleh bank (Mustika *et al.*, 2022). Dengan demikian, tujuan utama penelitian ini ialah untuk menginvestigasi pentingnya perilaku *knowledge sharing* pada karyawan di industri perbankan, terutama pada Bank Perkreditan Rakyat, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor individual yang mampu membentuk kecenderungan individu untuk membagikan pengetahuannya.

Beberapa penelitian terdahulu telah menguji faktor-faktor yang mampu membentuk perilaku *knowledge sharing* yang terdiri dari faktor individual, faktor organisasional, dan faktor teknologi (Lin, 2007b). Faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah faktor individual. Penelitian yang dilakukan oleh Mustika *et al.* (2022) menemukan bahwa faktor individual berupa *knowledge self-efficacy* dan *enjoyment in helping others* berpengaruh terhadap perilaku *knowledge sharing* pada manajerial Bank Mandiri Syariah di Indonesia. Selain faktor individual, perilaku *knowledge sharing* juga dibentuk oleh niat yang digambarkan sebagai *knowledge sharing intention*.

Knowledge sharing intention merupakan faktor niat atau kecenderungan yang dijelaskan oleh Ajzen, (1991) untuk mendorong seseorang dalam berperilaku. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdel Fattah *et al.* (2020) mengemukakan bahwa *intention to share knowledge* mampu mendorong individu untuk terlibat

dalam aktivitas berbagi pengetahuan. Meski penelitian-penelitian terdahulu menemukan bahwa faktor-faktor individual seperti *knowledge self-efficacy* dan *altruism* serta faktor niat seperti *knowledge sharing intention* mampu mempengaruhi perilaku *knowledge sharing*, penelitian terkait topik ini masih ditemukan perbedaan hasil sehingga memunculkan *gap research* atau kesenjangan penelitian dalam topik tersebut.

Tabel 1. Gap Research

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Ergun & Avci (2018)	<i>Knowledge sharing self-efficacy, Motivation, and Sense of Community as Predictors of Knowledge Receiving and Giving Behaviors</i>	<i>Knowledge self-efficacy</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing behavior (Knowledge receiving and giving behavior)</i>
	Akosile & Olatokun (2020)	<i>Factors influencing knowledge sharing among academics in Bowen University, Nigeria</i>	<i>Knowledge self-efficacy</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>knowledge sharing behavior</i>
2	Mustika et al. (2022)	<i>Testing the Determining Factors of Knowledge Sharing Behavior</i>	<i>Altruism</i> yang digambarkan sebagai <i>Enjoyment in helping others</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing behavior</i>
	Wang & Hou (2015)	<i>Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective</i>	<i>Altruism for personal satisfaction</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing behavior</i>
3	Lin (2007)	<i>Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions</i>	<i>Knowledge self-efficacy</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing intention</i>
	Tamjidyamcholo et al. (2013)	<i>Information security - Professional perceptions of knowledge-sharing intention under self-efficacy, trust, reciprocity, and shared-language</i>	<i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh yang signifikan terhadap <i>knowledge sharing intention</i>

Dari kesenjangan penelitian yang ditemukan pada Tabel 1, hal ini mengindikasikan bahwa adanya ketidakkonsistensian hasil-hasil penelitian. Dengan demikian, adanya *gap research* tersebut turut memotivasi penulis untuk meneliti topik *knowledge sharing behavior* yang dipengaruhi oleh faktor individual berupa *knowledge self-efficacy* dan *altruism* dan dilalui oleh faktor niat berupa *knowledge sharing intention* di sektor perbankan, terkhususnya pada Bank Perkreditan Rakyat.

Menurut UU No. 10 Tahun 1998, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Berdasarkan data Statistik Perbankan Indonesia Otoritas Jasa Keuangan (OJK) per Desember 2022, jumlah BPR di Indonesia mencapai 1.608 unit (1.441 BPR Konvensional dan 167 BPR Syariah). Sementara itu, Jumlah BPR di Sumatera Barat per Desember 2022 mencapai 97 unit (81 BPR Konvensional dan 16 BPR Syariah).

Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat per Desember 2022 tersebar di 7 kecamatan yang berbeda, yaitu Kecamatan Suliki, Kecamatan Guguak, Kecamatan Payakumbuh, Kecamatan Harau, Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kecamatan Kapur IX, dan Kecamatan Lareh Sago Halaban.

Tabel 2. Jumlah BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota

Nomor	Kecamatan	Jumlah BPR (Unit)
1	2	3
1	Suliki	1
2	Guguak	1
3	Payakumbuh	2

Nomor	Kecamatan	Jumlah BPR (Unit)
1	2	3
4	Harau	2
5	Situjuh Limo Nagari	2
6	Kapur IX	1
7	Lareh Sago Halaban	2
	Total	11 Unit

Sumber: Statistik Perbankan Indonesia OJK, 2022

Pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara memiliki BPR dengan total 11 unit yang tersebar pada 7 kecamatan yang berbeda. Dengan banyaknya persebaran BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota, hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian perilaku *knowledge sharing* pada BPR yang tersebar pada 3 kecamatan di bagian utara, yaitu Suliki, Guguak dan Payakumbuh. Peneliti memilih objek penelitian pada tiga kecamatan tersebut dikarenakan bank-bank tersebut memiliki peranan yang krusial untuk menghimpun dan memberikan dana melalui berbagai jenis produk perbankan kepada masyarakat kecil yang ada di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara. Bank-bank tersebut perlu memaksimalkan pelayanan dan kinerjanya melalui pemanfaatan *knowledge* tiap karyawannya yang didorong melalui aktivitas *knowledge sharing* antar karyawannya. Alasan lain peneliti memilih objek penelitian pada Kecamatan Suliki, Guguak, dan Payakumbuh adalah lokasi penempatan BPR yang strategis pada pusat Kabupaten Lima Puluh Kota. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait perilaku *knowledge sharing* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara yang tersebar di Kecamatan Suliki, Guguak dan Payakumbuh.

Pentingnya mengelola perilaku *knowledge sharing* pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara telah disadari melalui kegiatan pelatihan dan mentoring. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara yang tersebar di beberapa kecamatan, di antaranya Kecamatan Suliki, Guguk, dan Payakumbuh dalam tiga tahun terakhir berusaha untuk meningkatkan kapasitas pengetahuan karyawan dengan tujuan untuk mencapai keunggulan daya saing. Berikut data tentang pelaksanaan pelatihan yang diikuti pada BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara selama tiga tahun terakhir yang terdiri dari PT. BPR Suliki Gunung Mas, PT. BPR Guguk Mas Makmur, PT. BPRS LPN Taeh Baruh, dan PT. BPR Tambun Ijuk.

Tabel 3. Pelatihan Karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara

No	Nama BPR	2019	2020	2021
		Jumlah Pelatihan	Jumlah Pelatihan	Jumlah Pelatihan
1	PT BPR Suliki Gunung Mas	21	8	8
2	PT BPR Guguk Mas Makmur	16	6	13
3	PT BPRS LPN Taeh Baruh	-	23	45
4	PT BPR Tambun Ijuk	18	16	19

Sumber: Data sekunder (2023)

Pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa 4 Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara yang tersebar pada Kecamatan Suliki (PT. BPR Suliki Gunung Mas), Guguk (PT. BPR Guguk Mas Makmur), dan Payakumbuh (PT. BPRS LPN Taeh Baruh dan PT. BPR Tambun Ijuk) telah mengerahkan karyawan mereka untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan perbankan

yang telah disediakan. Jumlah pelatihan yang dilaksanakan selama tiga tahun terakhir pada tabel tersebut menunjukkan bahwa bank-bank tersebut terus berupaya untuk meningkatkan kapasitas pengetahuan karyawannya sehingga pengetahuan individual yang diperoleh selama pelatihan dapat diubah menjadi pengetahuan organisasional melalui aktivitas *knowledge sharing*. Selain itu, wawancara juga dilakukan terhadap pimpinan setiap BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara (Kecamatan Suliki, Guguk, dan Payakumbuh). Hal ini dilakukan untuk menggali fenomena terkait perilaku *knowledge sharing* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara.

Tabel 4. Hasil Wawancara Pra Penelitian terhadap Pimpinan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara

Pertanyaan	Jawaban	
1	2	
Bagaimana Bapak/Ibu selaku pimpinan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan?	PT. BPR Suliki Gunung Mas	Peningkatan pengetahuan dilakukan melalui kegiatan pelatihan dengan cara mengarahkan karyawan untuk berpartisipasi pelatihan di luar bank yang diadakan oleh lembaga pelatihan. Selain itu, kegiatan mentoring juga dilakukan secara informal oleh karyawan senior.
	PT. BPR Guguk Mas Makmur	Pelatihan sebagai sarana utama untuk meningkatkan pengetahuan bagi karyawan terlebih aturan baru dari OJK mendorong bank untuk mengarahkan karyawan pada pelatihan yang dapat mendukung penerapan aturan baru tersebut.
	PT. BPR Tambun Ijuk	Peningkatan pengetahuan dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan sosialisasi sebagai tiga kegiatan utama. Selain itu, mentoring juga didorong dalam internal perbankan.

Pertanyaan	Jawaban	
1	2	
	PT. BPRS LPN Taeh Baruh	Peningkatan pengetahuan karyawan dilakukan melalui pelatihan, forum BPR, dan juga <i>briefing</i> mingguan dengan tujuan karyawan saling belajar satu sama lainnya.
Apa saja kendala yang ditemui ketika karyawan terlibat dalam aktivitas saling berbagi pengetahuan?	PT. BPR Suliki Gunung Mas	Kendala yang ditemui adalah mentoring secara informal. Karyawan masih merasa sulit untuk dapat membagikan pengetahuannya kepada karyawan lainnya.
	PT. BPR Guguk Mas Makmur	Tidak adanya program khusus yang dapat memfasilitasi berbagi pengetahuan.
	PT. BPR Tambun Ijuk	Hambatan cenderung jarang ditemui karena <i>mentoring</i> yang dilakukan menggunakan sistem rotasi sehingga aktivitas berbagi pengetahuan terus berlangsung
	PT. BPRS LPN Taeh Baruh	Karyawan yang enggan untuk membagikan pengetahuan mereka dapat dikenakan sanksi oleh bank.
Selain pelatihan dan <i>mentoring</i> , apakah bank ini juga membentuk program khusus untuk memfasilitasi perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan?	PT. BPR Suliki Gunung Mas	Tidak adanya program khusus karena peningkatan pengetahuan hanya diarahkan melalui pelatihan dan <i>mentoring</i> secara informal.
	PT. BPR Guguk Mas Makmur	Tidak ada program khusus karena bagian SDM masih kurang memadai sehingga urusan karyawan bank masih berada di bawah naungan divisi umum dan kepegawaian.
	PT. BPR Tambun Ijuk	Program khusus yang diadakan berupa diskusi secara informal antara seorang kepala divisi dengan berbagai bawahannya.
	PT. BPRS LPN Taeh Baruh	Bank hanya memberikan wadah bagi karyawan untuk presentasi dan <i>briefing</i> untuk dapat mendorong perilaku berbagi pengetahuan.

Pada Tabel 4, fenomena yang ditemukan adalah *knowledge sharing* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara kurang memadai meskipun pelatihan dan *mentoring* telah diadakan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pimpinan PT. BPR Suliki Gunung Mas, kegiatan *mentoring* sebagai salah satu aktivitas *knowledge sharing* belum berjalan dengan optimal. Hal ini dikarenakan adanya kendala dari karyawan untuk membagikan pengetahuannya dan mereka juga harus melayani nasabah di waktu yang bersamaan. Sementara itu, pimpinan PT. BPRS LPN Taeh Baruh memaparkan bahwa meskipun pelatihan, *mentoring*, dan *briefing* telah diarahkan pada karyawan, bank tersebut mengungkapkan karyawan yang merasa enggan untuk membagikan pengetahuannya diberikan teguran oleh bank tersebut. Fenomena terkait *knowledge sharing behavior* juga ditemukan pada PT. BPR Guguk Mas Makmur bahwa mereka lebih berfokus pada penerangan karyawan pada pelatihan yang diadakan secara eksternal dibandingkan *mentoring* sesama karyawan sehingga *knowledge sharing* di dalam bank tersebut masih terbilang minim. Lebih lanjut, bank tersebut tidak memiliki program khusus lainnya yang mampu memfasilitasi *knowledge sharing* sehingga aktivitas tersebut jarang terjadi di antara karyawan bank. Hal ini disebabkan bank tersebut belum memiliki divisi khusus yang dapat mengelola aktivitas *knowledge sharing*.

Fenomena di atas mengindikasikan bahwa Bank Perkreditan Rakyat masih belum mampu memaksimalkan *knowledge sharing behavior* pada karyawannya. Hal ini dapat berakibat pada terhambatnya bank-bank tersebut dalam mencapai

keunggulan daya saingnya. Terlebih, bank-bank tersebut akan selalu dituntut untuk meningkatkan pengetahuan karyawan seiring dengan berbagai perubahan yang mungkin terjadi untuk membantu mereka mencapai keunggulan daya saingnya. Agar mengetahui bagaimana perilaku *knowledge sharing* pada karyawan BPR dapat terlaksana dengan baik, penelitian ini akan menguji pemediasi berupa *knowledge sharing intention* pada hubungan di antara faktor-faktor individual berupa *knowledge self-efficacy* dan *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior*.

Berdasarkan pada kondisi fenomena empiris yang penulis temukan di lapangan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang ada di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara maupun fenomena teoritis, maka penulis memutuskan untuk meneliti lebih lanjut mengenai topik *knowledge sharing behavior* terhadap karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Lima Puluh Kota. Dengan demikian, penulis tertarik untuk membahas “***Pengaruh Knowledge Self-efficacy dan Altruism terhadap Knowledge Sharing Behavior pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Lima Puluh Kota dengan Knowledge Sharing Intention sebagai Variabel Mediasi.***”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, fenomena yang ditemukan pada BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara adalah kegiatan *mentoring* sesama karyawan yang belum berjalan dengan optimal serta program yang difokuskan untuk memfasilitasi *knowledge sharing* pada bank-bank tersebut

belum memadai. Sementara itu, kesenjangan penelitian juga ditemukan pada ranah topik *knowledge sharing behavior*. Hal ini ditunjukkan melalui adanya perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh faktor individual berupa *knowledge self-efficacy* dan *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior*.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi variabel yang diteliti yang dikaitkan dengan *knowledge sharing behavior* karyawan BPR Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara, yaitu *knowledge self-efficacy*, *altruism*, dan mediasi berupa *knowledge sharing intention*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge self-efficacy* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara?
2. Bagaimana pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara?
3. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara?
4. Bagaimana pengaruh *knowledge self-efficacy* terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara?

5. Bagaimana pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara?
6. Bagaimana pengaruh *knowledge self-efficacy* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara melalui *knowledge sharing intention* sebagai variabel mediasi?
7. Bagaimana pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara melalui *knowledge sharing intention* sebagai variabel mediasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan dasar dalam penentuan langkah-langkah penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Di sisi lain, tujuan penelitian juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengamati dan meneliti kegiatan yang sedang dilakukan. Dengan demikian, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Mengetahui sejauh mana pengaruh *knowledge self-efficacy* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara
2. Mengetahui sejauh mana pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara

3. Mengetahui sejauh mana pengaruh *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara
4. Mengetahui sejauh mana pengaruh *knowledge self-efficacy* terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara
5. Mengetahui sejauh mana pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara
6. Mengetahui sejauh mana pengaruh *knowledge self-efficacy* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara melalui *knowledge sharing intention* sebagai variabel mediasi
7. Mengetahui sejauh mana pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan BPR di Kabupaten Lima Puluh Kota Bagian Utara melalui *knowledge sharing intention* sebagai variabel mediasi

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengalaman yang bermanfaat bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh semasa di bangku perkuliahan terkhususnya pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga

bermanfaat bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *knowledge sharing behavior* karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi penelitian pada ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang terkait dengan *knowledge self-efficacy, altruism, knowledge sharing intention, dan knowledge sharing behavior*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang diperoleh nantinya diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan yang solutif bagi perusahaan dalam meningkatkan perilaku *knowledge sharing* pada karyawan sehingga pengetahuan karyawan sebagai aset tak berwujud dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam mencapai keunggulan daya saing dengan sebaik-baiknya.