



FOKUS MANAJERIAL

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

Jurnal online: <http://fokusmanajerial.org>



Perilaku Berbagi Pengetahuan Di Institusi Pendidikan Tinggi

Knowledge Sharing Behavior in Higher Education Institution

Suryandari Istiqomah^{a*} & Dewi Ismoyowati^b

^{ab}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret

*E-mail korespondensi: surya_ndari02@yahoo.com

Diterima (*Received*): 5 Agustus 2015.

Diterima dalam bentuk revisi (*Received in Revised Form*): 10 September 2015.

Diterima untuk dipublikasikan (*Accepted*): 25 September 2015.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the factors that affect the sharing of knowledge in an academic environment seen from the theory of planned behavior (TPB). This research was conducted in the university because the university has a specific environment compared with other organizations that have an independent nature of the work and the organizational culture that is different from most other organizations. The study covered 202 lecturer of Sebelas Maret University, Surakarta. Using SEM, the results show that the intention of sharing knowledge has a positive effect on knowledge sharing behavior. Knowledge sharing attitude, subjective norm and perceived control behavior has positive influence on the intention to share knowledge. But, perception control behavior has no effect on knowledge sharing behavior.

Keywords: *knowledge sharing intention, knowledge sharing behavior, TPB*

Pengetahuan merupakan sumber daya yang paling penting yang dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi sebuah organisasi (Grant, 1996; Davenport & Prusak, 1998, Nahapiet & Ghoshal, 1998). Pengetahuan yang dimiliki sebuah organisasi akan memberikan “nilai” lebih dibandingkan dengan organisasi lain yang tidak mempunyai pengetahuan. Pentingnya pengetahuan dalam organisasi menegaskan perlunya proses yang

memfasilitasi penciptaan, berbagi dan pemanfaatan pengetahuan baik secara individu dan kolektif dalam organisasi (Davenport & Prusak, 1998).

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu proses transfer pengetahuan di antara anggota dalam sebuah organisasi. Berbagi pengetahuan antar karyawan atau anggota tim dapat memunculkan ide baru, menciptakan pengetahuan baru, pembelajaran organisasi

serta dapat memberikan saran dalam penyelesaian masalah dan menciptakan kesempatan bisnis baru bagi organisasi (Grant, 1996; Davenport & Prusak, 1998; Bartol & Srivastava, 2002). Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan dalam organisasi (Mooradian, Renzl, & Matzler, 2006; Wang & Noe, 2010; Xue, Bradley, & Liang, 2011). Namun kebanyakan penelitian tentang berbagi pengetahuan dilakukan pada organisasi komersial seperti organisasi profit, namun hanya sedikit penelitian tentang berbagi pengetahuan yang meneliti pada organisasi pendidikan seperti universitas (Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2013).

Universitas merupakan salah satu organisasi yang unik yang berbeda dengan kebanyakan organisasi komersial yang lainnya. Universitas merupakan lingkungan pengetahuan yang intensif yang memainkan peran sentral dalam menciptakan dan penyebaran pengetahuan (Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2013). Proses penciptaan pengetahuan di universitas dilakukan melalui penelitian dan proses penyebaran dan transfer pengetahuan dilakukan melalui pengajaran, pelatihan dan publikasi. Penting fungsi tersebut, maka sangatlah perlu bagi universitas untuk mengadopsi manajemen pengetahuan yang sudah banyak diterapkan oleh perusahaan untuk mengelola dan mengoptimalkan nilai aset pengetahuan untuk mendukung misi mereka (Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2013; Kidwell, Linde, & Johnson, 2000). Salah satu adopsi manajemen pengetahuan yang penting dilakukan adalah proses berbagi pengetahuan di dalam lingkungan universitas sendiri. Kidwell, Linde, dan Johnson (2000) menyatakan bahwa jika berbagi pengetahuan dapat dilakukan secara efektif akan dapat meningkatkan kualitas program, pengembangan kurikulum, meningkatkan proses dan kualitas penelitian, pelayanan alumni dan sebagainya.

Namun, pada kenyataannya berbagi pengetahuan di lingkungan universitas bukanlah hal mudah. Universitas memiliki kekhasan antara lain: sifat pekerjaan yang *independen* dan dengan budaya organisasi yang berbeda dengan kebanyakan organisasi lainnya (Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2013). Selain itu, peran pimpinan di lingkungan universitas cenderung berbeda dengan peran pimpinan di kebanyakan organisasi lainnya. Oleh karena itu, penelitian tentang berbagi pengetahuan di lingkungan akademisi masih sangat diperlukan. Oleh karena itu penelitian bertujuan ingin melihat faktor-faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan di lingkungan akademis dilihat dari teori perilaku terencana (TPB).

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berbagi Pengetahuan

Pengetahuan merupakan campuran pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual dan wawasan ahli yang memberikan kerangka untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman baru dan informasi (Davenport & Prusak, 1998). Sedangkan menurut Alavi dan Liedner (2001), pengetahuan merupakan informasi yang telah divalidasi dan dikonfirmasi yang digunakan untuk mengambil keputusan dan tindakan yang akan diambil.

Beberapa ahli membedakan pengetahuan menjadi dua kategori utama yaitu pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit (Nonaka & Takeuchi, 1995). Pengetahuan tacit adalah personal, konteks khusus, dan oleh karena itu sulit untuk diformalkan dan dikomunikasikan. Contoh dari pengetahuan yang bersifat tacit antara lain pengetahuan dalam mengendarai sepeda dan pengetahuan dalam memotong kue. Sedangkan pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang dapat dikodifikasikan, diformalkan, didokumentasikan, diarsipkan sehingga dapat dengan mudah dikomunikasikan atau ditransfer kepada individu lainnya.

Pengetahuan juga dapat dilihat sebagai individu atau organisasi (Nonaka, 1994). Pengetahuan individu ada di kepala individu, sementara pengetahuan organisasi dapat berasal dari individu dan kelompok dalam organisasi. Nonaka dan Takeuchi (1995) menyatakan bahwa penciptaan pengetahuan dalam organisasi sebagai proses spiral di mana terdapat interaksi terus menerus dan konversi terus menerus pengetahuan eksplisit ke tacit pengetahuan dan sebaliknya. Organisasi memainkan peran penting dalam mengaktifkan dimensi eksplisit dan tacit pengetahuan dan menyediakan forum untuk spiral pengetahuan melalui empat mode penciptaan pengetahuan: sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi.

Davenport dan Prusak (1998) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses yang melibatkan pertukaran pengetahuan antara individu dan kelompok. Alavi dan Leidner (2001) memandang berbagi pengetahuan sebagai salah satu proses pada keseluruhan kerangka manajemen pengetahuan yang merupakan bagian dari pembuatan pengetahuan, pemerolehan kembali/penyimpanan pengetahuan, dan aplikasi pengetahuan. Sedangkan Lin (2006) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai interaksi sosial budaya, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan karyawan dalam seluruh departemen atau organisasi.

Van den Hoof dan Rider (2004) membagi aktivitas berbagi pengetahuan menjadi dua dimensi utama yaitu mendonasikan pengetahuan dan mengumpulkan pengetahuan. Mendonasikan pengetahuan adalah proses membawa atau memberikan pengetahuan melalui komunikasi antar individu. Mengumpulkan pengetahuan didefinisikan sebagai proses mendapatkan pengetahuan dari individu lain melalui jalan konsultasi atau membujuk dan mengajak individu lain untuk bersedia membagikan

pengetahuannya. Secara definisi berbagi pengetahuan memang tidak ditemukan kata sepakat dari para ahli. Namun dari berbagai definisi yang ada dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan proses manajemen pengetahuan yang penting bagi organisasi dimana terdapat proses transfer pengetahuan ke lokasi yang membutuhkan sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan dan tindakan.

Theory of Planned Behavior (Teori Perilaku Terencana)

Teori perilaku terencana atau *Theory of Planned Behavior* (TPB) dari Ajzen (1991) merupakan penyempurnaan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (TRA) yang dikembangkan pada tahun 1967. *Theory of reasoned action* (TRA) digunakan ketika diaplikasikan pada perilaku yang ada di bawah kendali individu sendiri. Namun jika perilaku tersebut tidak sepenuhnya di bawah kendali atau kemauan individu, kemungkinan seseorang tidak akan secara nyata menampilkan perilaku tersebut. Sebaliknya, dalam TPB dikembangkan untuk memprediksi perilaku-perilaku yang sepenuhnya tidak berada di bawah kendali individu. (Ajzen, 1991). TPB menyajikan model sosial-psikologis untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia dalam konteks tertentu (Ajzen, 2001).

Menurut teori perilaku terencana (TPB), determinan langsung dari tingkah laku individu adalah intensinya untuk menampilkan tingkah laku tersebut. Hubungan niat dan perilaku sangat dekat sehingga dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku yang selaras dengan niat sangat dipengaruhi oleh waktu. Niat yang kuat cenderung menurun intensitasnya apabila pelaksanaannya tertunda oleh suatu sebab tertentu.

Menurut teori ini, determinan langsung dari niat adalah sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Sikap terhadap hal

merupakan keyakinan tentang konsekuensi yang diharapkan dari perilaku yang spesifik dan evaluasi yang dirasakan dari konsekuensi tersebut. Norma subjektif didefinisikan sebagai penerimaan tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Ajzen 1991). Sedangkan Persepsi kontrol perilaku merupakan faktor disposisional yang mengacu pada keyakinan pengetahuan pekerja tentang keberadaan dirasakan atau tidak ada yang diperlukan sumber daya dan peluang yang dapat memfasilitasi atau menghambat berbagi pengetahuan.

Sikap terhadap berbagi pengetahuan direpresentasikan sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap niat berbagi pengetahuan. Menurut Teori *Self-determination* menyatakan bahwa sikap terhadap suatu hal dapat dipengaruhi kuat oleh motivasi (Chennamaneni, 2006). Motivasi telah diidentifikasi sebagai penentu utama perilaku umum (Deci & Ryan 1987). Motivasi yang dimaksud dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengindikasikan kesenangan berasal dari kegiatan spesifik (Deci & Ryan 1985). Sedangkan Motivasi ekstrinsik berfokus pada alasan dorongan tujuan (seperti imbalan atau manfaat yang diperoleh) untuk melakukan suatu aktivitas (Deci dan Ryan 1985). Motivasi Ekstrinsik untuk berbagi pengetahuan antara lain insentif yang akan didapatkan dari organisasi, hubungan timbal balik yang diharapkan, reputasi yang akan didapatkan dan hilangnya kekuatan pengetahuan (Brock et al, 2005; Wasko & Faraj, 2000; Davenport & Prusak, 1998; Kankanhalli, 2005). Sedangkan motivasi intrinsik dapat berupa perilaku pro-sosial, altruisme, kesenangan membantu orang lain dan sebagainya (Wasko & Faraj 2000).

Chennamaneni, (2006) menyatakan salah satu pembentuk norma subjektif adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan pendorong penting bagi berbagi pengetahuan dalam sebuah organisasi (Constant et al 1996; Huber 2001; Orlikowski 1993 dalam Brock, Zmud, Kim dan Lee(2005). Iklim organisasi

adalah nilai-nilai bersama, norma-norma, makna, kepercayaan, mitos dan asumsi yang mendasari dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi akan menuntun perilaku karyawan dengan menyampaikan kepada mereka apa perilaku yang sesuai dan diinginkan.

Sedangkan persepsi kontrol perilaku merupakan kepercayaan tentang ada atau tidaknya faktor yang dirasa dapat memfasilitasi dalam melakukan perilaku tersebut. Persepsi kontrol perilaku ditentukan oleh dua faktor yaitu *control beliefs* (kepercayaan mengenai kemampuan dalam mengendalikan) dan *perceived power* (persepsi mengenai kekuasaan yang dimiliki untuk melakukan suatu perilaku) (Ajzen, 1991).

Pengembangan Hipotesis

Pada TPB, perilaku berbagi pengetahuan ditentukan oleh niatnya ke arah berbagi pengetahuan dan persepsi pengendalian perilaku (Ajzen, 1991). Perilaku berbagi pengetahuan adalah derajat yang benar-benar pekerja pengetahuan berbagi pengetahuan dengan anggota. Konsisten dengan TPB, diharapkan bahwa niat untuk berbagi pengetahuan akan menyebabkan perilaku berbagi pengetahuan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan:

H₁: Niat berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan

Persepsi kontrol perilaku diharapkan mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan, khususnya, bila ada kesepakatan antara persepsi individu kontrol perilaku dan kontrol yang sebenarnya. Semakin besar keyakinan pekerja pengetahuan bahwa dia memiliki sumber daya dan peluang, semakin sedikit hambatan mengantisipasi dia untuk melakukan berbagi pengetahuan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah

H₂: Persepsi Pengendalian Perilaku berpengaruh positif terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan

Sikap terhadap berbagi pengetahuan terbentuk dari keyakinan perilaku dan mengacu pada tingkat/perasaan negatif positif seorang individu memiliki terhadap niat untuk berbagi pengetahuan dengan anggota lain dari organisasi. Tinggi sikap disposisi terhadap berbagi pengetahuan harus meningkatkan pengetahuan niat berbagi. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H3: Sikap terhadap berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan

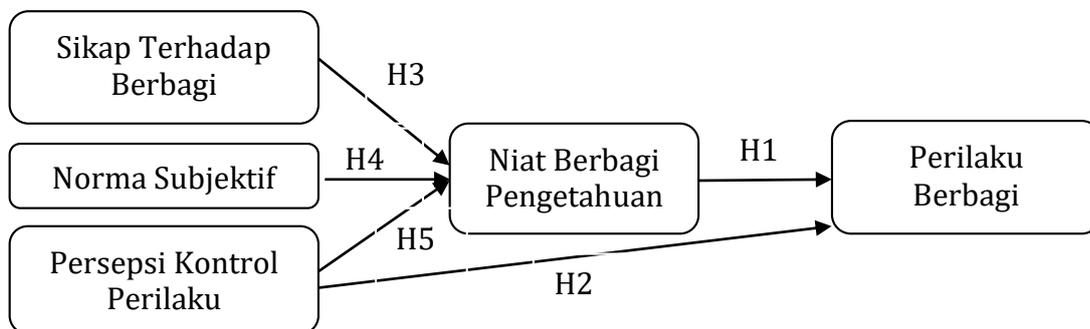
Norma subyektif terbentuk dari keyakinan normatif dan mengacu keyakinan individu yang menilai penting dalam sebuah perilaku. Dalam konteks organisasi norma dalam organisasi dapat dibentuk oleh dewan eksekutif, manajemen senior, pengawas dan kelompok sebaya (Chennamaneni, 2006). Dengan demikian, wajar saja bahwa karyawan ingin mematuhi harapan manajemen untuk terlibat dalam perilaku berbagi pengetahuan. Demikian pula, dengan penerimaan rekan kelompok juga memiliki efek penting pada pengalaman profesional seseorang. Penelitian sebelumnya menunjukkan norma subyektif menjadi antecedent penting niat perilaku (Brock, Zmud,

Kim dan Lee, 2005). Sehingga hipotesis yang diajukan:

H4: Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan

Persepsi pengendalian perilaku terbentuk dari keyakinan kontrol dan mengacu pada keyakinan individu tentang keberadaan dirasakan atau ada tidaknya sumber daya yang diperlukan dan peluang yang dapat memfasilitasi atau menghambat berbagi pengetahuan (Ajzen, 1991). Berbagi pengetahuan termasuk dukungan teknis dan non-teknis seperti ketersediaan dan kemudahan penggunaan alat dan teknologi, waktu, sumber daya dan sebagainya. TPB menunjukkan bahwa persepsi pengendalian perilaku meningkatkan niat karena individu hanya termotivasi untuk melakukan tugas-tugas di mana mereka berhasil. Taylor dan Todd (1995) menemukan persepsi pengendalian perilaku menjadi prediktor niat berbagi pengetahuan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan:

H5: Sikap terhadap berbagi pengetahuan berpengaruh positif pada niat berbagi pengetahuan



Sumber: Ajzen (1991)

Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory study*. Penelitian ini bersifat eksplanasi karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel (Cooper & Schindler, 2011). Desain penelitian ini meliputi tujuan, unit analisis dan jenis data. Tujuan penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan metode survei. Metode survei adalah proses pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan wawancara yang sangat terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh perbandingan data dalam sebuah subset dari sampel yang dipilih sehingga persamaan dan perbedaan dapat ditemukan (Cooper & Schindler, 2011). Penelitian survey merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dimana untuk mendapatkan jawaban atas sebuah pertanyaan diukur dengan angka dan dianalisis dengan metode statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah individu (staff pengajar) pada Universitas Sebelas Maret Surakarta (UNS). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling*, dimana probabilitas dalam memilih elemen populasi diketahui (Cooper & Schindler, 2011). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Convenience Sampling* yakni pengambilan sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan (Sekaran, 2006).

Definisi operasional dan pengukuran untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Perilaku berbagi pengetahuan adalah perilaku pekerja pengetahuan berbagi pengetahuan dengan anggota terutama di lingkungan universitas. Pengukuran perilaku berbagi pengetahuan di lingkungan akademik diadaptasi dari penelitian Ramayah et al, (2014) yang terdiri dari empat dimensi pengukuran yaitu kontribusi menulis, komunikasi organisasi, interaksi personal dan

komunitas praktisi. Seperti dalam dimensi kontribusi menulis menanyakan perilaku akademisi dalam memberi kontribusi pengetahuan melalui dokumentasi tertulis, seperti penerbitan artikel dalam jurnal, majalah dan sebagainya. Komunikasi organisasi merupakan salah satu perilaku berbagi pengetahuan melalui interaksi sosial dengan menggunakan chanel formal, seperti diskusi departemen atau brainstorming dalam fakultas. Interaksi personal merupakan interaksi sosial yang bersifat informal antar individu melalui telepon, makan siang dan sebagainya. Sedangkan komunitas praktisi adalah berbagi pengetahuan melalui komunitas-komunitas.

2. Niat berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai tingkat seseorang percaya akan terlibat pada berbagi pengetahuan. Pengukuran sikap terhadap berbagi pengetahuan diadaptasi dari penelitian Bock et al., (2005). Pertanyaan niat berbagi pengetahuan antara lain: saya akan berbagi laporan pekerjaan saya dan dokumen resmi dengan anggota organisasi lebih sering di masa depan; Saya berniat untuk pengalaman saya atau know-how dari pekerjaan saya dengan anggota organisasi lebih sering di masa depan.
3. Sikap terhadap berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai tingkat perasaan positif seseorang tentang berbagi pengetahuan seseorang. Pengukuran sikap terhadap berbagi pengetahuan diadaptasi dari penelitian Bock et al., (2005). Beberapa pertanyaan sikap berbagi pengetahuan antara lain: berbagi pengetahuan dengan anggota organisasi lainnya adalah pengalaman yang menyenangkan; Berbagi pengetahuan dengan anggota organisasi lainnya adalah hal yang berharga bagi saya
4. Norma subjektif didefinisikan sebagai Sejauh mana seseorang percaya bahwa orang yang bertanggung jawab atau orang di sekitar mengharapkan seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Pengukuran

norma subjektif diadaptasi dari penelitian Bock et al., (2005). Beberapa norma subjektif antara lain: Atasan (Ketua Jurusan/ Prodi) saya berpikir bahwa saya harus berbagi pengetahuan saya dengan anggota lain dalam organisasi; Rekan kerja saya berpikir saya harus berbagi pengetahuan saya dengan anggota lain dalam organisasi.

5. Persepsi control perilaku didefinisikan sebagai faktor disposisional yang mengacu pada keyakinan pekerja pengetahuan tentang keberadaan dirasakan atau ada tidaknya sumber daya dan peluang yang dapat memfasilitasi atau menghambat berbagi pengetahuan. Pengukuran variabel persepsi control perilaku diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Taylor and Todd (1995). Beberapa pertanyaan persepsi control perilaku antara lain: Saya punya peralatan yang cukup untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja saya; Saya punya cukup banyak waktu untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja saya

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis dengan pendekatan *Structural Equation Modelling*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Survey ini dilakukan pada dosen dan tenaga pengajar yang bekerja di Universitas Sebelas Maret (UNS). Penyebaran kuesioner dilakukan selama 4 minggu. Total kuesioner yang disebar sebanyak 250 kuesioner. Dari total kuesioner yang telah disebar tersebut, kuesioner yang kembali sebanyak 210 kuesioner. Dari jumlah kuesioner yang telah kembali tersebut, terdapat 8 kuesioner yang tidak dapat digunakan karena tidak memenuhi syarat. Oleh karena itu, kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 202 kuesioner staff

pengajar/dosen. Secara umum, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria yaitu sebanyak 54,7 %. Sedangkan jumlah Wanita dalam penelitian ini 45,7 %. Rentang usia mayoritas responden adalah antara usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 42,85%, kemudian disusul rentang usia 26-35 tahun sebanyak 38,57%. Asal fakultas terbanyak adalah Ekonomi dan Bisnis yaitu sebanyak 51,42%.

Pengujian validitas dilakukan pada empat variabel utama dan dimensi perilaku berbagi pengetahuan dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) didapatkan hasil semua instrumen pertanyaan memiliki *factor loading* >0.05. Sedangkan untuk uji reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Niat Berbagi pengetahuan	0,860
Sikap terhadap berbagi pengetahuan	0,831
Norma subjektif	0,880
Persepsi pengendalian perilaku	0,892
Kontribusi penulisan	0,880
Komunikasi organisasi	0,934
Interaksi personal	0,830
Komunitas Praktis	0,879

Sumber: Data Primer yang diolah (2014)

Nilai batas yang digunakan untuk menilai adalah sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7. Dengan demikian maka berdasarkan Tabel 1, keempat variabel dan dimensi perilaku berbagi pengetahuan dinyatakan reliabel.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis pengujian hipotesis dapat dilihat dari signifikansi besaran *regression weight* model yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Regression Weights

Hubungan Kausal		Estimate	S.E.	C.R.	P
Knowledge Sharing Intention	<--- Perceived Behavioral Control	.336	.070	4.804	***
Knowledge Sharing Intention	<--- Attitude toward Knowledge Sharing	.576	.110	5.223	***
Knowledge Sharing Intention	<--- Subjective Norm	.177	.056	3.147	.002
Knowledge Sharing Behavior	<--- Knowledge Sharing Intention	.628	.121	5.212	***
Knowledge Sharing Behavior	<--- Perceived Behavioral Control	.066	.092	.715	.475

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Pembahasan

Pengaruh niat berbagi pengetahuan pada perilaku berbagi pengetahuan.

Hasil perhitungan pada Tabel 2, menunjukkan nilai C.R niat berbagi pengetahuan pada perilaku berbagi pengetahuan sebesar 5,212 dan signifikan pada tingkat signifikansi $p < 0.05$ yaitu sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 didukung, bahwa niat berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif pada perilaku berbagi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh niat berbagi pengetahuan kepada orang lain. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa niat berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hal ini konsisten dengan TPB dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chennamaneni (2006) yang menemukan bahwa niat berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Pengaruh persepsi pengendalian perilaku pada perilaku berbagi pengetahuan.

Hasil perhitungan pada Tabel 2, menunjukkan nilai C.R persepsi pengendalian perilaku pada perilaku berbagi pengetahuan sebesar 0,715 dan signifikan pada tingkat signifikansi $p > 0.05$ yaitu sebesar 0.475, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 tidak didukung, bahwa persepsi pengendalian perilaku tidak memiliki

pengaruh yang signifikan pada perilaku berbagi pengetahuan.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Bock et al., (2005). Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan teknik dan non teknis dan ketersediaan dan kemudahan penggunaan alat dan teknologi, waktu, sumber daya dan sebagainya tidak langsung dapat meningkatkan perilaku seseorang dalam berbagi pengetahuan. Hal ini tidak sesuai dengan TPB yang menunjukkan bahwa semakin besar keyakinan pekerja pengetahuan bahwa dia memiliki sumber daya dan peluang, semakin sedikit hambatan mengantisipasi dia untuk melakukan berbagi pengetahuan. Hal ini merupakan temuan yang sangat menarik dalam tinjauan berbagi pengetahuan di lingkungan akademik. Seseorang tidak serta merta membagi pengetahuan mereka kepada orang lain baik melalui artikel, membagi informasi dalam komunitas walaupun terdapat alat dan teknologi, sumber daya dan peluang yang mendukung untuk melakukan perilaku berbagi pengetahuan.

Pengaruh sikap terhadap berbagi pengetahuan pada niat berbagi pengetahuan.

Hasil perhitungan pada Tabel 2, menunjukkan nilai C.R sikap terhadap berbagi pengetahuan pada niat berbagi pengetahuan sebesar 5,223 dan signifikan pada tingkat signifikansi $p < 0.05$ yaitu sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 didukung, bahwa sikap terhadap berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif pada niat berbagi pengetahuan.

Dari hasil pengujian didapatkan hasil jika sikap terhadap terhadap berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berbagi pengetahuan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Bock et al., (2005) dan Chennamaneni (2006). Hasil ini menunjukkan bahwa sikap terhadap berbagi pengetahuan terbentuk dari keyakinan perilaku dan mengacu pada tingkat perasaan negatif positif seorang individu memiliki terhadap niat untuk berbagi pengetahuan dengan anggota lain dari organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan seseorang akan hasil yang menguntungkan lebih mungkin untuk terlibat dalam berbagi pengetahuan.

Pengaruh norma subjektif pada niat berbagi pengetahuan.

Hasil perhitungan pada Tabel 2, menunjukkan nilai C.R norma subjektif pada niat berbagi pengetahuan sebesar 3,147 dan signifikan pada tingkat signifikansi $p < 0.05$ yaitu sebesar 0.002, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 didukung, bahwa norma subjektif memiliki pengaruh positif pada niat berbagi pengetahuan.

Norma subyektif terbentuk dari keyakinan normatif dan mengacu keyakinan individu yang menilai penting dalam sebuah perilaku. Sedangkan Ajzen (1991 dalam Bock et al., 2005) menyatakan bahwa konstruk norma subyektif, yang didefinisikan sebagai tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan merupakan salah satu antesenden yang kuat dari niat. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berbagi pengetahuan di lingkungan akademik. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bock et al., (2005) dan Chennamaneni (2006). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di lingkungan organisasi ingin memenuhi harapan dari pihak manajemen yang berlaku dalam norma-norma organisasi yang dibentuk oleh manajemen. Hasil ini juga menunjukkan bahwa tekanan atau penerimaan kolektif dalam kelompok memiliki

efek penting bagi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Selain itu seseorang cenderung untuk terlibat dalam berbagi pengetahuan jika manajemen dan kelompok menilai baik dan cenderung memuji tindakan berbagi pengetahuan.

Pengaruh persepsi pengendalian perilaku pada niat berbagi pengetahuan.

Hasil perhitungan pada Tabel 2, menunjukkan nilai C.R persepsi pengendalian perilaku pada niat berbagi pengetahuan sebesar 4,804 dan signifikan pada tingkat signifikansi $p < 0.05$ yaitu sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 didukung, bahwa persepsi pengendalian perilaku memiliki pengaruh positif pada niat berbagi pengetahuan.

Dari hasil pengujian didapatkan hasil bahwa persepsi pengendalian perilaku terhadap berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chennamaneni (2006). Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan teknik dan non teknis dan ketersediaan dan kemudahan penggunaan alat dan teknologi, waktu, sumber daya dan sebagainya akan meningkatkan niat seseorang dalam berbagi pengetahuan. Hal ini sesuai dengan TPB yang menunjukkan bahwa persepsi pengendalian perilaku meningkatkan niat karena individu hanya termotivasi untuk melakukan tugas-tugas di mana mereka berhasil.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan atas hasil statistic dan pembahasan pada bagian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Niat berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum melakukan berbagi pengetahuan seorang pekerja

- pengetahuan bisanya berniat untuk melakukan berbagi pengetahuan.
2. Persepsi pengendalian perilaku berpengaruh terhadap niat berbagi pengetahuan namun tidak berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan teknik dan non teknis dan ketersediaan dan kemudahan penggunaan alat dan teknologi, waktu, sumber daya dan sebagainya berpengaruh terhadap niat berbagi pengetahuan, namun tidak langsung dapat meningkatkan perilaku seseorang dalam berbagi pengetahuan. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan teknis dan non teknis saja tanpa niat untuk berbagi pengetahuan maka tidak akan menghasilkan perilaku berbagi pengetahuan.
 3. Sikap berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap niat berbagi pengetahuan. Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan perilaku dan mengacu pada tingkat perasaan seorang individu memiliki pengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan dengan anggota lain dari organisasi.
 4. Norma subjektif berpengaruh terhadap niat berbagi pengetahuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan sosial (baik dari atasan maupun teman sejawat) untuk berbagi pengetahuan mempengaruhi niat seseorang untuk berbagi pengetahuan.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan dan menyarankan beberapa hal untuk penelitian yang akan datang:

1. Penelitian ini hanya menguji faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan berdasarkan teori perilaku terencana saja belum memasukkan variabel eksogen yang dapat menjelaskan lebih detail

bagaimana perilaku tersebut dapat terbentuk. Saran untuk penelitian yang akan datang dengan menambahkan variabel eksogen antara lain hilangnya pengetahuan, insentif organisasi, dan sebagainya.

2. Penelitian ini menggunakan data cross sectional, dimana dimungkinkan terjadi bias karena adanya pengukuran pada satu titik waktu yang sama. Penelitian yang akan datang hendaknya menggunakan data longitudinal yang dapat menangkap fenomena perilaku berbagi pengetahuan secara lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya terbatas di lingkungan akademik yaitu Universitas sebelas Maret sehingga generalisasi susah untuk dilakukan. Hendaknya penelitian yang akan datang mengambil sampel pada beberapa universitas dan jurusan sehingga generalisasi dapat dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2001). Nature and Operation Attitude. *Annual Review of Psychology*, 52, 27-58.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 50 (2), 179-211.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (1999). Knowledge Management Systems: Issues, Challenges, and Benefits. *Communications of the AIS*, 1 (7), 2-36.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review Knowledge Management and Knowledge Management System: Conceptual Foundation Research Issues. *MIS Quarterly*, 25 (1), 107-36.
- B. VandenHooff, J. A. (2004). Knowledge Sharing in context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and

- CMC use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8, 117-130.
- Bock, G., & Kim, Y. (t.thn.). Breaking the Myths of Rewards: An Explanatory Study of Attitude about nowledge Sharing. *Information Resource Management Journal*.
- Bock, G., Lee, J., & Zmud, R. (2005). Behavioral Intentin Formation in Knowledge Sharing Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Socio-psychological Forces and Organizational Climate. *MIS quarterly*, 29 (1), 87-111.
- Chennamaneni, A. (2006). *Determinant of Knowledge Sharing Behaviors: Developing and Testing AnIntegrated Theoretical Model*. Arlington: The University of Texas.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organization Manage what they know*. Boston, USA: MA: Harvard Business School Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behaviour*. New York: Plenum Press.
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge Sharing Amongst Academics in UK Universities. *Journal of Knowledge Management*, 17 (1), 123-136.
- Grant, R. M. (1996). Toward a Knowledge-based Theory of The Firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.
- Hu, M.-L. M., Horng, J.-S., & Sun, Y.-H. C. (2009). Hospitality Teams: Knowledge Sharing and Servise Innovation Performance. *Tourism Management*, 30, 41-50.
- Kankanhalli, K., & Kwok-Kee. (2005). Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation. *MIS Quarterly*, 29 (1), 113-145.
- Kidwell, J. J., Linde, K. M., & Johnson, S. L. (2000). Applying Corporate Knowledge Management Practices in Higher Education. *Educause Quarterly*, 4, 27-33.
- Lee, P., Gillespie, N., Mann, L., & Wearing, A. (2010). Leadership and Trust: Their Effect on Knowledge Sharing and Team Performance. *Management Learning*, 41 (4), 473-491.
- Lin, H. (2007). Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation in Employee Knowledge Sharing Intention. *Journal of Information Science*, 33 (2), 135-149.
- Mooradian, T., Renzl, B., & Matzler, K. (2006). Who Trusts? Personality, Trust and Knowledge Sharing. *Management Learning*, 37 (4), 523-540.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Sosial Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
- Ramayah, T., Yeap, J.A.L, and Ignatius, J., (2014). Assessing Knowledge Sharing Among Academics: A Validation of the Knowledge Sharing Behavior Scale (KSBS). *Evaluation Review*, 1-28
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams: Effect on Knowledge Sharing, Efficacy and Performance. *Academy of Management Journal*, 49 (6), 1239-1251.
- Szulanski, G. (1996). Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practie Within the Firm. *Strategic Management Journal*, 17, 27-43.
- Taylor, S., & Todd, P. (1995). Understanding Information Technologi Usage: A Test of Competing Models. *Information Systems Research*, 144.
- Thompshon, R. L., Higgins, C., & J.M.Howell. (1991). Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utiliation. *MIS Quarterly*, 125-143.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20, 115-131.
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2000). It is What One Does: Why Poeple Participate and Help others in Electronic Communities of Practice. *Journal of Strategic Information Systems*, 9 (2), 155-173.

Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why Should I share? Examining Knowledge Contribution in Network Practice. *MIS Quarterly*, 29 (1), 35-57.

Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team Climate, Empowering Leadership, and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15 (2), 299-312.