PEMODELAN STRUKTURAL KNOWLEDGE SHARING INTENTION
DI PERGURUAN TINGGI

Peneliti:
Agus Mulyanto

PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016
KATA PENGANTAR

Alhamdulillah. Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, dan para sahabatnya, yang telah membawa kita dari dunia kegelapan ke dunia yang terang benderang.


Selanjutnya peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

3. Para responden yang telah berkenan mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga apa yang telah Anda lakukan menjadi amal kebaikan yang dicatat sebagai investasi di dunia dan akhirat.
Akhirnya, meski Peneliti telah berusaha untuk tidak berbuat kesalahan, namun sebagai manusia yang tak luput dari berbagai kekurangan serta kesalahan, laporan penelitian ini tentu masih ada kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat kami harapkan. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, Juli 2016

Peneliti,

Agus Mulyanto, S.Si, M.Kom
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ........................................................................................................... i
KATA PENGANTAR ...................................................................................................... ii
DAFTAR ISI ................................................................................................................ iv
DAFTAR TABEL .......................................................................................................... v
DAFTAR GAMBAR ..................................................................................................... vi
BAB I PENDAHULUAN ............................................................................................ 1
  1.1 Latar Belakang Masalah ................................................................................... 1
  1.2 Rumusan Masalah .......................................................................................... 2
  1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .................................................................... 2
  1.4 Hipotesis Penelitian ...................................................................................... 3
  1.5 Sistematika Penulisan ................................................................................... 3
BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA ........................................... 5
  2.1 Tinjauan Pustaka .......................................................................................... 5
  2.2 Landasan Teori ............................................................................................. 7
BAB III METODE PENELITIAN ............................................................................ 18
  3.1 Model Konseptual ...................................................................................... 18
  3.2 Objek Penelitian ........................................................................................... 19
  3.3 Rancangan Instrumen ................................................................................ 19
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..................................................................... 22
  4.1 Pengolahan Data .......................................................................................... 22
  4.2 Profil Responden ......................................................................................... 23
  4.3 Deskripsi Statistik ....................................................................................... 24
  4.4 Kesesuaian Model ...................................................................................... 26
  4.5 Validitas dan Realibilitas ............................................................................ 27
  4.6 Uji Empiris ................................................................................................... 28
BAB V PENUTUP ...................................................................................................... 30
  5.1 Kesimpulan .................................................................................................. 30
  5.2 Saran ............................................................................................................ 31
DAFTAR PUSTAKA ................................................................................................... 33
DAFTAR TABEL

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabel</th>
<th>Judul</th>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.1</td>
<td>Operasional Variabel Penelitian</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>4.1</td>
<td>Profil Responden</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>4.2</td>
<td>Nilai Pengaruh Variabel Manifest Terhadap Variabel Laten</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>4.3</td>
<td>Hasil Kecocokan Model</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>4.4</td>
<td>Hasil Penguian Validitas Dan Relibilitas Instrumen</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>4.5</td>
<td>Hubungan Antar Variabel</td>
<td>28</td>
</tr>
</tbody>
</table>
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hirarki DIKW (4) .............................................................................10
Gambar 3.1. Model Struktur Penelitian ............................................................18
Gambar 4.1. Model Persamaan Struktural .........................................................23
Gambar 4.2. Nilai Variabel Manifes .................................................................25
Gambar 4.3. Hubungan Antar Variabel .............................................................29
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui. Sedangkan menurut Oxford Advanced Learner’s Dictionary, “Knowledge is the information, understanding and skills that you gain through education or experience” [1]. Polanyi membagi pengetahuan menjadi dua dimensi yaitu tacit knowledge dan explicit knowledge. Tacit knowledge merupakan pengetahuan seseorang yang tidak dapat diekspresikan secara eksplisit, tetapi dia dapat menuntun perilaku manusia sebagai model mental, pengalaman, dan skill. Sedangkan explicit knowledge adalah pengetahuan yang dapat diekpresikan dalam bentuk laporan, buku, pembicaraan, komunikasi formal atau informal [2]. Pengetahuan berasal dari informasi yang diolah dari data yang tersedia termasuk pengalaman, nilai-nilai, wawasan, dan informasi kontekstual. Perbedaan utama antara informasi dan pengetahuan adalah bahwa informasi jauh lebih mudah diidentifikasi, diatur dan didistribusikan sementara pengetahuan lebih sulit dikelola karena berada dalam pikiran seseorang [3].

Setiap dosen sebagai salah satu sumber daya internal Perguruan Tinggi, selain memiliki pengetahuan yang bersifat objektif, rasional, dan teknis berupa data ataupun dokumen (explicit knowledge), juga memiliki pengetahuan yang bersifat subjektif, kognitif, berbasis pengalaman (tacit knowledge). Dua ranah pengetahuan ini merupakan aset penting dalam organisasi yang harus dikomunikasikan antar
individu/organisasi. Hal ini dimaksud agar proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berjalan baik untuk mendukung berbagai keputusan.

Permasalahan yang sering terjadi adalah proses berbagi pengetahuan kurang baik karena tidak adanya dukungan manajemen pengetahuan yang terstruktur. Manajemen pengetahuan (*knowledge management, KM*) adalah teknik membangun lingkungan pembelajaran, agar orang-orang di dalamnya terus termotivasi untuk belajar, memanfaatkan informasi yang ada, dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap intensi berbagi pengetahuan.
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap intensi berbagi pengetahuan.

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mencari model persamaan structural (*structural equation model, SEM*) intensi berbagi pengatuan dengan variabel budaya organisasi dan karakteristik individu.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis
   a. Memberikan sumbangsih di keilmuan teknik informatika.
   b. Memberikan referensi terhadap peneliti selanjutnya.
2. Manfaat praktis
Memberi rekomendasi kepada Pimpinan Universitas dalam pengembangan SDM di UIN Sunan Kalijaga yang dapat mendukung intensi berbagi pengetahuan sebagai salah satu *intangible asset* Universitas.

**1.4 Hipotesis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan model persamaan structural (*structural equation model, SEM*) intensi berbagi pengetahuan dengan variabel budaya organisasi dan karakteristik individu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan alat bantu Lisrel. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepribadian terhadap intensi berbagi pengetahuan.
2. Terdapat pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap intensi berbagi pengetahuan.

**1.5 Sistematika Penulisan**

Laporan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah
1.2 Rumusan Masalah
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian
1.4 Hipotesis Penelitian
1.5 Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka
2.2 Landasan Teori

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Model Konseptual
3.2 Objek Penelitian
3.3 Rancangan Instrumen

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengolahan Data
4.2 Profil Responden
4.3 Deskripsi Statistik
4.4 Kesesuaian Model
4.5 Validitas dan Realibilitas
4.6 Uji Empiris

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan
5.2 Saran
BAB II
LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Hipotesis tentang berbagi pengetahuan (knowledge sharing) di Institusi Akademik telah diajukan oleh [9] dalam studi kasus di Multimedia University Malaysia. Mereka mengajukan enam hipotesis sebagai berikut:

Faktor Organisasi:

H1: Sistem insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap knowledge sharing,
H2: Sistem manajemen mempengaruhi knowledge sharing,
H3: Budaya organisasi mempengaruhi knowledge sharing,

Faktor Individu:

H4: Sikap individu mempengaruhi lingkungan knowledge sharing,
H5: Harapan pribadi mempengaruhi knowledge sharing,

Faktor Teknologi:

H6: Teknologi memainkan peran signifikan dalam knowledge sharing.

Penelitian ini menggunakan metode analisis multiple regresi dari 60 responden untuk menemukan kebenaran hipotesis tersebut, diperoleh bahwa sistem insentif dan harapan pribadi merupakan dua faktor dominan untuk berbagi pengetahuan. Penemuan ini merupakan faktor eksternal dan internal yang krusial dalam aktivitas berbagi pengetahuan di akademisi. Akademisi termotivasi untuk berbagi jika insentif dan mekanisme reward mendorong penciptaan lingkungan yang kondusif. Hasil koefisien regresi untuk masing-masing faktor adalah sistem insentif 0,401*, sistem manajemen 0,100, budaya organisasi 0,065, sikap individu
0,125, harapan pribadi 0,348** dan teknologi 0,007. Berbagi pengetahuan sangat penting untuk keberhasilan praktek manajemen pengetahuan (knowledge management) di semua organisasi, termasuk Perguruan Tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal dan internal sama pentingnya untuk menjelaskan perilaku akademisi dalam berbagi pengetahuan. Akademisi menanggapi insentif berbasis kinerja lebih berharga daripada "kekuatan" sistem manajemen.

Berbagi pengetahuan merupakan aspek penting kehidupan organisasi yang mendasar untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengembangkan peluang bisnis baru melalui sosialisasi dan proses belajar. Kemampuan mengelola proses berbagai pengetahuan merupakan tantangan utama yang dihadapi organisasi kontemporer. Karyawan biasanya enggan untuk berbagi pengetahuan tacit dan eksplisit karena berbagai alasan [4].


2.2 Landasan Teori

2.2.1 Data, Informasi, Knowledge dan Wisdom

Praktisi bisnis maupun IT player sering tidak perhatian terhadap perbedaan data, informasi, knowledge dan wisdom. Setelah munculnya KM pembedaan ini menyita perhatian mereka. Pembedaan data, informasi, knowledge dan wisdom menjadi penting dalam KM karena pemahaman akan hal tersebut akan menjadikan implementasi KM dalam organisasi menjadi lebih efektif.

Menurut Russell Ackoff dalam [4], seorang ahli teori sistem dan profesor perubahan organisasi, isi dari pikiran manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori: data, informasi, knowledge, understanding dan wisdom. Penjabaran lebih lanjut dari definisi Ackoff adalah sebagai berikut:

a. Data: merupakan simbol-simbol berupa angka atau karakter/teks.

b. Informasi: Data yang diolah untuk menjadi berguna, untuk menjawab pertanyaan "who", "what", "where", dan "when".

Informasi adalah data yang telah diberi makna dengan cara koneksi relasional. Dalam bahasa komputer, database relasional membuat informasi dari data yang tersimpan di dalamnya.

c. Knowledge: merupakan aplikasi data dan informasi, serta untuk menjawab pertanyaan "why".

Pengetahuan adalah pengumpulan informasi yang tepat sehingga bermanfaat. Pengetahuan adalah proses deterministik. Ketika seseorang "menghafal" informasi, maka dia telah mengumpulkan pengetahuan. Pengetahuan ini memiliki makna yang berguna baginya. Misalnya, anak SD menghafal, atau mengumpulkan pengetahuan dari tabel "kali". Mereka dapat memberitahu Anda bahwa "2 x 3 = 6" karena mereka telah mengumpulkan pengetahuan itu dalam tabel kali. Tetapi ketika ditanya "2657 x 479", mereka tidak dapat merespon dengan benar karena tidak ada dalam tabel kali tersebut. Agar dapat menjawab benar pertanyaan seperti itu membutuhkan kemampuan kognitif dan analitis di tingkat berikutnya. Dalam bahasa komputer, sebagian besar aplikasi yang kita gunakan (pemodelan, simulasi, dll) merupakan contoh pengetahuan yang tersimpan.

d. Understanding: merupakan apresiasi terhadap pertanyaan “why”.

Pemahaman adalah proses interpolative dan probabilistik, kognitif dan analitis. Perbedaan antara pemahaman dan pengetahuan adalah perbedaan antara "belajar" dan "menghafal". Orang yang memiliki pemahaman dapat melakukan tindakan yang berguna karena mereka dapat mensintesis pengetahuan
Dalam beberapa kasus, setidaknya informasi baru dari yang sebelumnya dikenal dan dipahami. Dalam bahasa komputer, sistem Artificial Intelligent memiliki pemahaman dalam arti bahwa ia mampu mensintesis pengetahuan baru dari informasi dan pengetahuan yang disimpan sebelumnya.

e. Wisdom: evaluasi dari “understanding”.


Ackoff menunjukkan bahwa empat kategori pertama berhubungan dengan masa lalu, mereka berurusan dengan apa yang telah atau apa yang dikenal. Hanya kategori kelima, wisdom, berkaitan dengan masa depan karena menggabungkan visi dan desain. Dengan wisdom, orang dapat menciptakan masa depan bukan hanya memahami masa kini dan masa lalu. Tetapi untuk mencapai wisdom memang tidak mudah, orang harus bergerak secara berurutan melalui kategori lainnya.

Gambar 2.1 menjelaskan transisi dari data, ke informasi, ke knowledge, dan terakhir wisdom. Understanding sendiri mendukung setiap tahap ke tahap berikutnya. Understanding bukan merupakan level terpisah dari hirarki ini.
2.2.2 Knowledge sharing

(Goodwin, 2009) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai aktivitas saling bertukar pengetahuan antar personal. Menurut (Hogel, et al., 2003), definisi berbagi pengetahuan (knowledge sharing) adalah:

“Knowledge sharing can be defined as social interaction culture, involving the exchange of employee knowledge, experiences, and skills through the whole department or organization. Knowledge sharing comprises a set of shared understandings related to providing employees access to relevant information and building and using knowledge networks within organizations”.


Faktor manusia memiliki peran penting dalam proses identifikasi, akuisisi, generalisasi, penyimpanan, penyusunan, distribusi dan asesmen terhadap pengetahuan (Pawar, 2007). Namun demikian, faktor mental dapat menghambat aktifitas knowledge sharing. Pawar (2007) telah mengidentifikasi beberapa hambatan dalam berbagi pengalaman, yaitu:

1. Takut kehilangan profil diri.
   Ketakutan ini ada pada level personal maupun organisasi. Seorang merasa bahwa dengan berbagi pengetahuan akan kehilangan pekerjaan dan pada level organisasi merasa akan kehilangan profil bisnisnya.

2. Budaya dan kepemimpinan organisasi
   Budaya organisasi mempengaruhi attitude, gaya manajemen, operasional dan praktik kerja dalam organisasi. Budaya dan kepemimpinan yang tidak kondusif akan menghambat keinginan untuk berbagi pengetahuan.

3. Kepercayaan
   Ada keinginan untuk melindungi pengetahuan dari pihak lain karena ada kekawatiran kalah dalam persaingan (supplier, regulasi dan kompetitor).

4. Waktu
Isu tentang waktu ini tidak hanya waktu untuk menggunakan metode dan tool KM tetapi juga waktu untuk melatih karyawan dalam mengubah mindset dan pemahaman terhadap implementasi KM.

(Sohail & Daud, 2009) mengungkapkan bahwa pengukuran berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu: *nature of knowledge, working culture, staff attitudes, motivation to share dan opportunities to share*. Sedangkan menemukan relasi antara etika dan berbagi pengetahuan (Patel & Rangsdell, 2011) menemukan relasi antara aspek etika dengan intensi berbagi pengetahuan di British University dengan membandingkan kondisi dua fakultas. Aspek etika yang dapat menghambat keinginan untuk berbagi pengetahuan adalah:

1. Aspek filosofi berbagi pengetahuan
   Banyak lembaga dihadapkan dengan tantangan perubahan sikap karyawan dari "pengetahuan adalah kekuatan" menjadi "berbagi pengetahuan adalah kekuatan.". Penelitian ini menunjukkan semua akademisi berpikir bahwa berbagi berbagi pengetahuan merupakan perkara fundamental di tempat kerja.

2. Nilai pengetahuan
   Pengetahuan memiliki nilai namun menempatkannya pada nilai moneter dapat menimbulkan kontroversi. Temuan mengungkapkan adanya ketidakpuasan di antara akademisi mengenai tingkat remunerasi sehingga menghalangi aktivitas berbagi pengetahuan.

3. Kepemilikan Pengetahuan
   Beberapa akademisi terhalang untuk berbagi pengetahuan dengan kemungkinan kehilangan kepemilikan pengetahuannya. Opini menjadi dua hal yaitu pengetahuan sebagai kepentingan publik dan barang pribadi.

4. Penyalahgunaan pengetahuan
   Kemungkinan pengetahuan disalahgunakan mengurangi kesiapan beberapa akademisi untuk berbagi pengetahuan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa akademisi semakin terhalangi berbagi pengetahuan mereka karena penyalahgunaannya.

5. Komersialisasi pengetahuan
   Berbagi pengetahuan di komunitas akademik akan berkurang ketika hasil penelitian dipatenkan oleh perusahaan perorangan.
6. Kebutuhan kode etika

Kode etik tidak hanya diperlukan di ranah organisasi, tetapi juga diperlukan dalam pengaturan aktivitas berbagi pengalaman.

2.2.3 The Big Five Personality

Menurut (Costa & McCrae, 1992), The Big Five Personality menjelaskan ciri-ciri lima dimensi kepribadian untuk menggambarkan kepribadian manusia. Teori ini didasarkan pada lima besar faktor yang disebut Five Factor Model (FFM). Lima faktor ini adalah keterbukaan (openness to experience), kehati-hatian (conscientiousness), kuantitas interaksi (extraversion), keramahan (agreeableness), dan ketidakstabilan emosi (neuroticism).

Adapun karateristik yang berkorelasi dengan kelima dimensi ini adalah (Matthews, et al., 2003):

1. *Openness to Experience* (O) sering disebut *Culture* atau *Intellect*

   Merujuk kepada keaktifan mencari dan menghargai pengalaman karena keinginannya sendiri, toleran dan melakukan eksplorasi terhadap sesuatu yang belum dikenal. Individu dengan skor yang tinggi memiliki karateristik memiliki keterbukaan yang luas, kreatif, imajinatif, tidak tradisional, menyenangkan, dan artistik. Individu dengan skor rendah memiliki karateristik konvensional, berketerbukaan sempit, membosankan, sederhana dan tidak realistis.

2. *Conscientiousness* (C) disebut juga *Lack of Impulsivity*

   Merujuk pada derajat keteraturan individu, tekun, dan motivasi yang berorientasi pada tujuan. Individu dengan skor yang tinggi memiliki karateristik terorganisir, reliabel, pekerja keras, disiplin, rapi, berhati-hati, dapat diandalkan, dan ambisius. Individu dengan skor rendah memiliki karateristik tidak memiliki tujuan, tidak reliabel, malas, kurang berhati-hati, berkeinginan lemah, ceroboh, berantakan, dan hedonistik.

3. *Extraversion* (E) sering disebut juga *Surgency*

   Merujuk pada kuantitas dan intensitas interaksi personal, *activity level*, kebutuhan akan stimulasi, kapasitas untuk mendapatkan kesenangan. Individu dengan skor yang tinggi memiliki karateristik penuh semangat, antusias, dominan, ramah, komunikatif, bersosialisasi, aktif, *talk active, person-oriented*, optimis dan fun-
**loving.** Individu dengan skor rendah memiliki karateristik *task oriented*, pendiam, penyendiri, pemalu, tidak percaya diri, dan submisif.

4. *Agreeableness (A)*

Merujuk pada kualitas orientasi interpersonal seseorang dimulai dari perasaan peduli sampai dengan perasaan permusuhan dalam pikiran, perasaan, dan tindakan. Individu dengan skor yang tinggi memiliki karateristik berhati baik, suka menolong, pemaaf, berterus terang, ramah, kooperatif, hangat, dan mudah mempercayai orang lain. Individu dengan skor rendah memiliki karateristik kasar, tidak kooperatif, sinis, curiga, dingin, konfrontatif, kejam, dan pendendam.

5. *Neuroticism (N)* disebut juga *Emotional Instability*

Merujuk pada *adjustment vs emotional instability*, yaitu mengidentifikasikan kecenderungan individu untuk mengalami *distress* psikologis, ide-ide yang tidak realistik, menginginkan sesuatu secara eksesif, dan *coping response* yang *mal adaptive*. Individu dengan skor yang tinggi memiliki karateristik mudah khawatir, gugup, emosional, sensitif, tegang, mudah cemas, *in adequate* dan *hypochondriacal*. Individu dengan skor rendah memiliki karateristik tenang, santai, tidak emosional, *secure*, dan merasa puas diri.

### 2.2.4 Budaya Organisasi

(Robbins & Judge, 2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai system terhadap pemahaman bersama yang dibangun oleh anggota dan hal itu membedakannya dengan organisasi lain. Terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yaitu:

1. *Innovation and risk taking*

   Budaya yang mendorong pegawai untuk melakukan inovasi dan berani mengambil risiko.

2. *Attention to detail*

   Pegawai diharapkan mampu menganalisis permasalahan dan memberikan perhatian secara detil dalam mencari solusinya.

3. *Outcome orientation*

   Perhatian manajemen fokus kepada hasil (*result*) atau luaran (*output*) dan bukan pada proses atau teknik untuk mencapai luaran tersebut.

4. *People orientation*
Keputusan yang diambil manajemen berdasar atas pertimbangan pada pengaruh keputusan terhadap anggota organisasi.

5. **Team orientation**

   Kinerja organisasi diorientasikan pada suatu kerja tim bukan pada individu.

6. **Aggressiveness**

   Manajemen mendorong pegawai bertindak agresif dan bersaing dan meninggalkan tindakan santai (*easy going*) dalam menjalankan tugas.

7. **Stability**

   Kegiatan organisasi ditekankan pada stabilitas organisasi daripada pertumbuhan organisasi.


2.2.5 **Hipotesis Penelitian**

Tiga hipotesis penelitian ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing intention*), yaitu:

1. Terdapat pengaruh kepribadian terhadap intensi berbagai pengetahuan
2. Terdapat pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap intensi berbagi pengetahuan.

Ketiga hipotesis tersebut dirumuskan berdasar kerangka teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

Selanjutnya akan dijelaskan hipotesis penelitian dan penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengannya.

**Hipotesis 1:** Terdapat pengaruh kepribadian terhadap intensi berbagi pengetahuan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukan adanya keterhubungan antara kepribadian seorang individu dengan keinginannya untuk sharing knowledge. Hasil riset yang telah dilakukan oleh Cabrera, et al (2006) menunjukan bahwa faktor personal merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling kuat bagi individu
dalam sebuah organisasi untuk berbagi pengetahuan jika dibandingkan dengan faktor organisasional dan faktor sistem. Dari kelima dimensi kepribadian, kepribadian *openness to experience* merupakan faktor yang paling menonjol pengaruhnya terhadap intensi seseorang untuk berbagi pengetahuan (Cabrera, 2006).

Secara bersama-sama, kepribadian karyawan (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability dan openness to experience*) berpengaruh terhadap intensi karyawan untuk berbagi pengetahuan. Listyani (2009) menggunakan uji regresi berganda untuk mengukur pengaruh semua kepribadian *big five personality* pengaruh terhadap intention to share knowledge. *Extraversion, agreeableness, dan openness to experience* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap intention to share knowledge. Sifat *agreeableness* menjadi faktor yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap intention to share knowledge. Namun, *conscientiousness* dan *emotional stability* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intention to share knowledge dan *conscientiousness* berpengaruh secara negatif terhadap intensi karyawan untuk berbagi pengetahuan (Listyani, 2009). Penelitian ini hanya mengambil empat indikator dari teori *big five personality*, yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness*.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi

(Kumar, et al., 2009) mengeksplorasi hubungan antara perilaku kepribadian dan perilaku anggota organisasi (*organizational citizenship behavior, OCB*) menggu-nakan sampel lapangan. Model *Big Five Personality* digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepribadian dan OCB. Responden dalam penelitian ini adalah 187 dokter yang bekerja di perguruan tinggi medis di India utara. Empat faktor dari *Big Five Personality* (*Openness to Experience, Conscientiousness, Extraversion*, dan *Agreeableness*) berkorelasi positif dengan OCB. Analisis regresi data hirarkis setelah mengendalikan variabel demografis menunjukkan bahwa Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness and Neuroticism adalah valid sebagai prediktor untuk OCB. Namun, *openness to experience* tidak ada hubungan yang signifikan dengan ukuran keseluruhan OCB.
Hipotesis 3: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap intensi berbagi pengetahuan.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Model Konseptual

Model konseptual ini menggabungkan dua perspektif teoritis dalam meneliti intensi berbagi pengetahuan, yaitu faktor individu (faktor internal) dan faktor budaya organisasi (faktor eksternal). Kepribadian individu mencerminkan kondisi psikologis seseorang. Individu-individu yang memiliki kepribadian berbeda jika berkumpul di dalam suatu organisasi akan membentuk budaya. Keinginan sesorang untuk berbagi kepada sesama anggota organisasi dipengaruhi oleh kepribadian dan budaya organisasi itu sendiri. Keinginan berbagi dapat disampaikan di dalam Jurusan, antar Jurusan, dan kontribusi melalui saluran informasi.

Secara konseptual ketiga konsep ini dapat dikonstruksi menjadi hipotesis penelitian. Ketiga hipotesis tersebut digambarkan dalam model struktural penelitian yang disajikan dalam gambar 5.7.

![Gambar 3.1 Model struktural penelitian]

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menguji kerangka fikir mengenai model penelitian yang menggambarkan hubungan antar konstruk (kepribadian, budaya organisasi dan intensi berbagi pengetahuan).

3.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah dosen tetap UIN Sunan Kalijaga yang terdistribusi ke dalam delapan Fakultas, yaitu: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK), Fakultas Adab dan Ilmu Budaya (FADIB), Fakultas Dakwah dan Komunikasi
(FDK), Fakultas Syariah dan Hukum (FSH), Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam (FUPI), Fakultas Sains dan Teknologi (FST), Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora (FISHUM) dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Dari kedelapan Fakultas tersebut terdapat 502 dosen tetap (berstatus PNS).

Menurut (Hair, et al., 1998) jumlah sampel untuk SEM yang diambil minimal 5 kali dari jumlah indikator yang dipergunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 15 indikator yang berupa item-item pertanyaan dalam kuesioner, sehingga jumlah sampel minimal yang diambil adalah sebesar 15 x 5 = 75. Sedangkan jumlah sampel yang representatif menggunakan teknik analisis SEM adalah 100 – 200. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 150 orang.

3.3 Rancangan Instrumen

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini mengukur 3 jenis konstruk yang dibagi menjadi 15 variabel manifest (indikator), dan diterjemahkan menjadi 60 pertanyaan. Operasionalisasi variabel penelitian ini disajikan dalam tabel 5.3. Instrumen penelitian yang telah dibuat selanjutnya didistribusikan untuk diambil datanya dan diolah. Instrumen penelitian berupa kuesioner dibuat secara online, selain itu ada beberapa kuesioner yang dicetak untuk didistribusikan kepada responden. Jawaban kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert pada rentang 1 sampai dengan 5. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju.

Variabel latent personality hanya diambil empat indikator dari teori Big Five Perosnality, yaitu openness, conscientiousness, extraversion, dan agreeableness. Selain semua item pengukuran seperti dalam tabel 5.3, ada lima tambahan pertanyaan mengenai identitas responden. Kelima pertanyaan ini adalah jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, fakultas dan jabatan fungsional. Pertanyaan ini digunakan untuk mengetahui profil responden yang telah mengisi kuesioner

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable Latent</th>
<th>Variabel Manifest</th>
<th>Bobot</th>
<th>Item Pengukuran</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Openness (XI)</td>
<td>Khayalan (fantasy)</td>
<td>16,67%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 3.1 Operasional variable penelitian
### Keindahan (aesthetics) 16,67%  
Perasaan (feelings) 16,67%  
Ide (ideas) 16,67%  
Tindakan (actions) 16,67%  
Nilai-nilai (values) 16,67%  

### Conscientiousness (X2) 16,67%  
Disiplin (self-discipline) 16,67%  
Patuh (dulifulness) 16,67%  
Kompetensi (competence) 16,67%  
Teratur (order) 16,67%  
Pertimbangan (deliberation) 16,67%  
Pencapaian prestasi (achievement striving) 16,67%  

### Extraversion (X3) 16,67%  
Suka berkumpul (gregariousness) 16,67%  
Level aktivitas (activity level) 16,67%  
Asertif (assertiveness) 16,67%  
Mencari kesenangan (excitement seeking) 16,67%  
Emosi yang positif (positive emotions) 16,67%  
Kehangatan (Warmth) 16,67%  

### Agreeableness (X4)  
Berterus terang (straightforwardness) 9,09%  
Kepercayaan (trust) 9,09%  
Mendahulukan kepentingan orang lain (altruism) 9,09%  
Rendah hati (modesty) 9,09%  
Berhati lembut (tendermindedness) 9,09%  
Kerelaan (compliance) 9,09%  
Kesadaran diri (self-consciousness) 9,09%  
Depresi (depression) 9,09%  
Mudah tersinggung (vulnerability) 9,09%  
Menuruti kata hati (impulsiveness) 9,09%  
Amarah (angry hostility) 9,09%  

### Innovation and Risk Taking (X5) 50%  
Berani berinovasi 50%  
Berani mengambil resiko 50%  

### Attention to detail (X6) 50%  
Bekerja dengan akurat 50%  
Bekerja secara detil 50%  

### Outcome orientation (X7) 25%  
Berorientasi pada hasil 25%  
Mengembangkan kompetensi 25%  
Orienter pada efektivitas pembelajaran 25%  
Berorientasi pada pengakuan pihak luar 25%  

### People orientation (X8) 25%  
Komitmen pada kesejahteraan 25%  
Perhatian terhadap dampak suatu keputusan 25%  
Diklat tanpa paksaan 25%  
Berusaha menerapkan hasil diklat 25%  

### Team orientation (X9) 25%  
Faham struktur organisasi 25%  
Bekerja sama dengan kolega 25%  
Membantu kolega 25%  
Merasakan kekompakan tim 25%  

### Aggressiveness (X10) 33,33%  
Pimpinan mendorong staf untuk bekerja giat 33,33%  
Tepat waktu 33,33%  
Memanfaatkan waktu 33,33%  

### Stability (X11) 100%  
Nyaman dalam bekerja 100%  

### Oportunities to share (X12) 50%  
Fasilitas pelatihan 50%  
Kemudahan akses ke sumber pengetahuan 50%  

### Motivation to share (X13) 16,67%  
Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kepakaran 16,67%  
Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan pengakuan 16,67%  
Berbagi pengetahuan kepada individu yang dapat dipercaya 16,67%  
Mendapat apresiasi 16,67%  

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>16.67%</th>
<th>50%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Staff attitude (X14)</strong></td>
<td>Mendapat insentif</td>
<td>Dosen berpengalaman selalu bersedia berbagi pengetahuan</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mendapat poin tambahan</td>
<td>Kepakaran dibagun dari kerja sama</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nature of knowledge</strong></td>
<td>16.67%</td>
<td>16.67%</td>
</tr>
<tr>
<td>(X15)</td>
<td>Kemudahan akses sumber pengetahuan</td>
<td>Kemudahan mengupdate pengetahuan</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>16.67%</td>
<td>16.67%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kemudahan mengaplikasikan pengetahuan yang bermanfaat</td>
<td>Kemudahan mengupdate pengetahuan</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>16.67%</td>
<td>16.67%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Berbagi pengetahuan untuk membantu menyelesaikan masalah anggota organisasi</td>
<td>Berbagi pengetahuan dapat menciptakan peluang bisnis organisasi</td>
</tr>
</tbody>
</table>
BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM. Penggunaan SEM untuk mengestimasi hubungan ketergantungan antar variabel-variabel yang digambarkan dalam modelnya. SEM dapat melakukan tiga analisis sekaligus, yaitu melakukan analisis faktor, analisis jalur serta analisis multiple regresi. Selain itu, SEM juga mampu memperbaiki model yang dibuat di awal dengan memperlihatkan konsep hubungan yang unik antar variabel tersebut.

Hubungan antar variabel yang sudah ditentukan adalah ubungan antara kepribadian, budaya organisasi dan intensi berbagi pengetahuan. Penggunaan SEM ini dibantu software LISREL 8.80 dengan persamaan struktural seperti disajikan dalam Persamaan 5.1 dan 5.2.

\[ OC = \gamma_1 BF + \zeta_1 \]  \hspace{1cm} \text{(4.1)}
\[ KS = \gamma_2 BF + \beta_1 OC + \zeta_2 \]  \hspace{1cm} \text{(4.2)}

Dimana: \( \gamma_1 \) adalah hubungan antara BF dengan OC
\( \gamma_2 \) adalah hubungan antara BF dengan KS
\( \beta_1 \) adalah hubungan antara OC dengan KS
\( \zeta_1 \) dan \( \zeta_2 \) adalah nilai kesalahan dalam persamaan

Berdasar persamaan structural tersebut (persamaan 4.1 dan 4.2) maka dapat diperjelas dengan gambar persamaan struktural mengenai model persamaan seperti yang disajikan dalam gambar 5.9.

Data yang digunakan adalah sampel yang mewakili semua unit kerja dosen dari semua Fakultas di UIN Sunan Kalijaga. Data yang terkumpul sebanyak 160 terdiri dari 119 data kuesioner online dan 41 data kuesioner cetak, serta ada 9 data yang diisi tidak lengkap. Sedangkan data yang diolah sebanyak 150 dan sudah sesuai dengan ketentuan besar sampel dalam SEM yaitu 10 kali jumlah indikator.
4.2. Profil Responden

Profil responden dinyatakan dalam persentase dan kategori dalam jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, fakultas dan jabatan fungsional. Profil responden secara detil disajikan dalam Tabel 4.1.
Tabel 4.1 Profil Responden

<table>
<thead>
<tr>
<th>Profil</th>
<th>Klasifikasi</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Persentase (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jenis Kelamin</td>
<td>Pria</td>
<td>90</td>
<td>60.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wanita</td>
<td>60</td>
<td>40.00</td>
</tr>
<tr>
<td>Pendidikan Terakhir</td>
<td>S1</td>
<td>0</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S2</td>
<td>110</td>
<td>73.33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S3</td>
<td>40</td>
<td>26.67</td>
</tr>
<tr>
<td>Masa Kerja (tahun)</td>
<td>0 – 4</td>
<td>16</td>
<td>10.67</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5 – 9</td>
<td>42</td>
<td>28.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10 – 14</td>
<td>30</td>
<td>20.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>15 -19</td>
<td>41</td>
<td>27.33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>&gt;20</td>
<td>21</td>
<td>14.00</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultas</td>
<td>Adab dan Ilmu Budaya</td>
<td>14</td>
<td>9.33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Dakwah dan Komunikasi</td>
<td>22</td>
<td>14.67</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ilmu Tarbiyah dan Keguruan</td>
<td>20</td>
<td>13.33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Syariah dan Hukum</td>
<td>6</td>
<td>4.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ushuluddin dan Pemikiran Islam</td>
<td>11</td>
<td>7.33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sains dan Teknologi</td>
<td>60</td>
<td>40.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ilmu Sosial dan Humaniora</td>
<td>17</td>
<td>11.33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ekonomi dan Bisnis Islam</td>
<td>0</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Jabatan Fungsional</td>
<td>Asisten Ahli</td>
<td>39</td>
<td>26.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lektor</td>
<td>68</td>
<td>45.33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lektor Kepala</td>
<td>40</td>
<td>26.67</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Guru Besar</td>
<td>3</td>
<td>2.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4.3. Deskripsi Statistik

Nilai rata-rata variabel Personality, Organization Culture dan Knowledge Sharing Intention dapat dihitung dengan menggunakan rumus 4.3.

\[ \bar{X} = \frac{1}{n} (X_{i1} + X_{i2} +...+ X_{in}) a\% \]  

Dengan

- \( n \) = banyaknya data
- \( a\% \) = besar persentase pengaruh tiap variabel

organisasi dan intense berbagi pengetahuan dosen yang ada di institusi obyek sudah memiliki tingkat nilai yang cukup.

Gambar 4.2 Nilai Variable Manifes

Sedangkan nilai pengaruh variabel manifest terhadap variabel laten (R^2) disajikan dalam tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Nilai Pengaruh Variabel Manifest terhadap Variabel Laten**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variabel laten</th>
<th>Variabel manifest</th>
<th>Besar pengaruh (R^2)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Personality</td>
<td>Openness to experience</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Conscientiousness</td>
<td>69%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Extraversion</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Agreeableness</td>
<td>54%</td>
</tr>
<tr>
<td>Organization Culture</td>
<td>Innovation and risk taking</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Attention to detail</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Outcome orientation</td>
<td>52%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Team orientation</td>
<td>47%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>People orientation</td>
<td>71%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Aggressiveness</td>
<td>62%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Berdasar tabel 4.2, variabel conscientiousness memiliki pengaruh terbesar terhadap Personality sebesar 69%. Sedangkan variabel people orientation memiliki pengaruh terbesar terhadap Organizational Culture sebesar 71% dan variabel staff attitude memiliki pengaruh terbesar terhadap knowledge sharing intention sebesar 85%.

4.4. Kesesuaian Model

Sebelum dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, akan dilihat terlebih dahulu kesesuaian model awal yang melibatkan keseluruhan variabel manifest. Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji kecocokan model sesuai ketentuan Goodness of fit (GOF). Berdasar tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa kecocokan model telah memenuhi kriteria model yang baik.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ukuran GOF</th>
<th>Kriteria</th>
<th>Hasil Estimasi</th>
<th>Tingkat kecocokan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Chi-Square</td>
<td>Diharapkan kecil</td>
<td>175,53</td>
<td>Marginal Fit</td>
</tr>
<tr>
<td>RMSEA</td>
<td>≤ 0,08</td>
<td>0,08</td>
<td>Good Fit</td>
</tr>
<tr>
<td>NFI</td>
<td>≥ 0,90</td>
<td>0,95</td>
<td>Good Fit</td>
</tr>
<tr>
<td>NNFI</td>
<td>≥ 0,90</td>
<td>0,97</td>
<td>Good Fit</td>
</tr>
<tr>
<td>CFI</td>
<td>≥ 0,90</td>
<td>0,97</td>
<td>Good Fit</td>
</tr>
<tr>
<td>IFI</td>
<td>≥ 0,90</td>
<td>0,97</td>
<td>Good Fit</td>
</tr>
<tr>
<td>RFI</td>
<td>≥ 0,90</td>
<td>0,94</td>
<td>Good Fit</td>
</tr>
<tr>
<td>GFI</td>
<td>≥ 0,90</td>
<td>0,87</td>
<td>Marginal Fit</td>
</tr>
<tr>
<td>AGFI</td>
<td>≥ 0,90</td>
<td>0,81</td>
<td>Marginal Fit</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber : hasil pengolahan data primer
Keterangan :

RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation
NFI   : Normed Fit Index (NFI) = 0,95
NNFI  : Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0,97
CFI   : Comparative Fit Index (CFI) = 0,97
IFI   : Incremental Fit Index (IFI) = 0,97
RFI   : Relative Fit Index (RFI) = 0,94
GFI   : Goodness of Fit Index (GFI) = 0,87
AGFI  : Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0,81
4.5. **Validitas dan Reliabilitas**

Setelah kecocokan model dan data secara keseluruhan adalah baik maka pengujian validitas, reliabilitas dan kesesuaian model dapat dilakukan. Evaluasi validitas dan reliabilitas masing-masing indikator dilakukan dengan melihat nilai statistik t-hitung dan/atau besaran estimasi koefisien bobot faktor yang distandarkan (*standardized loading factor*).

Suatu indikator dikatakan valid dan reliabel mengukur variable latenya jika koefisien bobot faktornya secara statistik signifikan (nilai t-hitung > 1,96) serta besaran estimasi koefisien bobot faktor yang distandarkan tidak kurang dari 0,40. Tabel 4.4 menunjukan hasil pengukuran validitas dan reliabilitas instrument penelitian.

**Tabel 4.4 Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variabel</th>
<th>Validitas t-hitung</th>
<th>Std. Loading Factor</th>
<th>CR ≥ 0,70</th>
<th>VE ≥ 0,50</th>
<th>Keterangan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BF(Personality)</td>
<td></td>
<td></td>
<td>0,84</td>
<td>0,58</td>
<td>Reliable</td>
</tr>
<tr>
<td>X1</td>
<td>9,93</td>
<td>0,33</td>
<td>0,1</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X2</td>
<td>12,06</td>
<td>0,41</td>
<td>0,07</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X3</td>
<td>10,02</td>
<td>0,32</td>
<td>0,09</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X4</td>
<td>10,18</td>
<td>0,36</td>
<td>0,11</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>OC (Organization Culture)</td>
<td></td>
<td></td>
<td>0,82</td>
<td>0,43</td>
<td>Reliable</td>
</tr>
<tr>
<td>X5</td>
<td>7,97</td>
<td>0,44</td>
<td>0,27</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X6</td>
<td>7,09</td>
<td>0,35</td>
<td>0,18</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X7</td>
<td>7,69</td>
<td>0,39</td>
<td>0,15</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X8</td>
<td>7,46</td>
<td>0,15</td>
<td>0,29</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X9</td>
<td>8,71</td>
<td>0,44</td>
<td>0,09</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X10</td>
<td>7,16</td>
<td>0,47</td>
<td>0,14</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X11</td>
<td>6,35</td>
<td>0,43</td>
<td>0,35</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>KS (Knowledge Sharing Intention)</td>
<td></td>
<td></td>
<td>0,85</td>
<td>0,59</td>
<td>Reliable</td>
</tr>
<tr>
<td>X12</td>
<td>8,15</td>
<td>0,53</td>
<td>0,37</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X13</td>
<td>8,04</td>
<td>0,57</td>
<td>0,05</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X14</td>
<td>7,05</td>
<td>0,47</td>
<td>0,29</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X15</td>
<td>7,72</td>
<td>0,54</td>
<td>0,07</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber : hasil pengolahan data primer  
Keterangan :  
CR : Construct Reliability  
VE : Variance Extracted

Berdasar tabel 4.4 diketahui bahwa semua variabel dari X1 sampai X15 nilai t-hitungnya telah lebih dari 1,96 maka variabel valid dan reliabel untuk menghitung semua variabel laten.
Selanjutnya dievaluasi reliabilitas konstruk atau reliabilitas komposit untuk masing-masing model pengukuran dengan menghitung koefisien construct reliability dan atau variance extracted. Berdasar reliabilitas konstruk, variabel BF dan KS telah memenuhi syarat yaitu Construct Reliability ≥ 0,7 dan Variance Extracted ≥ 0,5. Sedangkan untuk variabel OC nilai Variance Extracted ≤ 0,5 namun nilai Construct Reliability ≥ 0,7. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa model pengukuran untuk ketiga konstruk reliabel dan secara komposit indikator-indikator yang terdapat dalam model pengukuran memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variable laten/konstruk yang diukur.

4.6. Uji Empiris

Seluruh nilai koefisien pengaruh antar konstruk yang diteliti nilai t-values yang menyatakan signifikansinya dapat diketahui dengan bantuan software LISREL. Pengujian signifikansi pengaruh antar variabel dilakukan dengan statistik uji t. Hasil dari output SEM terhadap data kuesioner yang diinput berkaitan dengan koefisien pengaruh antar variabel disajikan dalam tabel 4.7.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hubungan antar variabel</th>
<th>Pengaruh langsung</th>
<th>Pengaruh tidak langsung</th>
<th>Total</th>
<th>t-value</th>
<th>Signifikansi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>H1: BF → KS</td>
<td>0,65</td>
<td>0,03</td>
<td>0</td>
<td>0,68</td>
<td>2,06</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Signifikan</td>
</tr>
<tr>
<td>H2: BF → OC</td>
<td>0,97</td>
<td>0</td>
<td>0,97</td>
<td>8,25</td>
<td>Signifikan</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Signifikan</td>
</tr>
<tr>
<td>H3: OC → KS</td>
<td>0,025</td>
<td>0</td>
<td>0,025</td>
<td>0,083</td>
<td>Tidak signifikan</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Berdasar hasil pengujian pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hipotesis 1 dan 2 terbukti signifikan, sedangkan hipotesis 3 tidak terbukti signifikan. Semakin tinggi tingkat personality semakin tinggi pula knowledge sharing intention dan semakin tinggi personality semakin tinggi pula organization culture.

Gambar 4.3 Hubungan antar variabel

\[ OC = 0.97 \times BF + 0.13 \]  
\[ KS = 0.65 \times BF + 0.025 \times OC + 0.37 \]
BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakter Individu Terhadap Intensi Berbagi Pengetahuan Di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga” yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi berbagi ilmu pengetahuan di UIN Sunan Kalijaga. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi positif 0,721 dan p hitung = 0,000 < 0,05 menandakan hubungan yang terjadi adalah signifikan, serta nilai Sig. pada uji hipotesis adalah 0,000 < 0,05, menunjukkan budaya organisasi signifikan berpengaruh terhadap intensi berbagi pengetahuan. Persamaan garis regresinya 

\[ Y = 14,310 + 0,510 X_2 \]

Dengan demikian jika budaya organisasi naik satu satuan maka intensi berbagi pengetahuan naik sebesar 14,82.

2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi berbagi ilmu pengetahuan di UIN Sunan Kalijaga. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi positif 0,520 dan p hitung = 0,001 < 0,05 menandakan hubungan yang terjadi adalah signifikan, serta nilai Sig. pada uji hipotesis adalah 0,001 < 0,05, menunjukkan karakteristik individu signifikan berpengaruh terhadap intensi berbagi pengetahuan. Persamaan garis regresinya 

\[ Y = 25,980 + 0,779 X_1 \]

Dengan demikian jika karakteristik individu naik satu satuan maka intensi berbagi pengetahuan naik sebesar 26,759.

ditunjukkan pada uji T bahwa uji hipotesis untuk karakteristik individu memiliki nilai Sig. = 0,995 > 0,05 sehingga variabel karakteristik individu tidak signifikkan untuk dimasukkan dalam model, sedangkan nilai Sig untuk budaya organisasi = 0,000 < 0,05 sehingga variabel budaya organisasi dapat digunakan dalam model penentuan nilai intensi berbagi pengetahuan. Maka model yang digunakan adalah \( Y = 14,310 + 0,510 \times X_2 \). Dengan demikian jika budaya organisasi naik satu satuan maka intensi berbagi pengetahuan naik sebesar 14,82.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi UIN Sunan Kalijaga:
UIN Sunan Kalijaga diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan budaya organisasi yang sudah ada selama ini, agar intensi berbagi pengetahuan kepada orang lain dapat bertambah.

2. Bagi Peneliti selanjutnya:
Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu variabel karakteristik individu dan budaya organisasi, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lainnya yang berhubungan dengan intensi berbagi pengetahuan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensi berbagi pengetahuan selain karakteristik individu dan budaya organisasi.

Instrumen yang digunakan oleh peneliti masih terbatas, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.
DAFTAR PUSTAKA


