
KNOWLEDGE SHARING PADA DOSEN STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Oleh :

Evita Sandra

Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email : evitasandra.es@gmail.com

Maryati

Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email : maryatifahri@gmail.com

Bunga Paramita

Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email : bungaparamita1@umrah.ac.id

Article Info

Article History :

Received 03 Januari - 2022

Accepted 29 Januari - 2022

Available Online

31 Januari - 2022

Abstract

Universities as service providers in higher education are very dependent on human capital as an intangible asset attached to human resources (HR). Human resources in higher education are required to have knowledge and skills as well as the ability to create knowledge assets, for this reason universities need to manage their knowledge and intellectual property and encourage individuals in it to share knowledge (knowledge sharing) in order to develop competence and expand knowledge. This study aims to determine the factors that most determine the behavior of knowledge sharing on lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang. The population in the study was 75 lecturers who teach courses in the even semester of the even semester of 2020-2021. The sample is 67 people using purposive sampling with the criteria of respondents having more than one year of service. Data analysis was performed using Structure Equation Modeling (SEM). The results showed that the factor that most influenced lecturers to behave in knowledge sharing was the ability to share.

Keyword :

Knowledge, Knowledge sharing, Lecturer

1. PENDAHULUAN

Knowledge (pengetahuan) merupakan suatu yang sangat vital menuju kesuksesan sebuah organisasi. Organisasi terutama organisasi bisnis semakin menyadari akan vitalnya pengetahuan dalam sebuah organisasi. Pengetahuan dianggap sebagai aset bagi organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi dapat memiliki modal intelektual yang akan membuat organisasi tersebut mempunyai keunggulan yang kompetitif.

Saat ini pengetahuan mengalami perkembangan dengan cepat dan sangat pesat, oleh karena itu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dituntut untuk tidak hanya memiliki pengetahuan sekedar cukup pada pengetahuan dasar, tetapi harus senantiasa memperbaharui, melengkapi, memperluas dan menciptakan lebih banyak pengetahuan. Cara yang paling efektif bagi

organisasi untuk mengembangkan kompetensi dan memperluas pengetahuan sumber daya manusia / pegawai adalah melalui transfer pengetahuan (Al-Salti & Hackney, 2011) dalam (Maulida, 2017). Transfer pengetahuan memerlukan keinginan dari individu maupun kelompok untuk saling bekerja sama dengan individu atau kelompok lainya dan saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) untuk kemajuan organisasi. Tanpa adanya berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) maka tidak akan ada transfer pengetahuan.

Knowledge sharing adalah proses komunikasi interaktif antara satu individu dengan individu lainnya pada sebuah kelompok yang menciptakan saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama Kessel, Kratzer, dan Schultz (2012) (Muizu et al., 2018). Menurut King dalam

Trivellas *et al*, yang dikutip dari jurnal (Mundiarsih, 2018) *knowledge sharing* merupakan keikhlasan karyawan untuk saling membagikan pengetahuannya dengan karyawan lain. Bartol dan Srivastava dalam (Hanapi, 2020) mendefinisikan *knowledge sharing* merupakan berbagi informasi, saran-saran, dan keahlian yang relevan, yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dengan individu yang lain.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Matzler *et. al.*, (2008) yang dikutip dalam (Mundiarsih, 2018, p. 0) ditemukan bahwa *knowledge sharing* dapat mengembangkan keahlian dan kompetensi individu, meningkatkan nilai bagi organisasi, dan dapat menjaga daya saing sebab inovasi didapatkan berasal dari berbagi pengetahuan antara satu orang dengan yang lainnya di dalam organisasi. Selain itu Trivellas (2015) dalam (Mundiarsih, 2018) menyatakan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat menambah kompetensi baru atau memperdalam kompetensi yang sudah ada seperti menciptakan gagasan baru, terjalannya komunikasi, hubungan interpersonal, kreativitas, pemecahan masalah dan Kerjasama tim. .

Dalam organisasi berbasis pengetahuan seperti universitas atau perguruan tinggi, *knowledge sharing* merupakan hal yang amat vital, karena mayoritas pegawai/karyawannya adalah *knowledge workers*. Didunia pendidikan, *knowledge sharing* yang efektif akan menyadarkan para akademisi untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya. Perguruan tinggi sebagai penyedia jasa pada pendidikan tinggi sangat tergantung kepada *human capital* sebagai *asset intangible* yang melekat pada sumber daya manusia (SDM). SDM pada perguruan tinggi dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan dalam penciptaan asset-aset pengetahuan, untuk itu perguruan tinggi perlu mengelola pengetahuan dan intelektual yang dimilikinya dan mendorong agar individu-individu yang ada didalamnya dapat saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) guna melengkapi dan memperluas, dan dapat menciptakan pengetahuan baru untuk kemandirian organisasi.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang sebagai organisasi yang menyelenggarakan Pendidikan tinggi tentunya senantiasa berupaya untuk selalu meningkatkan kapasitas dan kapabilitas akademik serta berupaya terus untuk meningkatkan kompetensi, melengkapi, memperluas pengetahuan setiap individu agar dapat berkinerja baik guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasi ,yang salah satu

caranya dapat dilakukan dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

Interaksi sesama dosen di STIE merupakan aktivitas yang sering terjadi baik antar dosen maupun interaksi antar dosen dengan manajemen yang secara langsung dapat mendorong aktivitas berbagi pengetahuan / *knowledge sharing*. Saat ini di STIE Pembangunan Tanjungpinang belum memiliki sistem manajemen pengetahuan yang terintegrasi serta belum adanya *reward* khusus yang diberikan kepada dosen yang ikut sebagai peserta dalam kegiatan berbagi pengetahuan namun berbagi pengetahuan sudah dapat dilaksanakan melalui social media seperti *WhatsApp* , Aplikasi Zoom maupun pertemuan secara langsung.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini faktor apakah yang paling mendorong untuk berperilaku berbagi pengetahuan /*knowledge sharing* pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang paling mendorong dosen untuk berperilaku berbagi pengetahuan /*knowledge sharing* pada STIE Pembangunan Tanjungpinang.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Knowledge

Nonaka (1995) dalam (Khaliq, 2016) menyampaikan pandangan ringkas yang menjadi dasar pengertian pengetahuan:1. Pengetahuan *justified true believe*; 2. Pengetahuan merupakan sesuatu yang eksplisit dan terbatinkan (tacit); (3) Penciptaan pengetahuan secara efektif tergantung dari konteks yang memungkinkan terjadinya penciptaan tersebut. Fernandez dan Sabherwal (2001) dalam jurnal (Khaliq, 2016) mendefinisikan *knowledge* sebagai hasil refleksi dan pengalaman seseorang, sehingga pengetahuan selalu dipunyai oleh individu atau kelompok yang melekat dalam bahasa, aturan-aturan dan prosedur-prosedur, serta konsep. *Knowledge* secara filosofi tidak dapat langsung diterjemahkan sebagai pengetahuan karena masih diperdebatkan sehingga *Knowledge* dalam arti luas menurut Devenport dalam (Alfarisi, 2017) adalah merupakan kombinasi antara pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan para ahli dan intuisi fundamental yang memberikan suatu lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dengan informasi

Knowledge dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian yaitu tacit dan eksplisit. Tacit merupakan pengetahuan yang didapat individu dari pengalaman sehari-hari, pada dasarnya sulit untuk diduplikasikan dan diajarkan kepada orang lain

(Nonaka, 1994) dalam jurnal (Wijayanti & Sundiman, 2017). Sedangkan eksplisit adalah pengetahuan yang dapat dipindahkan dari satu individu ke individu lain dengan demikian pada praktiknya mudah untuk diuraikan ke dalam dokumen, pelatihan, dan lain-lain dimana penulis mengkategorikan ke dalam bentuk prosedur kerja, dan teknologi Alavi *et al*, dalam jurnal (Wijayanti & Sundiman, 2017).

Menurut Nonaka, I., & Takeuchi, H (Evianisa et al., 2018) kedua pengetahuan tersebut dapat diubah menjadi empat jenis, yaitu sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi.

1. Sosialisasi, yaitu proses interaksi sumber daya manusia atau modal insani pada sebuah organisasi yang dilaksanakan melalui cara bertemu langsung seperti rapat dan diskusi. Dengan adanya pertemuan langsung tersebut maka anggota dalam organisasi dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman-pengalaman industri sehingga terjadi saling tukar pengetahuan dan terciptanya pengetahuan baru bagi mereka.
2. Eksternalisasi, suatu proses untuk mengartikulasi tacit pengetahuan menjadi suatu konsep yang jelas dengan demikian pengetahuan tacit bisa menjadi pengetahuan eksplisit yang bisa dipelajari oleh semua anggota organisasi. Hal ini biasanya dilakukan saat adanya sosialisasi.
3. Kombinasi, merupakan proses menyusun pengetahuan – pengetahuan yang sudah terkumpul ke dalam sistem manajemen pengetahuan. Media yang dapat dipakai dalam proses ini adalah melalui forum diskusi (intranet), dan database organisasi
4. Internalisasi, proses ini adalah proses dimana semua data, informasi, yang sudah menjadi pengetahuan dikumpulkan dan disuguhkan kepada masing-masing anggota organisasi supaya setiap anggota organisasi dapat mempelajari setiap pengetahuan yang ada. Dalam proses inilah terjadi peningkatan pengetahuan pada sumber daya manusia (SDM)

Knowledge Management

Knowledge management (KM) adalah gabungan perangkat, teknik, dan strategi untuk mempertahankan, menganalisis, mengorganisasi, meningkatkan, dan membagikan pengertian dan pengalaman. *Knowledge managements* di definisikan oleh km-forum.org (Puspita, 2020) sebagai suatu disiplin ilmu yang digunakan untuk meningkatkan performa seseorang atau organisasi, dengan cara mengatur dan menyediakan sumber ilmu yang ada saat ini dan yang akan datang. Menurut Newman dalam

(Alfarisi, 2017) *knowledge management* adalah sekumpulan proses yang terkait dengan proses penciptaan, penyebaran dan penggunaan *knowledge*. Huang C.Y., Shih, & HuiChuan dalam (Evianisa et al., 2018) mendefinisikan *Knowledge Management* adalah proses mencari, mengelola dan menyebarkan pengetahuan untuk masing-masing anggota yang ada di organisasi . *Knowledge management* adalah fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka Panjang (Darroch) dalam (Falah & Prasetya, 2017). Fungsi utama *knowledge management* adalah sebagai sarana pendukung kegiatan organisasi yang mana organisasi tersebut memfasilitasi proses penciptaan, perpindahan dan pendistribusian pengetahuan yang dapat membentuk komunikasi dan kolaborasi antar suborganisasi(Dukić & Jozinović,; Lee & Roth, Gottschalk) yang dikutip dari jurnal (Fauzi, 2020).

Knowledge managemet merupakan desain sistematis yang membantu timbul dan muncul informasi serta pengetahuan kepada karyawan . Organisasi yang telah menerapkan manajemen pengetahuan, secara sadar telah mengidentifikasi pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja organisasi serta menghasilkan berbagai inovasi yang memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan, selain itu manajemen pengetahuan juga dapat meningkatkan efisiensi.

Manurut Febriyanti, L (Evianisa et al., 2018) Beberapa manfaat dari adanya penerapan manajemen pengetahuan adalah : mengetahui dan menyadari nilai dari aset-aset tanwujud (*intangible asset*).

- a. Mempunyai kesempatan untuk menaikkan nilai tambah pada proses bisnis utama.
- b. Menyebarluaskan praktek yang benar dengan berbagi pengetahuan dari pengetahuan individual dan bagian dari organisasi.
- c. Mengembangkan pengetahuan mengenai konsumen sehingga mampu mengantisipasi keinginan konsumen. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan interaksi yang intensif dengan konsumen ataupun distributor
- d. Meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Informasi yang sistematis yang dapat menyediakan kebutuhan eksternal, disisi lain, pengetahuan internal telah diketahui sehingga dapat mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang ada.
- e. Membangun kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan yang tidak terduga.
- f. Menjadikan organisasi yang inovatif.
- g. Mempercepat proses aliran pengetahuan. Infrastruktur teknologi yang efektif membantu untuk menghubungkan pengetahuan karyawan

sehingga pengetahuan lebih mudah diakses dan mengalir lebih cepat dari seseorang yang mengetahui kepada seseorang yang membutuhkan.

Salah satu bagian yang terpenting dalam *knowledge management* adalah mendorong setiap individu yang ada dalam organisasi untuk melakukan *knowledge sharing* yang dapat berperan dalam penciptaan *tacit knowledge* yang berkaitan dengan pekerjaan diantara anggota organisasi (Elburdah et al., n.d.).

Knowledge Sharing

Menurut Kessel, Kratzer, dan Schultz (2012) (Muizu et al., 2018) *knowledge sharing* merupakan proses komunikasi interaktif antara individu dengan individu lainnya dalam sebuah kelompok yang menciptakan saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian Bartol dan Srivastava dalam (Hanapi, 2020) mendefinisikan *knowledge sharing* merupakan saling berbagi informasi, saran-saran, dan keahlian yang relevan, yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dengan individu yang lain. Pendapat lain tentang *knowledge sharing* dikemukakan oleh Van den Hoof dan Van Weemen (2004) dalam (Mazidah & Laily, 2020) adalah kegiatan saling bertukar intellectual capital personal antara individu satu dengan yang lainnya.

King dalam Trivellas et al., (2015: 240) yang dikutip dari jurnal (Mundiarsih, 2018) *knowledge sharing* yakni keikhlasan karyawan membagikan pengatahuannya dengan karyawan lain. Berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai pertukaran informasi terkait tugas saran dan keahlian untuk membantu orang lain dan untuk berkolaborasi dengan orang lain guna melaksanakan tugas sehari-hari, memecahkan masalah dan mengembangkan ide-ide baru Ahmad (Ahmad & Karim, 2019). Dari beberapa pengertian tentang *knowledge sharing* dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah kegiatan saling berbagi informasi terkait tugas, saran, keahlian untuk saling membantu dan berkolaborasi dengan orang lain untuk memecahkan masalah dan mengembangkan ide-ide baru.

Manfaat *knowledge sharing* (Memah et al., 2017) : (1) Memberikan peluang yang sama untuk individu dalam organisasi untuk mengakses dan mempelajari pengetahuan, (2) mengurangi waktu yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempelajari pengetahuan yang baru serta dapat meningkatkan peluang untuk belajar, (3) mempersingkat penyelesaian masalah, (4) penyelesaian masalah dengan cara yang sudah

terbukti efektif di unit lain, (5) menyiapkan konsep dasar inovasi dengan tersedianya beragam pengetahuan. Tujuan dari *knowledge sharing* adalah (a) memberi keleluasaan guna mengeksplorasi pengetahuan untuk memperoleh atau dapat melahirkan *knowledge* baru. (b) memberi peluang bagi semua anggota organisasi untuk memberi akses pengetahuan kemudian mempelajarinya. (c) memberikan kesempatan belajar lebih luas untuk mengetahui hal-hal yang baru. (d) membantu karyawan dalam mempercepat penyelesaian masalah atau tugas yang sudah diberikan. (Lumba Tobing 2011) (Wahyudi & Laily, 2020).

Terdapat banyak faktor yang digunakan oleh peneliti mengenai berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) seperti penelitian yang dilakukan Suhaine (Sarja, 2014) menganalisis faktor-faktor *knowledge sharing* menggunakan insentif, penilaian kinerja dan promosi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Bulan, 2016) menggunakan faktor-faktor individu, organisasi dan teknologi. Penelitian berbeda dilakukan oleh (Sarja, 2014) dengan menggunakan faktor-faktor organisasi, faktor individu dan faktor teknologi. Dari beberapa penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat berbagai faktor *knowledge sharing* yang digunakan oleh peneliti, hal ini dikarenakan studi kasus dan domain yang tidak sama antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Pada penelitian ini peneliti akan mengadopsi faktor-faktor yang digunakan oleh (Bulan, 2016) yaitu faktor individu dipecah kedalam sub faktor kesenangan berbagi dan kemampuan berbagi, faktor Organisasi yang dipecah menjadi sub faktor dukungan manajemen dan sistem penghargaan dan teknologi dengan penggunaan teknologi informasi

Faktor individu merupakan faktor yang bersumber dari pertimbangan inisiatif individual. Itu berarti bahwa berasal dari dalam diri seseorang seseorang. Kwakye, E.O. dan Nor, K.Md (Bulan, 2016) bahwa lingkungan individu berkontribusi terhadap formulasi *self efficacy* yang mengarah pada *knowledge sharing*. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimilikinya. Menurut Babalhavaeji, F., dan Kermani, Z.J. (Sarja, 2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* adalah sikap, niat dan motivasi intrinsik. Kenikmatan dalam membantu orang lain dianggap sebagai motivasi yang kuat untuk berbagi pengetahuan. Berdasarkan teori tersebut maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kemampuan berbagi berpengaruh terhadap *knowledge sharing*

H2 : Kesenangan berbagi berpengaruh terhadap *knowledge sharing*

Faktor Organisasi merupakan faktor ditimbulkan oleh lingkungan atau individu lain untuk merangsang sikap *knowledge sharing*. Sistem penghargaan dan dukungan manajemen diklasifikasikan sebagai faktor eksternal yang dapat mendorong perilaku *knowledge sharing*. Cabrera dan Bonache (Bulan, 2016) *organizational rewards* mengindikasikan bentuk nilai dari organisasi atas *behavior* karyawan. Menurut Lin, H.F (Bulan, 2016) dengan menggunakan sistem penghargaan dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan. Sehingga berdasarkan teori dikembangkanlah hipotesis:

H3 : Dukungan manajemen berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*

H4 : Sistem penghargaan/ reward berpengaruh terhadap *knowledge sharing*

Faktor Teknologi menurut Kim, S. and Lee, H (Sarja, 2014) merupakan faktor teknis yang berkaitan dengan teknologi yang mempengaruhi *knowledge sharing* . Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah aplikasi teknologi informasi. Berdasarkan teori tersebut maka dikembangkan hipotesis:

H5 : Aplikasi IT berpengaruh terhadap *knowledge sharing*

Untuk mengukur perilaku *knowledge sharing* ada beberapa indikator yang digunakan oleh penelitian-penelitian sebelumnya di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Chuang (2013) dalam (Nurchayo & Wikaningrum, 2020) yaitu kesediaan berbagi pengetahuan khusus, Kesediaan berbagi pengetahuan secara virtual, Kesediaan memberi saran dalam pekerjaan, Kesediaan berdiskusi selama pertemuan dan Kesediaan berbagi pengalaman sebagai solusi. Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon (2013) dikutip dalam jurnal (Muizu et al., 2018) menguraikan bahwa indikator *knowledge sharing* diantaranya adalah (1) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan; (2) Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif; (3) Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan; dan (4) Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan sedangkan Panahi, Watson, dan Partridge (2012) dalam (Muizu et al., 2018) menyebutkan lima dimensi dari *Knowledge sharing* yang terdiri dari (a) Dimensi *Social Interaction*; (b) Dimensi *Experience Sharing*; (c) Dimensi *Informal Relationship*; (d) Dimensi *Observation*; (e) Dimensi *Mutual Trust*. Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator yang dikutip dari hasil penelitian Chuang (Nurchayo & Wikaningrum, 2020)

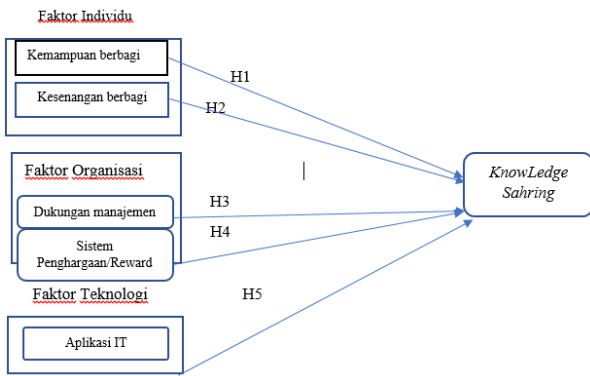
3. METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. STIE Pembangunan Tanjungpinang merupakan pengembangan dari Akademi Akuntansi Pembangunan(AAP)Tanjungpinang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 160/2008 tanggal 05 Agustus 2008, dengan memiliki dua program studi yaitu program studi Manajemen (S1) dan program studi Akuntansi (S1) dengan jumlah mahasiswa aktif sebanyak 2.564 orang dan jumlah dosen aktif sebanyak 75 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apakah yang paling mendorong untuk berbagi/*knowledge sharing* pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang .Untuk itu jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen Aktif pada STIE Pembangunan Tanjungpinang yang mengampu mata kuliah di dua prodi pada semester genap tahun 2020-2021 sebanyak 75 orang , sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 67 orang.

Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan kepada seluruh responden/ sampel pada penelitian ini, dan data skunder yang diperoleh dari buku-buku , penelitian terdahulu, artikel , serta data dokumentasi yang diperoleh dari objek penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) dan menggunakan *software* SmartPLS3. Pengujian hipotesis dengan cara evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengevaluasi hubungan antara variabel konstruk dengan indikator. Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Kemudian dengan evaluasi model structural (inner model) digunakan untuk mengevaluasi hasil estimasi parameter *path coefficient* dan tingkat signifikansinya. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat nilai R² dan nilai koefisien jalur atau t-values tiap jalur untuk uji signifikansi antar variable dalam model.

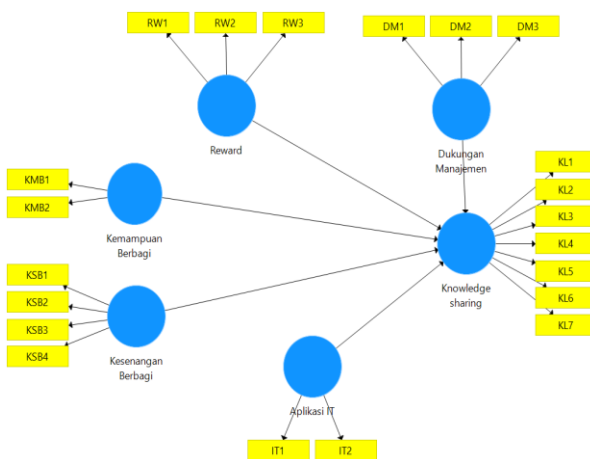
Ilustrasi konstruk dan blok indikatornya dapat dilihat pada tabel satu dan model *Knowledge Sharing* serta diagram alurnya dapat dilihat pada gambar satu dan gambar dua berikut ini.

Gambar 1 Model *Knowledge Sharing*



Pada gambar satu dapat dilihat tentang hubungan yang akan diteliti (hipotesis) yang dilambangkan dengan anak panah antara konstruk.

Gambar 2 Digram Alur



Pada Gambar dua terdapat konstruk dan indikatornya. Arah panah indikator dengan konstruk adalah menuju indikator yang menandakan penelitian ini memakai indikator reflektif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kemampuan berbagi memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing* ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan berbagi maka semakin baik *knowledge sharing* pada dosen dosen STIE pembangunan Tanjungpinan, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memiliki kontribusi paling besar adalah pada indikator yang menyatakan bahwa dosen memiliki kemampuan komunikasi dan teknologi yang cukup baik sehingga mudah berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, atasan/bawahan. Komunikasi merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan sehari-hari. Begitupun dalam sebuah organisasi, komunikasi menjadi kunci utama dalam proses pertukaran informasi antar karyawan dalam

organisasi tersebut. Kemampuan berkomunikasi sangat vital dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*, dikarenakan komunikasi merupakan aspek yang terpenting agar informasi dapat disampaikan dan karyawan dapat melakukan *knowledge sharing* dengan baik, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gumus dalam (Subrata, 2017) dimana *knowledge sharing* memiliki korelasi positif dengan komunikasi. Jika dilihat dari hasil penelitian maka kemampuan komunikasi dosen pada STIE Pembangunan sudah cukup baik ini terbukti dari hasil jawaban responden yang memiliki nilai korelasi yang cukup tinggi. Perkembangan dan pengaruh teknologi informasi terhadap organisasi mendorong organisasi untuk mengaplikasikan teknologi dengan tujuan agar organisasi lebih dapat memperbaiki kinerja, daya tahan, dan respon organisasi. Melalui dukungan teknologi kegiatan berbagi pengetahuan akan berjalan lancar, karena dengan kemampuan menggunakan teknologi seperti perangkat lunak dan perangkat keras dapat digunakan dalam kegiatan sharing, karena memiliki kemampuan teknologi yang cukup baik maka dapat mendorong dosen STIE Pembangunan untuk melakukan *knowledge sharing* dengan menggunakan aplikasi IT yang tersedia seperti zoom, whatsapp, dan media sosial lainnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sarja, 2014) dan penelitian yang dilakukan oleh (Meylasari & Qamari, 2017)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan kesenangan berbagi tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing* pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinan, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang memiliki kontribusi yang paling besar yaitu pada pernyataan ketersediaan dosen dalam membantu atasan/bawahan mereka jika mereka membutuhkan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan demikian juga dengan ketersediaan bawahan dalam membantu atasan jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan. Kanaan *et al* (Firdaus & Ahman, 2020) menyatakan bahwa kesenangan membantu orang lain menjadi motivasi untuk menjadi sukarelawan guna berbagi pengetahuan kepada orang lain. Berbagi pengetahuan tidak akan mudah terlaksana jika atas permintaan pimpinan/atasan kepada karyawan, dikarenakan keputusan akan melakukan atau tidak tetap kembali kepada karyawan (Raharso, 2014). Hu (Raharso, 2014) *knowledge is power*, maka pada umumnya karyawan lebih suka menimbun pengetahuan untuk diri mereka sendiri. Menimbun pengetahuan diyakini para karyawan sebagai cara untuk meningkatkan posisi tawar mereka Gilmour

(Raharso, 2014). Karyawan tidak suka membagi pengetahuan yang mereka miliki kecuali jika mereka berpikir bahwa hal tersebut berharga dan penting Ryu *et al* (Raharso, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Bulan, 2016) juga menemukan hal yang sama dengan hasil penelitian ini di mana senang berbagi pengetahuan juga tidak memiliki pengaruh pada *knowledge sharing* pada dosen Stikom Uyelindo dan Stikom Artha Buana. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Sarja, 2014) memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis ke tiga menyatakan dukungan manajemen berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang artinya semakin baik dukungan manajemen maka semakin baik tingkat berbagi pengetahuan dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang memiliki kontribusi terbesar terhadap *knowledge sharing* yaitu manajemen STIE memiliki jadwal yang terprogram setiap tahunnya untuk kegiatan berbagi pengetahuan. Dukungan manajemen ditinjau sebagai sesuatu pengaruh vital terhadap pengetahuan organisasi Cornelly dan Kelloway dalam (Bulan, 2016). Dukungan manajemen berupa struktur dan sumber daya manusia yang khusus menangani manajemen pengetahuan menjadi hal yang penting dalam keberhasilan *sharing* dan *Transfer knowledge*. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya jadwal yang terprogram setiap tahunnya dapat meningkatkan kegiatan berbagi pengetahuan pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang, dengan cara adanya program yang disusun setiap tahun mengenai kegiatan berbagi pengetahuan dapat menciptakan iklim yang dapat mendorong serta memfasilitasi kegiatan berbagi pengetahuan sebagai bentuk dukungan dari manajemen. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bulan, 2016).

Dari pengujian hipotesis ke empat dari penelitian ini bahwa sistem penghargaan/*reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing* pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang artinya meskipun tidak adanya pemberian *reward* dari pihak manajemen kegiatan *knowledge sharing* tetap berjalan dengan baik. Sistem penghargaan atau *reward* adalah semua bentuk pengembalian berupa finansial maupun non finansial yang didapatkan karyawan karena jasa yang diberikan kepada perusahaan (Saputra & Sandra, 2021). Menurut Lin, H.F (Bulan, 2016) menyatakan bahwa sebagian organisasi sudah memberlakukan sistem penghargaan/*reward* untuk mendorong karyawan agar berbagi pengetahuan, tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar bersedia untuk berbagi pengetahuan/ *knowledge*

sharing. Organisasi dapat mengembangkan sistem *rewards* yang terkait dengan aktivitas *knowledge sharing*. Salah satu contohnya adalah dengan memberikan bonus bagi anggota organisasi yang aktif melakukan *knowledge sharing*. Namun di STIE Pembangunan Tanjungpinang sistem penghargaan/ *reward* belum diberlakukan, sehingga hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus & Ahman, 2020) dan penelitian yang dilakukan oleh (Bulan, 2016). Perbedaan ini terjadi dikarenakan dosen STIE Pembangunan tetap melaksanakan kegiatan berbagi pengetahuan/ *Knowledge sharing* antar sesama dosen meskipun pihak manajemen tidak memberikan *reward* tetapi pihak manajemen memberikan dukungan dalam bentuk memfasilitasi kegiatan-kegiatan berbagi pengetahuan antar dosen.

Pengujian hipotesis ke lima diperoleh hasil aplikasi IT memiliki pengaruh terhadap *Knowledge sharing* artinya semakin baik penggunaan aplikasi IT maka semakin baik *knowledge sharing* pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang, ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memiliki kontribusi terbesar pada *knowledge sharing* yaitu pada indikator dosen menggunakan zoom, google meet, dan aplikasi lainnya untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, atasan/bawahan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan semakin baik penggunaan aplikasi IT yang dipakai untuk berbagi pengetahuan semakin baik *knowledge sharing* pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. Penggunaan aplikasi IT adalah keadaan bilamana informasi teknologi meningkatkan kecepatan mencari dan memperoleh data untuk mendukung pengetahuan guna memudahkan penyelesaian pekerjaan (Firdaus & Ahman, 2020). Dengan penggunaan aplikasi IT seperti zoom, google meet, WhatsApp, dan aplikasi lainnya akan mempercepat dan mempermudah dosen dalam berbagi pengetahuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus & Ahman, 2020), (Bulan, 2016) dan (Sarja, 2014).

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *knowledge sharing* pada dosen STIE pembangunan Tanjungpinang adalah penggunaan aplikasi IT, dukungan manajemen dan kemampuan berbagi, dan berdasarkan hasil nilai kontribusi maka kemampuan berbagi (*self efficacy*) memiliki kontribusi yang paling besar sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling mendorong perilaku *knowledge sharing* pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang adalah kemampuan berbagi. Untuk itu Jika STIE Pembangunan

Tanjungpinang ingin terus meningkatkan *prilaku knowledge sharing* pada dosen-dosennya disarankan kepada pihak manajemen STIE untuk mendorong kepada dosen-dosen agar senang untuk berbagi pengetahuan dengan cara memberikan *reward* kepada dosen yang aktif dalam kegiatan berbagi pengetahuan.

Penelitian ini memiliki responden yang terbatas dikarenakan jumlah dosen yang ada pada STIE Pembangunan Tanjungpinang yang terbatas oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama untuk dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak serta memperluas faktor-faktor yang mendorong *prilaku knowledge sharing* yang digunakan, menambah lebih banyak referensi agar memperoleh hasil yang lebih baik lagi

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: A review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning, 31*(3), 207–230. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0096>
- Alfarisi, S. (2017). Sistem E-Learning Berbasis Knowledge Management Pada SMK Generasi Madani Cibinong. *Jurnal Sisfotek Global, 7*(2), 7.
- Bulan, S. J. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Knowledge Sharing Di Antara Dosen (Studi Kasus Stikom Uyelindo Dan Stikom Artha Buana). *Jurnal Sistem Informasi, 12*(2), 90. <https://doi.org/10.21609/jsi.v12i2.491>
- Elburdah, R. P., Oktrima, B., & Utomo, S. B. (n.d.). Pengaruh Community Of Praticce Pada Implementasi Knowladge Management Pada Kantor Kelurahan Rempoa. *Lokabmas Kreatif, 01*(02), 6.
- Evianisa, H., Puspitawat, E., & Sukmawati, A. (2018). Implementasi Pengelolaan Pengetahuan Di Ptpn 7 Lampung Dalam Menghadapi Globalisasi Bisnis. *Jurnal Teknologi, 1*(1).
- Falah, A. S. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan Pt Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4). <https://media.neliti.com/media/publication/s/188340-ID-pengaruh-knowledge-management-terhadap-k.pdf>
- Fauzi, F. (2020). Mapping Knowledge Management Dalam meningkatkan Kapabilitas Perguruan Tinggi. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4*(2), 1–13. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i2.1074>
- Firdaus, A., & Ahman, E. (2020). Knowledge Sharing Behavior Factors of Public Sector Employees in Jambi, Indonesia. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan, 167–173*. <https://doi.org/10.33701/jtp.v12i2.1226>
- Hanapi, D. F. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *Busines management and Entrepreneurship Journal, 2*, 14.
- Khaliq, R. (2016). Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Melalui Knowledge management. *Jurnal Ilmu Dakwah, 15*, 8.
- Maulida, R. M. (2017). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Riset Sains Manajemen, 1*, 13. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1041511>
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Prilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 9*, 22.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis, 5*(002).
- Meylasari, U. S., & Qamari, I. N. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E learning. 8*(2), 26.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 1*(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Mundiarsih, A. P. (2018). Strategi Pengembangan Kopetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing. *Civil Service, 12*(1), 10.
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 21*, 13.
- Puspita, I. (2020). Knowledge Management Aplikasi Pengolahan Jadwal Perkuliahan Program Studi Sistem Informasi ISTN. *Jurnal Rekayasa Informasi, 9*(1), 6.

- Raharso, T. S. S. (2014). Penentu Perilaku Knowledge Sharing Para Karyawan Minimarket: Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Saputra, D. P., & Sandra, E. (2021). The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees. *Journal of Business Management Review*, 2(1), 001–011.
<https://doi.org/10.47153/jbmr21.822021>
- Sarja, A. K. Y. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing Pada Perguruan Tinggi. *Ekplora informatika*, 3(2), 12.
- Subrata, E. R. Y. (2017). Pengaruh komunikasi organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1).
- Wahyudi, R., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kknowledge Sharing, Prilaku Inovati , Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9, 24.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowladge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur). *Dorema , Jurnal Manajemen*, 12(1), 17.