Laporan Penelitian Individu

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.

Penyusunan laporan penelitian berjudul PEMODELAN STRUKTURAL KNOWLEDGE SHARING INTENTION DI PERGURUAN TINGGI ini merupakan hasil penelitian yang dilaksanakan pada semester genap 2015/2016. Penelitian ini sebagai bagian dari tugas Tri Darma Perguruan Tinggi berupa penelitian individu secara mandiri. Penelitian ini didasarkan pada Surat Tugas Dekan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga Nomor B-1834/Un.02/DST.02/PN.01/05/2016 tanggal 25 Mei 2016.

Selanjutnya peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Ibu Dr. Maizer Said Nahdi, M.Si selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga yang telah memberi penugasan kepada Peneliti untuk melakukan penelitian individu secara mandiri pada semester genap 2015/2016.
- Bapak Sumarsono, S.T., M.Kom selaku Ketua Program Studi Teknik Informatika yang telah berkenan memberi kesempatan kepada Peneliti untuk melakukan penelitian individu secara mandiri pada semester genap 2015/2016.
- 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

Η	ALAN	MAN JUDUL	İ
K	ATA	PENGANTAR	ii
D	AFTA	.R ISI	iv
D	AFTA	R TABEL	V
D	AFTA	R GAMBAR	v i
В	AB I I	PENDAHULUAN	
	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
В	AB II	LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA	5
	2.1	Tinjauan Pustaka	5
	2.2	Landasan Teori	7
В	AB III	METODE PENELITIAN	. 18
	3.1	Model Konseptual	. 18
	3.2	Objek Penelitian	. 19
	3.3	Rancangan Instrumen	.19
В	AB IV	HASIL DAN PEMBAHA <mark>SAN</mark>	. 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
В	AB V	PENUTUP	. 30
	5.1	Kesimpulan	. 30
	5.2	Saran	. 31
D	A ET A	D DIICTAVA	22

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	20
Tabel 4.1. Profil Responden	24
Tabel 4.2. Nilai Pengaruh Variabel Manifest Terhadap Variabel Laten	25
Tabel 4.3. Hasil Kecocokan Model	26
Tabel 4.4. Hasil Pengujian Validitas Dan Relibilitas Instrumen	27
Tabel 4.5. Hubungan Antar Variabel	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hirarki DIKW (4)	10
Gambar 3.1. Model Struktrural 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. Bagiamana 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 pengatuhan dengan variabel budaya organisasi dan karekteristik 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 pegetahuan sebagai salah satu *intangible asset* Universitas.

1.4 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan model persamaan structural (*structural equation model, SEM*) intensi berbagi pengatuhan dengan variabel budaya organisasi dan karekteristik individu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan alat bantu lisrel. Berdasarkan uraian permasalan 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 Masalah1
- 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 mempengaruhiknowledge sharing,

Faktor Teknologi:

H6: Teknologi memainkan peran signifikan dalam knowledge sharing.

Penelitian ini mengunakan 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. Kemampunan mengelola proses berbagai pengetahuan merupakan tantangan utama yang dihadapi organisasi kontemporer. Karyawan biasanya enggan untuk berbagi pengetahuan *tacit* dan *eksplisit* karena berbagai alasan [4].

Penelitian yang berbeda telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat motivasi berbagi pengetahuan.Penelitian sebelumnya telah menemukan beberapa faktor motivasi untuk memfasilitasi kesuksesan berbagi pengetahuan.Sebelumnya [13] telah melakukan penelitian serupa dan menemukan kepentingan relatif dari faktor intrinsik terhadap berbagi pengetahuan.

Penelitian [14] telah mengeksplorasi hubungan antara etika dan keinginan berbagi pengetahuan di kalangan akademisi. Penelitian ini melihatnya dalam enam indikator yaitu: filosofi berbagi pengetahuan, nilai pengetahuan, kepemilikan pengetahuan, penyalahgunaan pengetahuan, dan etika. Temuan dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara masalah etika dan niat untuk berbagi pengetahuan.Masalah etika dapat mengurangi niat dan praktek berbagi

pengetahuan.Penelitian ini sejalan dengan penelitian [15] yang menemukan bahwa keprihatinan terhadap etika mengurangi niat individu untuk berbagi pengetahuan. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa faktor etika seperti kurangnya kepercayaan, potensi penyalah gunaan pengetahuan, kemungkinan kehilangan kepemilikan pengetahuan, berbagi pengetahuan untuk perusahaan komersial, pengakuan orang lain dan insentif dapat menghambat proses berbagi pengetahuan.

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.

Data hanya ada dan tidak memiliki signifikansi keberadaannya.Hal ini dapat eksis dalam bentuk apapun, baik yang dapat maupun tidak dapat digunakan.Data tidak memiliki makna sendiri.Dalam bahasa komputer, spreadsheet umumnya dimulai dengan data. Simbol di bahasa komputer biasa disebut bit, gabungannya adalah byte.

- 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

baru.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".

Wisdom adalah extrapolative dan non-deterministik, proses non-probabilistik.Ia merupakan pemahaman dan kesadaran tertinggi dari manusia. Wisdom merupakan jawaban terhadap permasalahan manusia yang pada waktu tertentu belum terjawab.Wisdom berada pada jiwa dan pikiran manusia yang tidak dimiliki oleh mesin.Ia mengandung moral dan etika. Komputer tidak memiliki, dan tidak akan pernah memiliki kemampuan wisdom ini.

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. *Undersatnding* bukan merupakan level terpisah dari hirarki ini.



Gambar 2.1. Hirarki DIKW [4]

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".

Secara umum, berbagi pengetahuan adalah mengkomunikasikan pengetahuan dalam sebuah grup. Grup ini dapat terdiri dari anggota institusi formal, misalnya antar kolega di tempat kerja. Setidaknya dua orang yang berinteraksi. Tujuan mendasar adalah memanfaatkan pengetahuan yang tersedia untuk meningkatkan kinerja kelompok (Alavi & Leidner, 2001). Dengan kata lain, individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Prosesnya terdiri dari mengumpulkan, mengatur dan bercakap-cakap dari satu orang ke yang lain tentang pengetahuan (Cheng, et al., 2009). Proses berbagi tidak sekedar mengumpulkan data dan informasi tetapi lebih kepada nilai pengetahuan. Oleh karena itu, jika dikelola dengan baik, berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan membuat keputusan, pemecahan masalah secara efisiensi serta kompetensi yang akan menguntungkan organisasi (Syed-Ihksan, 2004), (Yang, 2007).

Menurut Yang (2007), berbagi pengetahuan terdiri dari jaringan tertutup dan jaringan terbuka. Jaringan tertutup merupakan aktivitas berbagi dari orang ke orang dan jaringan terbuka adalah berbagi melalui pusat penyimpanan terbuka. Dalam model berbagi tertutup, individu memiliki kebebasan untuk menentukan modus berbagi dan memilih pasangan untuk berbagi. Jenis interaksi memungkinkan sentuhan yang lebih pribadi dan lebih diarahkan terhadap yang diharapkan. Banyak faktor yang akan menjelaskan keberhasilan kegiatan berbagi dalam model ini, termasuk hubungan pribadi dan kepercayaan. Di sisi lain, berbagi dalam jaringan terbuka mengacu pada berbagi pengetahuan di antara anggota kelompok melalui sistem manajemen pengetahuan (*knowledge management system*), biasanya berupa sistem *database* terpusat. Hal ini melibatkan beberapa individu untuk berbagi aset pengetahuan dalam beberapa sistem. Aset pengetahuan yang sudah dibagikan akan menjadi aset public (Müller, et al., 2005).

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 pengatahuan, 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 praktek kerja dalam organisasi. Budaya dan kepemimpinan yang tidak kondusif akan menghambat keinginan untuk berbagi pengetahuan.

3. Kepercayaan

Ada keingingan 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 pengatahuan.

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 interakasi (*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 ketertarikan yang luas, kreatif, imajinatif, tidak tradisional, menyenangkan, dan artistik. Individu dengan skor rendah memiliki karateristik konvensional, berketertarikan 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 indvidu untuk mengalami *distress* psikologis, ide-ide yang tidak realistik, menginginkan sesuatu secara eksesif, dan *coping respon* yang *mal adaptive*. Individu dengan skor yang tinggi memiliki karateristik mudah khawatir, gugup, emosional, sensitif, tegang, mudah cemas, *in adequate* dan *hypochodriacal*. 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 resiko

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.

Budaya organisasi merupakan kondisi, situasi, iklim serta lingkungan kerja dalam sebuah organisasi yang muncul dan membutuhkan waktu lama untuk dapat diresapi anggota organisasi. Budaya organisasi akan memberi karakter khas organisasi tersebut dan menjadi pembeda bagi organisasi lain. Budaya organisasi mempengaruhi anggota organisasi untuk mengikuti arus utama yang berkembang dalam organisasi tersebut (Rosmiyati, 2013).

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 penelitianpenelitian 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 significant terhadap intention to share knowledge dan conscientiousness berpengaruh secara negatif terhadap intensi karyawan untuk berbgai 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.

Fang, et al (2008) menemukan enam faktor yang mempengaruhi on-line knowledge sharing di perusahaan komputer notebook dan video di Taiwan. Penelitian ini secara kuantitatif mengungkap relasi antar variabel menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Keenam faktor tersebut adalah budaya organisasi, konstruksi papan diskusi, penghargaan, tekanan pekerjaan, desain berbagi pengetahuan dan keinginan berbagai pengetahuan (Fang, et al., 2008).

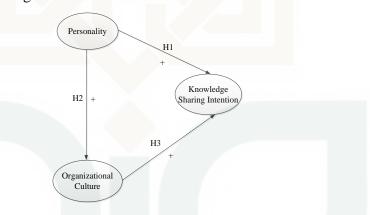
BAB III

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 ekternal). 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 kuseioner 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 dugunakan untuk mengetahui profil responden yang telah mengisi kuesioner

Tabel 3.1 Operasional variable penelitian

Variable Latent	Variabel Manifes	Bobot	Item Pengukuran
$\triangle \circ \vdash \circ $ Openness (X1)		16,67%	Khayalan (fantasy)

		16,67%	Keindahan (aesthetics)
			` '
		16,67%	Perasaan (feelings)
		16,67%	Ide (ideas)
		16,67%	Tindakan (actions)
		16,67%	Nilai-nilai (values)
	Conscientiousness (X2)	16,67%	Disiplin (self-discipline)
	, ,	16,67%	Patuh (dutifulness)
		16,67%	Kompetensi (competence)
		16,67%	Teratur (order)
		16,67%	Pertimbangan (deliberation)
		16,67%	Pencapaian prestasi (achievement striving)
	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)
	Agreeableness	9,09%	Berterus terang (straightforwardness)
	(X4)	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).
	Innovation and Risk	50%	Berani berinovasi
	Taking (X5)	50%	Berani mengambil resiko
	Attention to detail (X6)	50%	Bekerja dengan akurat
		50%	Bekerja secara detil
	Outcome orientation	25%	Berorientasi pada hasil
O	(X7)	25%	Mengembangkan kompetensi
re (OC)		25%	Orientasi pada efektivitas pembelajaran
ıre		25%	Berorientasi pada pengakuan pihak luar
ultı	People orientation (X8)	25%	Komitmen pada kesejahteraan
al c		25%	Perhatian terhadap dampak suatu keputusan
ons		25%	Diklat tanpa paksaan
zati		25%	Berusaha menerapkan hasil diklat
Organizational cultu	Team orientation (X9)	25%	Faham struktur organisasi
rgs		25%	Bekerja sama dengan kolega
0		25%	Membantu kolega
	(7710)	25%	Merasakan kekompakan tim
	Aggressiveness (X10)	33,33%	Pimpinan mendorong staf untuk bekerja giat
		33,33%	Tepat waktu
	C4-1:1:4. /VIII	33,33%	Memanfaatkan waktu
	Stability (X11)	100%	Nyaman dalam bekerja
uc	Oportinities to share	50%	Fasilitas pelatihan
ge ntic	(X12)	50%	Kemudahadan akses ke sumber pengetahuan
Knowledge sharing intention (KS)	Motivation to share	16,67%	Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kepakaran
owled ng int (KS)	(X13)	16,67%	Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan pengakuan
Kn arin		16,67%	Berbagi pengetahuan kepada individu yang dapat
sh		16 670/	dipercaya Mondonet oprosiesi
	J	16,67%	Mendapat apresiasi

	16,67%	Mendapat insentif		
	16,67%	Mendapat poin tambahan		
Staff atitude (X14)	50%	Dosen berpengalaman selalu bersedia berbagi pengetahuan		
	50%	Kepakaran dibagun dari kerja sama		
Nature of knowledge	16,67%	Kemudahan akses sumber pengetahuan		
(X15)	16,67%	Kemudahan mengupdate pengetahuan		
	16,67%	Kemudahan mengaplikasikan pengetahuan yang		
		bermanfaat		
	16,67%	Berbagi pengetahuan untuk membantu menyelesaiakan masalah anggota organisasi		
	16,67%	Berbagi pengetahuan dapat menciptakan peluang		
		bisnis organisasi		
	16,67%	Berbagai pengetahuan dapat meningkatkan proses		
		kerja di organisasi		



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode *SEM*. Penggunaan SEM untuk mengestimasi hubungan ketergantungan antar variabelvariabel 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.

$$OC = \gamma_1 BF + \zeta_1 \tag{4.1}$$

$$KS = \gamma_2 BF + \beta_1 OC + \zeta_2 \qquad (4.2)$$

Dimana: γ_1 adalah hubungan antara BF dengan OC

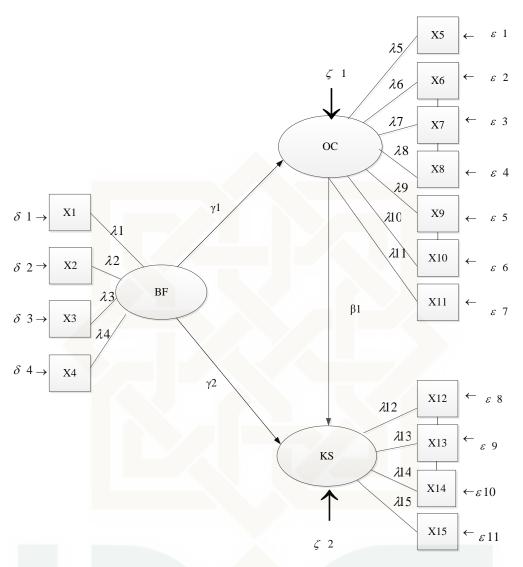
γ₂ adalah hubungan antara BF dengan KS

 β_1 adalah hubungan antara OC dengan KS

 ζ_1 dan ζ_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 kuesinor 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.



Gambar 4.1 Model Persamaan Struktural

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

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

4.3. Deskripsi Statistik

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

$$\tilde{X} = \frac{1}{n} ((Xi1 + Xi2 + ... + Xin)a\%)$$
 (4.3)

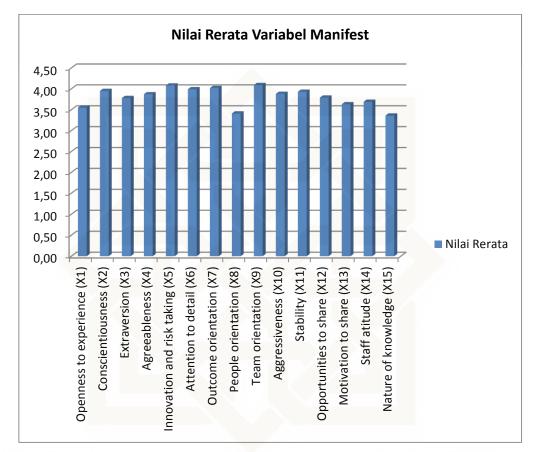
Dengan Xi = variabel hitung

n = banyaknya data

a% = besar persentase pengaruh tiap variabel

Berdasar perhitungan menggunakan LISREL, diperoleh nilai rata-rata variabel manifest seperti yang disajikan dalam gambar 4.10. Berdasar gambar 4.10 dapat dilihat bahwa nilai rerata untuk semua variable manifest di atas 3,5 (skala 5). Artinya nilai rata-rata variabel *Personality (BF)*, variabel *Organization Culture (OC)* dan variabel Knowledge Sharing Intention (KS) bernilai sedang cenderung tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa berbagai karakter kepribadian, budaya

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

Variabel laten	Variabel manifest	Besar pengaruh (R ²)
Personality	Openness to experience	53%
	Concientiousness	69%
	Extraversion	53%
	Agreeableness	54%
Organization Culture	Innovation and risk taking	43%
	Attention to detail	43%
	Outcome orientation	52%
	Team orientation	47%
	People orientation	71%
	Aggressiveness	62%

		Stability	34%
Knowledge	Sharing	Nature of knowledge	39%
Intention		Staff attitude	85%
		Motivation to share	39%
		Opportunities to share	77%

Berdasar tabel 4.2, variabel *concientiousness* 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 menunjukan 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.

Tabel 4.3 Hasil kecocokan model

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

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

GFI : Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.81 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 latennya 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

Variabel	Validitas	Reliabilitas			Votorongon	
v arraber	t-hitung	Std. Loading Factor	Erors	$CR \ge 0.70$	VE ≥ 0,50	Keterangan
BF(Person	ality)			0,84	0,58	Reliable
X1	9,93	0,33	0,1			Valid
X2	12,06	0,41	0,07			Valid
X3	10,02	0,32	0,09			Valid
X4	10,18	0,36	0,11			Valid
OC (Organ	izatio <mark>n C</mark> ultur	·e)		0,82	0,43	Reliable
X5	7,97	0,44	0,27			Valid
X6	7,09	0,35	0,18			Valid
<i>X7</i>	7,69	0,39	0,15			Valid
X8	7,46	0,15	0,29			Valid
X9	8,71	0,44	0,09			Valid
X10	7,16	0,47	0,14			Valid
X11	6,35	0,43	0,35			Valid
KS (Knowle	edge Sharing I	Intention)		0,85	0,59	Reliable
X12	8,15	0,53	0,37	/		Valid
X13	8,04	0,57	0,05			Valid
X14	7,05	0,47	0,29			Valid
X15	7,72	0,54	0,07			Valid

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 indikatorindikator yang terdapat dalam model pengukuran memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variable laten/konstruk yang diukur.

4.6. Uji Empiris

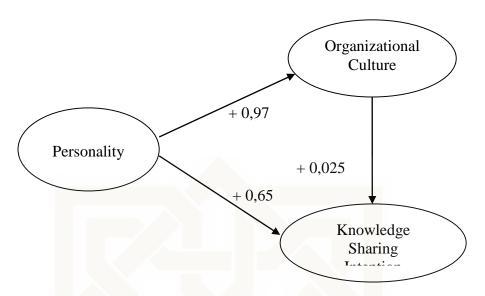
Seluruh nilai koefisien pengaruh antar konstruk yang diteliti nilai t-values yang menyatakan signifikansinya dapat diketahui dengan bantuan software LISREL. Pengujian signifikansi pengaruh antar variabel dilakukan dengan statistik uji t. Hasil dari output SEM terhadap data kuesioner yang diinput berkaitan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

Tabel 4.5 Hubungan antar variabel

Hubungan	Pengaruh	Pengaruh tidak langsung		Total	t value	Signifikansi
antar variabel	langsung	Melalui OC	Melalui KS	Total	t-value	Signifikansi
H1: BF \rightarrow KS	0,65	0,03	0	0,68	2,06	Signifikan
H2: BF \rightarrow OC	0,97	0	0	0,97	8,25	Signifikan
H3: $OC \rightarrow KS$	0,025	0	0	0,025	0,083	Tidak signifikan

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*.

Hubungan antar variabel berdasar hasil uji empiris model dengan responden dosen Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta disajikan pada gambar 4.3. Secara matematis model persamaan strukturalnya disajikan dalam persamaan 4.3. dan 4.4.



Gambar 4.3 Hubungan antar variabel

$$OC = 0.97 BF + 0.13 \dots (4.3)$$

$$KS = 0.65 BF + 0.025 OC + 0.37 \dots (4.4)$$

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 X₂. 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.
- 3. Budaya organisasi dan karakteristik individu tidak secara bersama-sama mempengaruhi intensi berbagi pengetahuan di UIN Sunan Kalijaga. Hal ini

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 X₂. 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 sanggat seddikit, yaitu variabel karakteristik individu dan budaya organisasi, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahakan 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.

Instrumenyang digunakan oleh peneliti masih terbatas , oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahakan dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini



DAFTAR PUSTAKA

[1] Hornby, A. S. (2010). *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (8 th Edition ed.). (T. Joanna, Penyunt.) Oxford: Oxford University Press.

- [2] Dingsoyr, T., & Conradi, R. (2002). A Survey of Case Studies of The Use of Knowledge Management in Software Engineering. *International Journal of Software Engineering and Knowledge Engineering*, 12 (4), 391-414.
- [3] Omona, W., Lubega, J. T., & Weide, T. v. (2012). Enhancing Knowledge Management Using ICT in Higher Education: An Empirical Assessment. (P. A. Smith, Penyunt.) *Journal of Knowledge Management Practice*, *13* (3), 1-16.
- [4] Bellinger, G., Castro, D., & Mills, A. (2004). *Data, Information, Knowledge, and Wisdom*. Dipetik January 23, 2012, dari Systems Thinking "A journey in the realm of systems": http://systems-thinking.org/dikw/dikw.htm
- [5] Assegaf, S., & Hussin, A. R. (2012). Review of Knowledge Management Systems Review of Knowledge Management Systems eview of Knowledge Management Systems As Socio- As Socio-As Socio- As Socio- Technical System. (D. T. Vanrullen, Penyunt.) *IJCSI International Journal of Computer Science Issues*, 9 (5 No. 3), 129-134.
- [6] Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management System: Conceptual Foundations and Research Issues. (R. Watson, Penyunt.) *MIS Quarterly*, 25 (No.1), 107-136.
- [7] Hogel, M., Parboteeah, K., & Munson, C. (2003). Team-level antecedents of individuals knowledge networks. *Decision Sciences*, *34* (4), 741-770.
- [8] Cheng, M.-Y., Ho, J. S.-Y., & Lau, P. M. (2009). Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia. (G. Turner, Penyunt.) *Electronic Journal of Knowledge Management,* available online at www.ejkm.com, 7 (3), (pp 313 324).
- [9] Syed-Ihksan, R F., (2004), Benchmarking Knowledge Management in a Public Oganisation in Malaysia. *Benchmarking, Bradford, 11*(3), 238.
- [10] Yang, J. (2007), The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83-90.
- [11] Müller, R.M., Spiliopoulou, M. and Lenz, Hans-J. (2005), The Influence of

- Incentives and Culture on KnowledgeSharing. *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences 2005.*
- [12] Salim, M., Javed, N., Sharif, K., & Riaz, A. (2011). Antecedents of Knowledge Sharing Attitude and Intentions. European Journal of Scientific Research 2011 (http://www.eurojournals.com/ejsr.htm), Vol.46 (No 1), pp 44-55.
- [13] Lin, H.-F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal Journal of Information Science*, *33* (2), 135-149.
- [14] Patel, M., & Ragsdell, G. (2011). To Share or Not to Share Knowledge: An Ethical Dilemma for UK Academics? (P. Smith, Penyunt.) *Journal of Knowledge Management Practice (http://www.tlainc.com/articl257.htm)*, 12 (No.2), articl 257.
- [15] Wang, C. (2004), Influence of Ethical and Self-Interest Concerns on Knowledge Sharing Intentions among Managers: An Empirical Study, *The International Journal of Management*, 21(3)370-382.