

# Dampak Berbagi Pengetahuan Implisit dan Eksplisit terhadap Kinerja Karyawan di Industri Garmen (Studi Kasus di PT. Eastern Modern Apparel)

Bramantiyo Eko Putro<sup>\*1</sup>, Rahmat Ramdani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Teknik Industri, Universitas Suryakencana, Jalan Pasir Gede Raya, Cianjur  
e-mail: <sup>\*1</sup>bramantiyo@unsur.ac.id, <sup>2</sup>rahmatramdani747@gmail.com

(artikel diterima: 26-11-2020, artikel disetujui: 30-04-2021)

## Abstrak

PT. Eastern Modern Apparel (EMA) merupakan perusahaan tekstil di kawasan Cipeuyeum, Kabupaten Cianjur. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak penerapan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di PT. EMA. Adanya beberapa divisi pada lingkungan kerja PT. EMA membuat *knowledge sharing* pada individunya masih kurang sehingga pengetahuan akan peningkatan kinerja karyawan belum sepenuhnya merata. Model yang digunakan merupakan pengembangan dari model *Theory of Planned Behavior* dengan penambahan beberapa faktor. Faktor tersebut adalah hubungan yang diharapkan, kontribusi yang diharapkan, kesenangan dalam membantu orang lain, kompetensi diri, ketersediaan sumber daya, teknologi, kepercayaan, sikap terhadap berbagi, niat berbagi serta dengan menambah beberapa faktor berbagi pengetahuan eksplisit dan berbagi pengetahuan implisit. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung maupun secara *online*. Data yang diperoleh digunakan untuk menguji model konseptual secara empiris menggunakan *structural equation modeling*. Model konseptual diuji dengan 220 sampel. Hasil penelitian menunjukkan ketersediaan sumber daya, sikap terhadap berbagi, niat berbagi pengetahuan berdampak positif terhadap aktivitas berbagi pengetahuan eksplisit. Berbagi pengetahuan secara eksplisit dan implisit berdampak positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,001 akan tetapi tidak signifikan.

**Kata kunci:** berbagi pengetahuan, kinerja karyawan, SEM, industri tekstil

## Abstract

*PT. Eastern Modern Apparel (EMA) is a textile company located in Cipeuyeum, Cianjur Regency. This research was conducted to determine the impact of knowledge sharing on the performance of employees of PT. EMA. Several divisions in PT. EMA makes knowledge sharing among individuals still lacking so that knowledge of employee performance improvement is not fully evenly distributed. The model used is a development of the Theory of Planned Behavior with the addition of several factors. These factors are expected relationships, expected contributions, pleasure in helping others, self-competence, availability of resources, technology, trust, attitudes toward sharing, intention to share and by adding some factors to sharing explicit knowledge and sharing implicit knowledge. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly or online. The data obtained is used to test the conceptual model empirically using structural equation modeling. The conceptual model was tested with 220 samples. The results showed that the availability of resources, attitudes towards sharing, intention to share knowledge had a positive impact on explicit knowledge sharing activities. Sharing explicit and tacit knowledge has a positive impact on employee performance with a coefficient value of 0,001 but not significant.*

**Keywords:** knowledge sharing, employee performance, SEM, textile industry

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan di era globalisasi terjadi sangat cepat yang ditandai dengan kemampuan manusia dalam mengembangkan berbagai ilmu pengetahuan (Wahyudi, 2014). Era globalisasi khususnya revolusi industri 4.0 penting untuk melihat kapasitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan daya saing dan pengetahuan yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas merupakan faktor penting bagi perusahaan jasa maupun non jasa, dimana persaingan bisnis yang kian menajam menyadarkan orang bahwa pengetahuan menjadi faktor penting dalam menciptakan keunggulan dibandingkan aset finansial/modal uang (Azwar, 2013).

Menyadari pentingnya era *knowledge* pada era industri 4.0, suatu organisasi/perusahaan harus melakukan suatu gebrakan dengan menerapkan *knowledge sharing* yang biasanya diterapkan pada organisasi yang dibagi menjadi dua, yaitu pengetahuan implisit dan eksplisit. Penelitian Ramdani & Putro (2019), tentang *knowledge sharing behavior* melibatkan beberapa variabel diantaranya hubungan yang diharapkan, kontribusi yang diharapkan, kesenangan dalam membantu orang lain, kompetensi diri, ketersediaan sumber daya, teknologi, kepercayaan, sikap terhadap berbagi dan niat berbagi pengetahuan. Penelitian yang dilakukan Ramdani & Putro (2019) juga menyatakan perlunya memisahkan *tacit knowledge & explicit knowledge*. Hal ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan Sulisthio & Yulianus (2015) bahwa dengan pembagian dari *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* dapat memberikan kontribusi yang baik pada kinerja individu dengan bertambahnya pengetahuan yang bermanfaat di kemudian hari. Hadirnya pengetahuan yang baru membuat pengetahuan karyawan akan semakin berkembang setiap terjadinya *knowledge sharing* sehingga diharapkan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Eastern Modern Apparel (EMA).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Triana et al., 2016). Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan pihak-pihak yang terkait langsung dengan *knowledge sharing* yang dimiliki (Kosasih & Budiani, 2008). Kinerja individu karyawan PT. EMA belum sepenuhnya optimal apabila dilihat dari masalah yang ada pada saat ini. Karyawan PT. EMA memiliki waktu penyelesaian terhadap kinerja dari individu yang berbeda-beda dimana akan sangat menghambat pengiriman barang dan akan memakan pengeluaran produksi yang sangat besar. Perbedaan waktu kinerja terhadap penyelesaian produk tiap individu yang berbeda dimana tiap individu terdapat perbedaan waktu penyelesaian perhari 50-100/hari. Hal yang berpengaruh terhadap kinerja pada PT. EMA waktu pengiriman untuk konsumen. Hal tersebut menyebabkan diadakannya waktu lembur. Waktu lembur berpengaruh karena menambah jam operasional mesin dan akan meningkatkan pengeluaran uang untuk produksi tersebut.

Penerapan *knowledge sharing* pada divisi-divisi tersebut bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan lebih optimal. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan implisit dan eksplisit terhadap kinerja pada individu karyawan di PT. EMA dan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. EMA.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu kegiatan investigasi (*inquiry*) yang terorganisasi secara sistematis, berbasis pada data, kritis dan ilmiah, yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah tertentu (Sekaran & Bougie, 2013). Penelitian ini mengadopsi penelitian yang telah dilakukan oleh Gunawan (2017), berupa pengembangan model *theory of planned*. Variabel yang digunakan dalam penelitian Gunawan (2017) terdiri dari 10 variabel antara lain: hubungan yang diharapkan, kontribusi yang diharapkan, kesenangan dalam membantu orang lain, kompetensi diri, ketersediaan sumber daya, teknologi, kepercayaan, sikap terhadap berbagi pengetahuan, niat berbagi pengetahuan dan aktivitas berbagi pengetahuan.

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. EMA. Penerapan metode *random sampling* digunakan pada penelitian ini karena kebutuhan data pada metode SEM. Penentuan ukuran sampling penelitian didasarkan pada Hair et al. (2014) yaitu minimum rasio sampel untuk model adalah 5 responden per parameter yang diestimasi. Dalam penelitian ini jumlah parameter yang diestimasi adalah 41 sehingga jumlah responden yang dibutuhkan adalah 205 responden.

### 2.2 Instrumen Pengumpulan Data

Dalam pengisian kuesioner, peneliti menggunakan *rating scale*. Pengukuran *rating scale* lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap, dapat juga untuk mengukur persepsi responden terhadap sesuatu fenomena (Sugiyono, 2010). Dengan *rating scale* responden diberi *scale* yang berjarak dari 0 sampai dengan 100, dimana 0 = sangat tidak setuju (STS) dan 100 = sangat setuju (SS).

Proses pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dua tahap. Tahap pertama adalah tahap untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Tahap ini dilakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah terbatas berjumlah 30 responden. Setelah tahap pertama selesai dan diperoleh hasil yang sudah valid dan reliabel maka selanjutnya dilakukan tahapan yang kedua. Yaitu tahap penyebaran kuesioner dengan responden berjumlah 220 orang. Penyebaran kuesioner pada tahap kedua dilakukan dengan dua cara yaitu menyebarkan secara langsung kuesioner dan secara daring melalui [www.surveypplanet.com](http://www.surveypplanet.com).

### 2.3 Pengembangan Hipotesis dan Model Penelitian

#### 2.3.1 Hubungan yang Diharapkan

Menurut Budiarti (2013), hubungan yang diharapkan didefinisikan sebagai sejauh mana keyakinan individu bahwa mereka dapat meningkatkan hubungan timbal balik dengan orang lain melalui *knowledge sharing* yang dimilikinya. Model hubungan yang diharapkan cenderung menimbulkan perasaan kewajiban pribadi, berterima kasih dan percaya (Samieh & Wahba, 2007). Hubungan yang terkait antar faktor hubungan yang diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap terhadap berbagi pengetahuan karena dapat mencerminkan hubungan antar individu dengan mengedepankan berbagi pengetahuan (Budiarti, 2013). Adanya sikap terhadap berbagi pengetahuan yang akan menolong para karyawan untuk menyelesaikan

masalah-masalah di dalam pekerjaan sehari-hari yang dapat menjadikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan pengetahuan baru (Marlina & Tjakraatmadja, 2010). Secara keseluruhan, hubungan yang diharapkan pada sikap terhadap berbagi pengetahuan dipilih dengan mengacu pada berbagai penelitian dan penggunaannya dalam hal individu berbagi pengetahuan memberikan hipotesis (Hung, Lai, & Chou, 2010; Yeon et al., 2016). Hipotesis yang diajukan:

H<sub>0</sub>: Hubungan yang diharapkan tidak berpengaruh positif terhadap sikap terhadap berbagi pengetahuan.

H<sub>1</sub>: Hubungan yang diharapkan berpengaruh positif terhadap sikap terhadap berbagi pengetahuan.

### 2.3.2 Kontribusi yang Diharapkan

Kontribusi yang diharapkan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan meyakini bahwa mereka dapat menerima kontribusi dari rekan kerja dari *knowledge sharing* yang dimiliki rekan kerjanya (Bock & Kim, 2002). Kontribusi yang diharapkan mengacu pada gagasan bahwa jika karyawan mempercayai rekan kerja maka akan mengembangkan sikap positif kepada rekan satu kerjanya (Marlina, 2010). Secara keseluruhan, kontribusi yang diharapkan pada sikap terhadap berbagi pengetahuan dipilih dengan mengacu pada berbagai penelitian dan penggunaannya dalam hal individu berbagi pengetahuan memberikan hipotesis (Ru-Chu Shih, 2011; Yeon et al., 2016). Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>0</sub>: Kontribusi yang diharapkan tidak berpengaruh positif terhadap sikap terhadap berbagi pengetahuan.

H<sub>1</sub>: Kontribusi yang diharapkan berpengaruh positif terhadap sikap terhadap berbagi pengetahuan.

### 2.3.3 Kesenangan dalam Membantu Orang Lain

Kesenangan dalam membantu orang lain adalah persepsi dari rasa senang yang didapat dari membantu orang lain dengan menyumbangkan pengetahuan dan memecahkan masalah (Hung et al., 2010). Penelitian sebelumnya yang dilakukan Yeon et al. (2016) menyatakan bahwa kesenangan dalam membantu orang lain dapat berpengaruh *knowledge sharing* karena memiliki pengaruh kuat pada niat berbagi pengetahuan dan sikap terhadap berbagi pengetahuan. Hal tersebut dikarenakan memiliki sifat sukarela dalam membantu rekan kerja sangat penting bagi anggota organisasi untuk menemukan dan menerima kesenangan dalam proses pertukaran pengetahuan, memberikan hipotesis (Marlina & Tjakraatmadja, 2010). Hipotesis yang diajukan ialah:

H<sub>0</sub>: Kesenangan dalam membantu orang lain tidak berpengaruh positif terhadap sikap berbagi pengetahuan.

H<sub>1</sub>: Kesenangan dalam membantu orang lain berpengaruh positif terhadap sikap berbagi pengetahuan.

H<sub>0</sub>: Kesenangan dalam membantu orang lain tidak berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

H<sub>1</sub>: Kesenangan dalam membantu orang lain berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

#### 2.3.4 Ketersediaan Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya mengacu pada sejauh mana ketersediaan sumber daya dan kesempatan untuk mendukung *knowledge sharing* dengan waktu yang cukup, energi yang mencukupi, kemampuan berkomunikasi atau adanya kesempatan, seseorang mungkin akan lebih banyak berkontribusi pengetahuan (Budiarti, 2013). Ketersediaan sumber daya menyangkut bagaimana anggota dapat mengevaluasi faktor dari tersedianya sumber daya yang dibutuhkan dari individu untuk berbagi pengetahuan, seperti waktu dan kesempatan (Hung et al., 2010). Hal ini dikarenakan tidak mungkin untuk membentuk sebuah niat yang kuat untuk melakukan suatu perilaku tertentu, apabila seseorang merasa mereka tidak memiliki sumber daya atau kesempatan untuk melakukannya (Budiarti, 2013). Secara keseluruhan, ketersediaan sumber daya pada niat berbagi pengetahuan dipilih dengan mengacu pada berbagai penelitian dan penggunaannya dalam hal individu berbagi pengetahuan tentang ketersediaan sumber daya (Hung et al., 2010; Ru-Chu Shih, 2011), maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H<sub>0</sub>: Ketersediaan sumber daya tidak berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

H<sub>1</sub>: Ketersediaan sumber daya berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

#### 2.3.5 Kompetensi Diri

Definisi kompetensi diri merupakan perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi pada diri sendiri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu untuk menghasilkan tujuan suatu perilaku (Zulfa, 2015). Penelitian yang dilakukan Hung et al. (2010) secara signifikan mempengaruhi niat berbagi pengetahuan karena ketika orang yakin akan kemampuan mereka untuk menyumbangkan pengetahuan yang akan berguna bagi organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan *knowledge sharing*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hsu & Lin, 2008; Lin, 2007) maka hipotesis yang diajukan ialah:

H<sub>0</sub>: Kompetensi diri tidak berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

H<sub>1</sub>: Kompetensi diri berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

#### 2.3.6 Teknologi

Teknologi didefinisikan sebagai perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan orang dalam organisasi untuk melakukan tugasnya yang berarti (Wulandari et al., 2020). Teknologi seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang merupakan salah satu faktor penting dalam berbagi pengetahuan karena digunakan untuk kegiatan berbagi pengetahuan antara rekan kerja. Melalui pemanfaatan teknologi memungkinkan orang dapat berkomunikasi dengan lebih baik dan lebih cepat (Fahyuni, 2017). Teknologi berpengaruh terhadap niat berbagi pengetahuan karena teknologi yang bisa digunakan untuk mengelola pengetahuan tumbuh dengan pesat, pengetahuan dapat dikoleksi, disimpan, dan diakses untuk meningkatkan pengetahuan (Raharso et al., 2014). Oleh karena itu teknologi dimungkinkan berpengaruh terhadap *knowledge sharing*, maka disusun hipotesis:

H<sub>0</sub>: Teknologi tidak berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

H<sub>1</sub>: Teknologi berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

### 2.3.7 Kepercayaan

Kepercayaan adalah sebagai keyakinan untuk percaya pada orang lain yang diyakini akan melakukan hal-hal yang positif terhadap dirinya (Srimardika, 2016). Kepercayaan diantara individu diperlukan karena berbagi pengetahuan tidak berkembang dalam lingkungan yang kompetitif (Zaqout & Abbas, 2012). Oleh karena itu pihak manajemen memberikan banyak kesempatan bagi individu untuk saling bersosialisasi dan mengembangkan hubungan baik yang akan membantu meningkatkan rasa saling percaya dan hormat. Alasan kepercayaan berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan karena kepercayaan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan *knowledge sharing*, masing-masing individu akan semakin terbuka dalam berkomunikasi, sehingga informasi dan pengetahuan akan semakin terbuka (Gazor et al., 2012). Berdasarkan penelitian Gazor et al. (2012) dan Srimardika (2016), maka disusun hipotesis:

H<sub>0</sub>: Kepercayaan tidak berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

H<sub>1</sub>: Kepercayaan berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

### 2.3.8 Sikap terhadap Berbagi Pengetahuan

Sikap terhadap berbagi pengetahuan yaitu perwujudan dari pikiran evaluasi tentang sebuah obyek, manusia dan peristiwa, baik yang diinginkan maupun tidak (Widyasari, 2013). Hal ini berarti jika karyawan menganggap budaya organisasi sesuai dengan keinginannya, mereka akan memberikan sikap positif dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, karyawan akan bersikap negatif dan acuh terhadap kemajuan organisasi jika budaya yang ada tidak sesuai dengan keinginannya (Meylasari & Qamari, 2017). Ketika karyawan memiliki sikap positif terhadap aktivitas berbagi pengetahuan, mereka akan memiliki niat untuk melakukan *knowledge sharing* (Raharso et al., 2014). Maka dari itu sikap terhadap berbagi pengetahuan signifikan mempengaruhi niat berbagi pengetahuan (Chen et al., 2009; Hsu & Lin, 2008; Hung et al., 2010). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan ialah:

H<sub>0</sub>: Sikap terhadap berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

H<sub>1</sub>: Sikap terhadap berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap niat berbagi pengetahuan.

### 2.3.9 Niat Berbagi Pengetahuan

Niat berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai faktor untuk menangkap motivasi yang mempengaruhi perilaku dan tentang seberapa keras seseorang mencoba, seberapa besar upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan perilaku (Marlina & Tjakraatmadja, 2010). Raharso et al. (2014) menyatakan bahwa niat berbagi pengetahuan merupakan pendahulu dari penerapan *knowledge sharing* dan setiap perilaku berbagi pengetahuan implisit dan eksplisit selalu didahului oleh niat yang disengaja untuk melakukan sesuatu. Maka dari itu diajukan hipotesis:

H<sub>0</sub>: Niat berbagi pengetahuan tidak berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan implisit.

H<sub>1</sub>: Niat berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan implisit.

H<sub>0</sub>: Niat berbagi pengetahuan tidak berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan eksplisit.

H<sub>1</sub>: Niat berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan eksplisit.

### 2.3.10 Berbagi Pengetahuan Implisit

Pengetahuan implisit merupakan subjektif dan pengalaman berdasarkan pengetahuan yang tidak dapat diungkapkan dengan kata-kata, kalimat, angka, atau formula (Kosasih & Budiani, 2008). Pengetahuan implisit ini juga sulit dikomunikasikan atau dibagi kepada orang lain (Sulisthio & Yulianus, 2015). Oleh karena itu pengetahuan implisit mengacu kepada interaksi dan diskusi dengan individu lain (Zaqout & Abbas, 2012).

Budiarti (2013) menyatakan bahwa proses perubahannya sulit diadakan dalam suasana yang formal, berbagi pengetahuan implisit harus diperoleh melalui saling berbagi dan berdasarkan pada pengalaman langsung, seperti menghabiskan waktu bersama atau tinggal dalam lingkungan yang sama. Mengelola agar pengetahuan yang berada dalam pikiran dan perilaku individu karyawan (pengetahuan implisit) dapat terdokumentasi dan terpelihara agar selalu tersedia untuk pembelajaran dan peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang, karena bukan hal mustahil bahwa pengetahuan yang ada hanya dimiliki oleh beberapa orang karyawan saja (Andra & Utami, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan melibatkan komunikasi dari pengetahuan implisit dan eksplisit agar individu dapat melakukan pembelajaran aktif dalam mencari dan mengambil informasi atau pengetahuan eksplisit yang tidak mereka miliki serta berbagi pengetahuan implisit atau ahli yang telah mereka peroleh (Zaqout & Abbas, 2012). Maka dari itu diajukan hipotesis:

H<sub>0</sub>: Berbagi pengetahuan implisit tidak berpengaruh positif terhadap pengetahuan eksplisit.

H<sub>1</sub>: Berbagi pengetahuan implisit berpengaruh positif terhadap pengetahuan eksplisit.

H<sub>0</sub>: Berbagi pengetahuan implisit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Berbagi pengetahuan implisit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

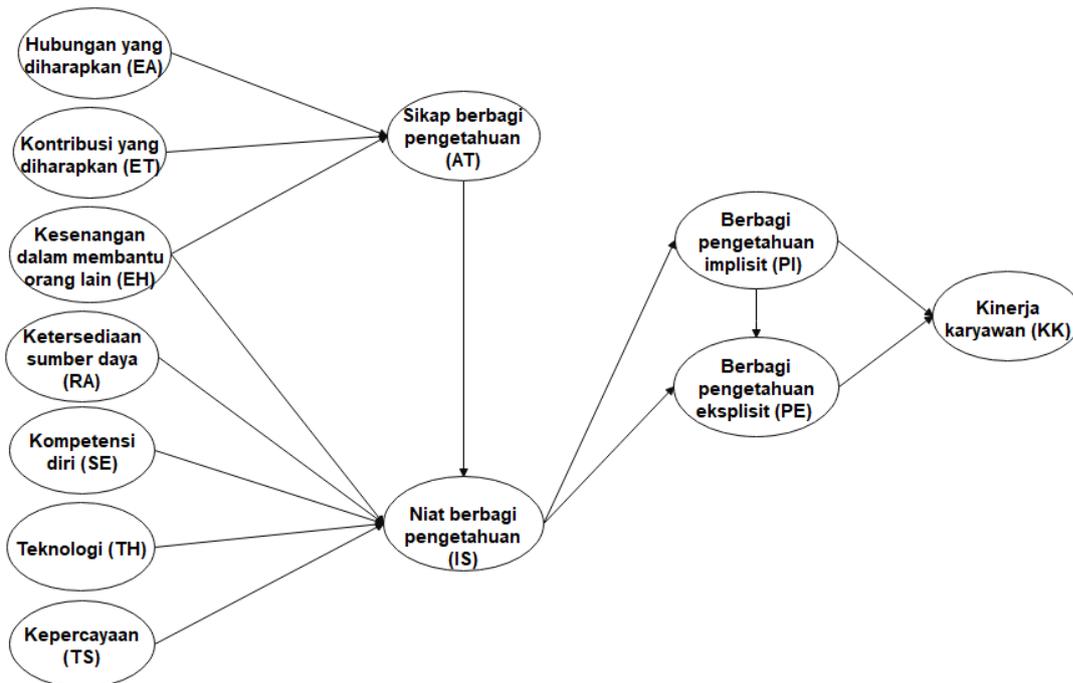
### 2.3.11 Berbagi Pengetahuan Eksplisit

Pengetahuan eksplisit merupakan sebuah bentuk transfer pengetahuan yang sudah terdokumentasi atau disimpan sehingga mudah dipelajari dan dimanfaatkan ke pihak lain (Wahyudi, 2014). Pengetahuan eksplisit dapat diproses dengan komputer, ditransmisikan secara elektronik, atau disimpan dalam basis data (Budiarti, 2013). Penelitian yang telah dilakukan Wahyudi (2014) menyatakan bahwa pengetahuan eksplisit adalah hal yang paling membantu karena pengetahuan eksplisit merupakan sebuah bentuk transfer pengetahuan yang sudah terdokumentasi atau disimpan sehingga mudah dipelajari dan dimanfaatkan ke pihak lain. Dalam konteks pendidikan, menurut Zaqout & Abbas (2012) bahwa pengetahuan eksplisit mengacu pada pengetahuan yang dapat dikodifikasikan atau disajikan dalam bentuk tulisan atau audio-visual seperti catatan, dokumen, buku dan basis data, dan digunakan dalam situasi belajar mengajar untuk meningkatkan penguasaan dan kinerja. Maka diajukan hipotesis:

H<sub>0</sub>: Berbagi pengetahuan eksplisit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Berbagi pengetahuan eksplisit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan beberapa hipotesis di atas, gambaran model penelitian dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1** Model penelitian

## 2.4 Metode Pengolahan Data

Analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan bantuan *software* LISREL 8.7. Keunggulan dari model SEM dapat menyepifikasikan seluruh hubungan antar konstruk (independen dan dependen variabel) yang bersifat laten atau tidak dapat diobservasi dalam analisis (Hair, et al., 2014). Alasan utama penggunaan SEM dalam menganalisis hasil penelitian ini dikarenakan SEM menyediakan mekanisme untuk secara eksplisit mempertimbangkan kesalahan pengukuran (*measurement error*) dalam variabel-variabel teramati (baik yang dependen maupun yang independen) suatu model. Selain menangani kesalahan pengukuran, SEM juga memungkinkan peneliti untuk secara siap mengembangkan, memperkirakan dan menguji model yang kompleks dan memiliki banyak variabel (*complex multi variable models*), juga mempelajari baik pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel yang terlibat dalam suatu model (Raykov & Marcoulides, 2012).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Profil responden

Pengolahan data yang didapat dari data diri responden karyawan PT. EMA yang berjumlah 220. Informasi diri antara lain jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, jabatan dan masa kerja. Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. EMA diperoleh data responden yang ditampilkan pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa di PT. EMA adalah perempuan dengan persentase 77.7%, yang berpendidikan SMA dengan persentase 52.7% dengan usia berkisaran diantara 17-25 tahun dengan persentase 74.5% dengan jabatan karyawan yang menempati

persentase 77.7% mayoritas masa kerja PT. EMA diantara 0-2 tahun dengan persentase 52.7%.

**Tabel 1** Profil responden

No.	Pertanyaan	Pilihan	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	49	22,3
		Perempuan	171	77,7
2	Pendidikan terakhir	SMP	74	33,6
		SMA	116	52,7
		Diploma	7	3,2
		Sarjana	23	10,5
3	Usia	17-25 tahun	164	74,5
		26-30 tahun	44	20,0
		31-35 tahun	11	5,0
		>36	1	0,5
4	Jabatan	Manajer	6	2,7
		Staf	25	11,4
		Team Leader	18	8,2
		Karyawan	171	77,7
5	Masa Kerja	0-2 tahun	116	52,7
		3-4 tahun	78	35,5
		5-6 tahun	18	8,2
		>7 tahun	8	3,6

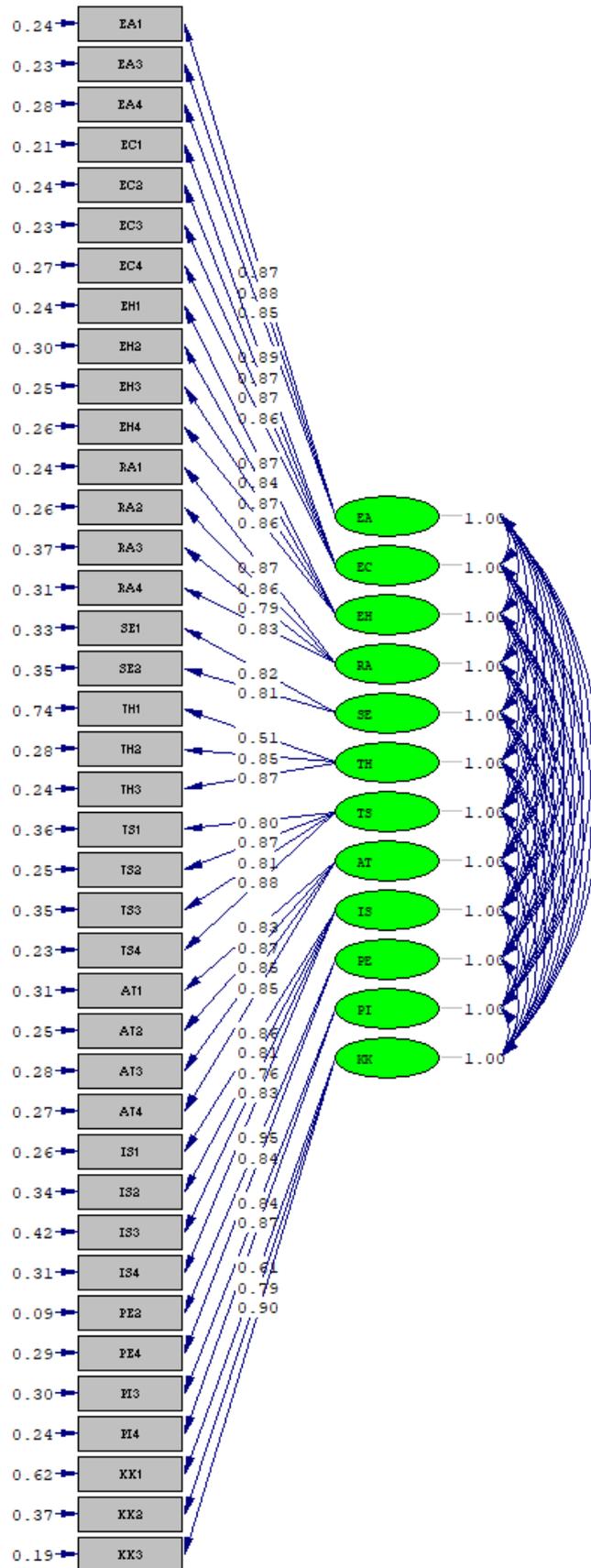
### 3.2 Uji Model Pengukuran

Pada tahap uji model pengukuran, data yang diperoleh berdasarkan hasil responden diolah sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan. Setelah dilakukan pengumpulan data, tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data menggunakan program Lisrel 8.70. Hasil dari pengujian SEM dengan menggunakan *software* Lisrel 8.7 ditampilkan pada Gambar 2.

Hasil uji model pengukuran menunjukkan validitas dan t-statistik hasil yang didapatkan yaitu *loading* faktor > 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti dinyatakan valid. Hasil t-statistik yang didapat pada perhitungan menggunakan LISREL menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai > 1,96. Hal ini berarti indikator variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali kepada obyek yang sama. Pada penelitian ini digunakan cara ukur reliabilitas komposit (*Composite Reliability Measure*). Konstruk dapat dikatakan reliabel jika data yang diproses memiliki nilai *composite reliability* (CR)  $\geq 0,7$  dan *variance extracted* (VE)  $\geq 0,5$ .

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel data memiliki nilai CR  $\geq 0,7$  dan VE  $\geq 0,5$ . Oleh karena itu dapat diketahui bahwa semua variabel bersifat andal (reliabel). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang dibuat untuk penelitian ini memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen untuk mengukur konstruk yang baik. Hasil uji reliabilitas dan validitas dapat dilihat pada Tabel 2.



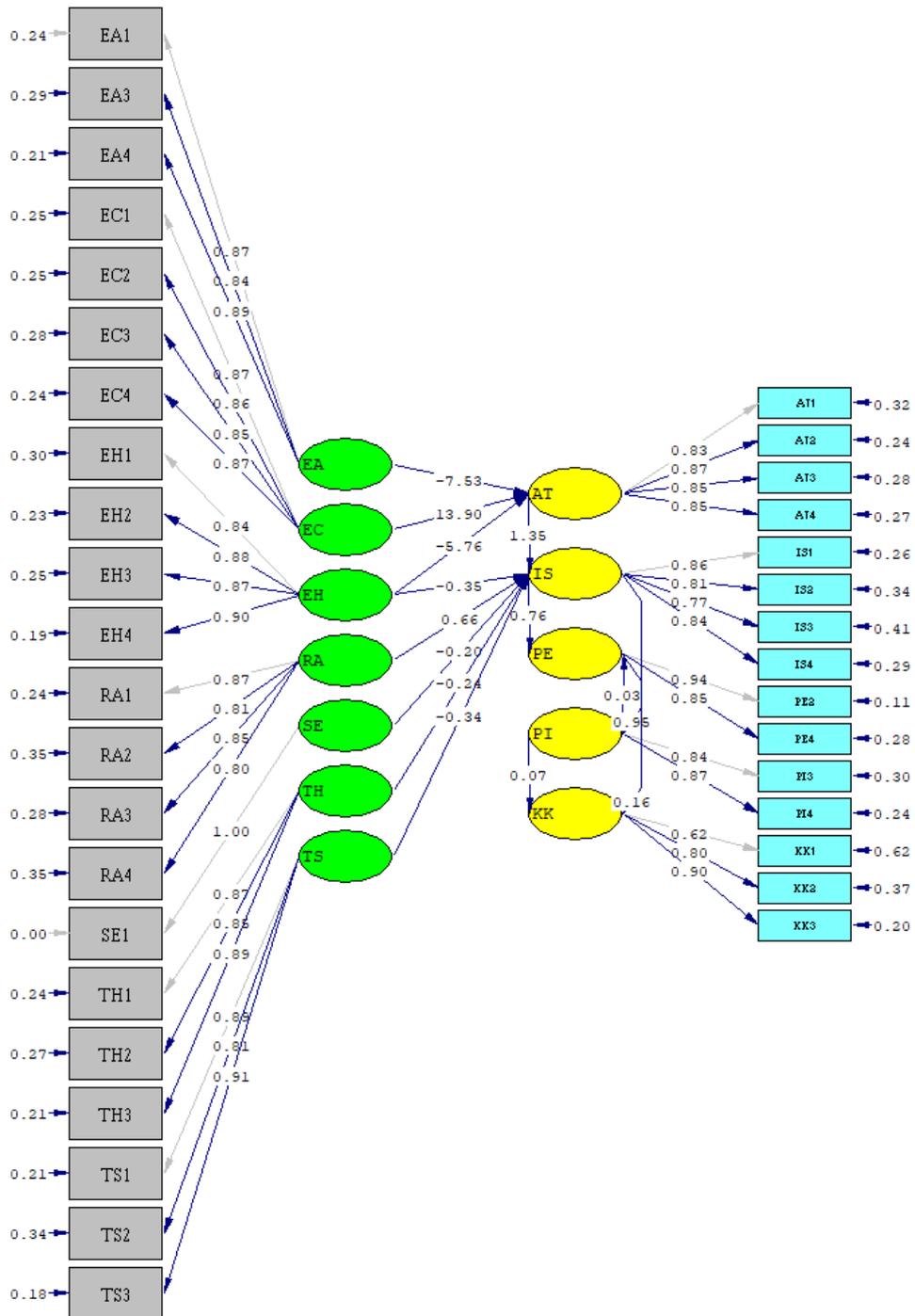
Gambar 2 Output Model Pengukuran

**Tabel 2** Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Loading Factor</i>	Error	Nilai t	CR	VE	Kesimpulan
Hubungan yang diharapkan	EA1	0,87	0,24	16,16	0,90	0,75	Valid dan andal
	EA3	0,88	0,23	16,29			
	EA4	0,85	0,28	15,44			
Kontribusi yang diharapkan	EC1	0,89	0,21	16,78	0,93	0,76	Valid dan andal
	EC2	0,87	0,24	16,22			
	EC3	0,87	0,23	16,33			
	EC4	0,86	0,27	15,80			
Kesenangan dalam membantu orang lain	EH1	0,87	0,24	16,26	0,92	0,74	Valid dan andal
	EH2	0,84	0,3	15,32			
	EH3	0,87	0,25	16,16			
	EH4	0,86	0,26	15,97			
Ketersediaan sumber daya	RA1	0,87	0,24	16,22	0,90	0,70	Valid dan andal
	RA2	0,86	0,26	15,83			
	RA3	0,79	0,37	14,08			
	RA4	0,83	0,31	15,14			
Kompetensi diri	SE1	0,82	0,33	14,24	0,80	0,66	Valid dan andal
	SE2	0,81	0,35	13,93			
Teknologi	TH1	0,51	0,74	7,69	0,80	0,58	Valid dan andal
	TH2	0,85	0,28	15,19			
	TH3	0,87	0,24	15,78			
Kepercayaan	TS1	0,8	0,36	14,08	0,84	0,63	Valid dan andal
	TS2	0,87	0,25	15,99			
	TS3	0,81	0,35	14,33			
	TS4	0,88	0,23	16,28			
Sikap berbagi pengetahuan	AT1	0,83	0,31	15,04	0,91	0,72	Valid dan andal
	AT2	0,87	0,25	16,13			
	AT3	0,85	0,28	15,50			
	AT4	0,85	0,27	15,70			
Niat berbagi pengetahuan	IS1	0,86	0,26	15,89	0,89	0,67	Valid dan andal
	IS2	0,81	0,34	14,5			
	IS3	0,76	0,42	13,26			
	IS4	0,83	0,31	15,01			
Pengetahuan eksplisit	PE2	0,95	0,09	17,81	0,89	0,81	Valid dan andal
	PE4	0,84	0,29	14,78			
Pengetahuan implisit	PI3	0,84	0,24	14,83	0,82	0,69	Valid dan andal
	PI4	0,87	0,42	15,71			
Kinerja karyawan	KK1	0,61	0,42	9,32	0,99	0,87	Valid dan andal
	KK2	0,79	0,41	12,39			
	KK3	0,90	0,32	14,25			

### 3.3 Uji Model Struktural

Uji model struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan-hubungan yang ada diantara variabel-variabel laten. Uji model struktural dapat dilakukan dengan menilai kelayakan pada model (Goodnes of fit) dan uji hipotesis jalur dengan dilakukan menggunakan *software* Lisrel 8.70. Gambar 3, Gambar 4 dan Tabel 3 menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis model penelitian. Hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi Lisrel 8.70 dapat diketahui bahwa terdapat 10 hipotesis yang ditolak dan 4 hipotesis yang diterima.



Gambar 3 Output Model Struktural

**Tabel 3** Hipotesis Model Pengukuran

Hipotesis	Loading Factor	t-value	Hasil
H1 EA→AT	-7,53	-1,54	Ditolak
H2 EC→AT	13,90	1,56	Ditolak
H3 EH→AT	-5,76	-1,24	Ditolak
H4 EH→IS	-0,35	-1,56	Ditolak
H5 RA→IS	0,66	2,08	Diterima
H6 SE→IS	-0,20	-1,86	Ditolak
H7 TH→IS	-0,24	-1,50	Ditolak
H8 TS→IS	-0,34	-1,39	Ditolak
H9 AT→IS	1,35	4,05	Diterima
H10 IS→PE	0,76	2,71	Diterima
H11 IS→PI	0,95	14,69	Diterima
H12 PI→PE	0,03	0,32	Ditolak
H13 PI→KK	0,07	0,55	Ditolak
H14 PE→KK	0,16	1,29	Ditolak

### 3.4 Goodness of Fit

*Goodness of Fit* (GOF) merupakan indikasi dari perbandingan antara model yang dispesifikasi dengan matrik kovarian antara indikator atau *observed* variabel. Bagian ini berisi berbagai ukuran GOF yang dapat digunakan untuk menguji kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*). Output GOF Lisrel dapat dilihat pada Gambar 4. Indikator GOF dapat diwakili oleh lima kategori (Wijanto, 2008):

1. *Chi-square* dan *p-value*

Hasil dari *Chi-square* yang didapat besar yaitu 980,38 sedangkan untuk hasil *p-value* <0,05 maka dapat disimpulkan kecocokannya kurang baik.

2. *RMSEA*

Hasil dari *RMSEA* yang didapat 0,05 dimana nilai yang didapat tidak melebihi nilai signifikan dari *RMSEA* yaitu  $\leq 0,08$  maka dapat dikatakan untuk *RMSEA* yang didapat *good fit*.

3. *GOFI*

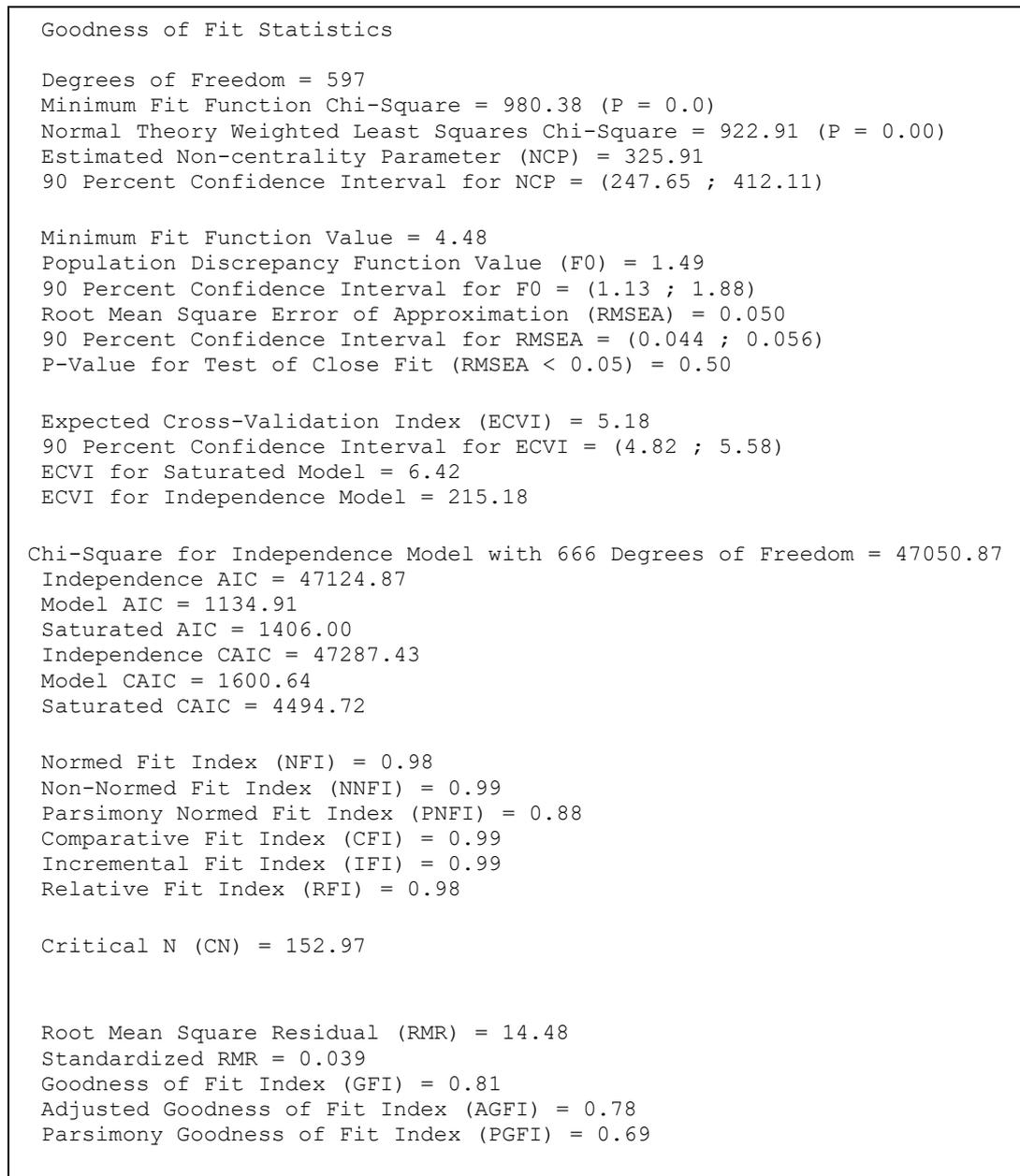
Nilai ini berarti bahwa  $GOFI \geq 0,90$  menunjukkan kecocokan keseluruhan model yang baik (Wijanto, 2008). Nilai *GOFI* adalah:

$CFI = 0,99 \geq 0,90$  → Kecocokan keseluruhan model adalah baik.

$NFI = 0,98 \geq 0,90$  → Kecocokan keseluruhan model adalah baik.

$GFI = 0,82 \geq 0,90$  → kecocokan keseluruhan model sedang.

Hasil dari uji kecocokan model yang sudah dilakukan dengan *software* Lisrel 8.7 dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model yang dihasilkan menunjukkan tingkat kecocokan parameter yang baik dan dapat diterima. Hal tersebut dikarenakan dari seluruh parameter yang berjumlah 15 hanya 6 parameter yang memiliki nilai kurang baik dan 1 parameter memiliki nilai sedang. Menurut Hair et al. (2014), penggunaan 4 sampai 5 kriteria *goodness of fit* dianggap sudah mencukupi untuk menilai kelayakan model, asalkan masing-masing kriteria dari *goodness of fit* terwakili. Hasil uji ini menunjukkan bahwa model penelitian sudah cukup baik menggambarkan hubungan antara berbagai pengetahuan implisit, berbagai pengetahuan eksplisit terhadap kinerja karyawan di PT. EMA.



**Gambar 4** Output GFI

### 3.5 Pembahasan

Temuan ini dapat menunjukkan bahwa dengan tersedianya hubungan yang diharapkan dari tiap karyawan dapat meningkatkan rasa keinginan menyebarkan pengetahuan secara luas dengan memberikan pengetahuan yang kita miliki kepada seseorang yang sedang membutuhkan atau terjadi masalah yang sama dengan yang pernah kita lalui. Pada lain hal hubungan yang diharapkan dapat menimbulkan rasa tidak enak hati dan rasa canggung kepada karyawan lain bila mana terjadi suatu hubungan seseorang tidak bisa membalas dan memberi informasi yang orang lain perlukan. Kontribusi yang diharapkan pada temuan penelitian ini membuktikan bahwa karyawan di lingkungan PT. EMA tidak sepenuhnya meyakini bahwa, dengan menerima informasi yang disampaikan dari rekan kerjanya akan memberikan jalan keluar untuk masalah yang sedang dihadapinya dan memperoleh pengetahuan baru untuk dimilikinya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara hal tersebut

dikarenakan lingkungan kerja PT. EMA menganut lingkungan *per-line* dimana karyawan hanya akan berkontribusi terhadap sikap berbagi pengetahuan antara rekan satu *line*-nya.

Kesenangan dalam membantu orang lain seharusnya menjadi budaya untuk tiap karyawan yaitu untuk memiliki rasa senang dan keinginan untuk menyebarkan pengetahuan mereka tanpa adanya paksaan dari pihak lain untuk bisa memecahkan masalah secara bersama-sama. Lain hal pada penelitian ini karyawan pada lingkungan kerjanya masih merasakan canggung akan yang mereka lakukan untuk menyebarkan pengetahuan dengan rekan kerja lain. Berdasarkan pengamatan dan wawancara hal tersebut dipengaruhi oleh budaya dan *stakeholder* di lingkungan kerja PT. EMA. Karyawan PT. EMA masih kurang rasa kesadaran diri untuk membantu karyawan lain dan rasa senang untuk membantu sesama rekan kerja dalam hal meningkatkan pengetahuan sesama rekan kerja.

Kompetensi diri di lingkungan kerja PT. EMA yang ada pada masing-masing karyawan masih adanya yang belum memiliki perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan untuk berbagi pengetahuan pada diri sendiri untuk rekan kerjanya. Hal ini dikarenakan mayoritas pada lingkungan karyawan PT. EMA merupakan karyawan baru yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun serta masih adanya karyawan buruh lepas sehingga kemampuan pada masing-masing karyawannya masih terbatas. Keterkaitan teknologi terhadap niat berbagi pengetahuan diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih dan berguna bagi karyawan yang masih dalam tahap belajar dikarenakan informasi yang mudah diakses dimanapun dan kapan pun. Hal ini tidak dapat terjadi di lingkungan kerja PT. EMA karena para karyawannya hanya fokus pada pekerjaannya dan tidak dapat mengakses informasi pengetahuan, terlebih lagi memang tidak tersedianya alat untuk bisa memberi informasi jika mana terjadi suatu kendala. Temuan pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa dikarenakan rendahnya kecenderungan karyawan untuk percaya pada rekan kerja lain dimana mengacu pada sejauh mana seseorang bersedia meningkatkan pengetahuan orang lain tanpa mengharap imbalan antara karyawan yang berbeda *line*.

Sikap terhadap berbagi pengetahuan pada penelitian ini terjadi karna sikap terhadap berbagi pengetahuan adalah suatu motivasi dari individu untuk melakukan suatu aktivitas berbagi pengetahuan, dimana semakin positif keyakinan individu akibat dari berbagi pengetahuan, maka akan semakin positif pula sikap individu terhadap orang lain yang mereka percayai. Sikap terhadap berbagi pengetahuan selain membuat orang termotivasi sikap terhadap berbagi pengetahuan juga dapat menimbulkan rasa kekeluargaan untuk lebih meningkatkan niat berbagi pengetahuan sehingga apabila ada hal yang tidak bisa dilakukan, teman satu timnya akan ikut membantu dan memberikan informasi yang berguna untuk dirinya sendiri. Dampak dari aktivitas berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi niat untuk berbagi pengetahuan seseorang pada rekan kerjanya hal ini bisa terjadi karna untuk mempunyai niat berbagi pengetahuan harus memiliki motivasi dan kesadaran diri dalam memberikan informasi, dimana akan mempengaruhi perilaku dan akan berdampak pada bertukarnya informasi sehingga tidak adanya rasa paksaan ketika dia akan memberikan informasi kepada karyawan lain. Oleh karena itu manajemen PT. EMA tidak disarankan untuk memaksakan niat dari seseorang untuk berbagi pengetahuan antara karyawannya. Hal ini karena akan berdampak kepada aktivitas berbagi dan bertukar informasi berbentuk catatan kerja dan juga kanban di lingkungan kerja.

Berbagi pengetahuan implisit pada penelitian ini dimana karyawan PT. EMA tidak banyak terlibat untuk berbagi pengetahuan implisit terlihat pada hasil pertanyaan yang diberikan pada karyawan PT.EMA dimana pertanyaan “Saya membagikan pengetahuan saya berdasarkan pengalaman saya dengan rekan kerja saya” memiliki hasil yang kecil yaitu 9. Hal ini membuktikan bahwa masih sedikitnya meyakini bahwa dengan berbagi pengetahuan personal dan mendapatkan pengetahuan personal dapat meningkatkan kinerja serta pengetahuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi pada lingkungan kerjanya.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil analisis, maka kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data bahwa variabel berbagi pengetahuan eksplisit dan implisit mempengaruhi kinerja karyawan PT. EMA akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan.
2. Model hubungan variabel yang berpengaruh dan dapat menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. EMA, yaitu sebagai berikut:
  - a. Ketersediaan sumber daya memiliki pengaruh langsung terhadap sikap berbagi pengetahuan dengan nilai koefisien 0,66. Hal ini membuktikan bahwa dengan ketersediaannya sumber daya yang dimiliki karyawan pada lingkungan kerja akan memudahkan aktivitas berbagi pengetahuan.
  - b. Sikap berbagi pengetahuan memiliki pengaruh langsung terhadap niat berbagi pengetahuan dengan nilai koefisien 1,35. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap untuk berbagi pengetahuan pada rekan kerjanya maka akan muncul niat yang kuat untuk memenuhi aktivitas berbagi pengetahuan.
    - 1) Niat berbagi pengetahuan memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku berbagi pengetahuan eksplisit dengan nilai koefisien 0,76 yang berarti niat adalah hal utama bilamana karyawan ingin berbagi pengetahuan eksplisit pada sesama rekan kerjanya.
    - 2) Niat berbagi pengetahuan memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku berbagi pengetahuan implisit dengan nilai koefisien 0,95 yang berarti niat adalah hal utama bilamana karyawan ingin berbagi pengetahuan implisit pada sesama rekan kerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andra, R. S., & Utami, H. N., 2018, Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 30–37. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2569>
- Azwar, M., 2013, Membangun Sistem Otomasi Perpustakaan dengan Senayan Library Management System (SLiMS). *Jurnal Ilmu Perpustakaan&Informasi KHIZANAH AL-HIKMAH*, 1(1), 19–33. Retrieved from <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/khizanah-al-hikmah/article/view/23>

- Bock, G. W., & Kim, Y. G., 2002, Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14–21. <https://doi.org/10.4018/irmj.2002040102>
- Budiarti, Y., 2013, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Knowledge Sharing : Studi Kasus Komunitas Pengelolaan Barang Milik Negara di LIPI. *California Management Review*, 40, 80–89.
- Chen, I. Y. L., Chen, N. S., & Kinshuk, 2009, Examining the factors influencing participants' knowledge sharing behavior in virtual learning communities. *Educational Technology and Society*, 12(1), 134–148.
- Fahyuni, E. F., 2017, *Teknologi, Informasi, Dan Komunikasi (Prinsip Dan Aplikasi Dalam Studi Pemikiran Islam*, Sidoarjo: Umsida Press
- Gazor, H., Koohkan, F., Kiarazm, A., & Nazari Aમેલેહ, K., 2012, Influential factors on knowledge sharing in banking industry. *Management Science Letters*, 2(6), 2215–2224. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2012.05.024>
- Gunawan, A., 2017, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing (Studi Kasus di BLK Surakarta). *ReTII*. Retrieved from <https://journal.itny.ac.id/index.php/ReTII/article/view/586>
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., 2014, *Multivariate data analysis*. 7th ed. Essex: Pearson Education Limited.
- Hsu, C. L., & Lin, J. C. C., 2008, Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation. *Information and Management*, 45(1), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.im.2007.11.001>
- Hung, S. Y., Lai, H. M., & Chou, Y. C., 2010, The determinants of knowledge sharing intention in professional virtual communities: An integrative model. *PACIS 2010 - 14th Pacific Asia Conference on Information Systems*, 1492–1503.
- Kosasih, N., & Budiani, S., 2008, Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80–88. <https://doi.org/10.9744/jmp.3.2.80-88>
- Lin, H. F., 2007, Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135–149. <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Marlina, E., & Tjakraatmadja, J. H., 2010, Faktor-faktor yang mempengaruhi Knowledge Sharing di Organisasi: Studi Kasus PDII-LIPI. In *Konferensi dan Temu Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)*, 261–267.
- Meylasari, U., & Qamari, I., 2017, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E Learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 238–263.
- Raharso, S., Sri, & Tjahjawati, S., 2014, PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN (KNOWLEDGE SHARING) KARYAWAN MINIMARKET KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR AMONG MINIMARKET

- EMPLOYEES. *SIGMA-MU (JURNAL PENELITIAN & GAGASAN SAINS DAN MATEMATIKA TERAPAN)*, 6(2), 43–64. <https://doi.org/10.35313/SIGMAMU.V6I2.884>
- Ramdani, R., & Putro, B. E., 2019, Analisis Model Knowledge Sharing Behavior pada Industri Garmen di PT . EMA (Eastern Modern Apparel). In *6TH INDUSTRIAL ENGINEERING CONFERENCE 2019*, pp. 2–3.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2012). *A First Course in Structural Equation Modeling*. Routledge
- Ru-Chu Shih, 2011, The development and application of a knowledge sharing behavior model for Taiwanese junior high school English teachers. *African Journal of Business Management*, 5(30), <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1281>
- Samieh, H. M., & Wahba, K., 2007, Knowledge sharing behavior from game theory and socio-psychology perspectives. In *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, pp.187c-187c, <https://doi.org/10.1109/HICSS.2007.319>
- Sekaran, U., & Bougie, R., 2013, *Research Method for Business Textbook (A Skill Building Approach)*. United States: John Wiley & Sons Inc.
- Srimardika, B. M., 2016, Pengaruh Kepercayaan Karyawan (Trust) Terhadap Knowledge Sharing Pada Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sulisthio, C., & Yulianus, A., 2015, Analisis Pengaruh Tacit Knowledge Dan Explicit Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran “X” Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(1), 153–165. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/2837>
- Triana, A., Utami, H. N., & Ruhana, I., 2016, Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 86–93. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1372>
- Wahyudi, T., 2014, Penerapan knowledge management pada perusahaan web hosting. *Bianglala Informatika*, 2(2). <https://doi.org/10.31294/BI.V2I2.550>
- Widyasari, I. M., 2013, Hubungan Sikap Karyawan Dengan Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Wijanto, S. H., 2008, *Structural equation modeling dengan lisrel 8.8 konsep dan tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wulandari, I. A., Sukamasetya, P., & Pahu, G. K. S., 2020, Analisis Faktor Penting Yang Mempengaruhi Knowlegde Sharing Di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Muhammadiyah Metro. *BRITech (Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*,

*Sains Dan Teknologi Terapan*), 1(2), 17–24.

Yeon, K., Wong, S. F., Chang, Y., & Park, M.-C., 2016, Knowledge sharing behavior among community members in professional research information centers. *Information Development*, 32(3), 655–672. <https://doi.org/10.1177/0266666914566512>

Zaqout, F., & Abbas, M., 2012, Towards a model for understanding the influence of the factors that stimulate university students' engagement and performance in knowledge sharing. *Library Review*, 61(5), 345–361. <https://doi.org/10.1108/00242531211280478>

Zulfa, I., 2015, Pengaruh intensitas wiridan terhadap self-efficacy santri mahasiswa putri dalam menghadapi persoalan kuliah dan pesantren di Pondok Pesantren Sabilurrosyad Malang, *Disertasi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.