

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing* (Studi Kasus di BLK Surakarta)

Arief Gunawan¹, Silmi Fauziati², Eko Nugroho³

Mahasiswa Pascasarjana DTETI, Universitas Gadjah Mada¹
arfgun@gmail.com

Departemen Teknik Elektro dan Teknologi Informasi, Universitas Gadjah Mada^{2,3}
Sekolah Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada³

Abstrak

Pengetahuan merupakan aset penting bagi organisasi yang jika dimanfaatkan dengan benar akan meningkatkan daya saing dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pengetahuan perlu dikodifikasi ke dalam sistem manajemen pengetahuan. Inti dari manajemen pengetahuan adalah berbagi pengetahuan. Untuk mengoptimalkan proses berbagi pengetahuan perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi proses berbagi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi proses berbagi pengetahuan di lingkungan pegawai BLK Surakarta. Model yang digunakan merupakan pengembangan dari model Theory of Planned Behavior dengan penambahan beberapa faktor yaitu hubungan yang diharapkan (expected association), kontribusi yang diharapkan (expected contribution), kesenangan dalam membantu orang lain (enjoyment in helping other), kompetensi diri (self efficacy), ketersediaan sumber daya (resource availability), teknologi (technology), kepercayaan (trust), sikap berbagi (attitude toward knowledge sharing) dan niat berbagi (intention to share knowledge). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui survei kuesioner dengan responden para pegawai BLK Surakarta. Data hasil kuesioner dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa niat berbagi pengetahuan akan membentuk perilaku berbagi pengetahuan, niat dipengaruhi oleh sikap positif berbagi yang ditimbulkan oleh kesenangan untuk membantu orang lain dan kompetensi diri. Faktor-faktor lain seperti trust, teknologi, ketersediaan sumber daya, expected association dan expected contribution tidak berpengaruh terhadap sikap berbagi.

Kata Kunci: berbagi, niat, pengetahuan, sikap

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pengetahuan merupakan aset penting yang tak berwujud bagi suatu organisasi. Pengetahuan sama pentingnya dengan sumber daya lain (Ilvonen, 2010). Pengetahuan merupakan sumber daya strategis untuk semua jenis organisasi, baik swasta atau publik, baik yang berorientasi layanan maupun berorientasi produk (Priti, 2009).

Pengetahuan dapat berwujud pengetahuan *tacit* dan *explicit*. Pengetahuan *tacit* tersimpan di masing-masing pikiran individu. Pengetahuan *explicit* tersedia dan mudah ditransfer ke individu lain (Ilvonen, 2010). Karena pengetahuan *tacit* yang dimiliki oleh seorang individu seringkali tidak terdokumentasi dengan baik maka seringkali ada ketergantungan terhadap satu individu.

Pengetahuan membantu organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan meningkatkan daya saing organisasi (Botterill, 2002). Oleh karena itu, pengetahuan di dalam suatu organisasi perlu dikelola dan didokumentasikan dengan baik. Pengetahuan yang terdokumentasi dengan baik dapat menjadi acuan bagi individu dalam mendapatkan suatu pengetahuan yang diperlukan. Melalui pengelolaan pengetahuan yang baik maka pencarian kembali suatu pengetahuan menjadi lebih mudah. Penelusuran masih dapat dilakukan meskipun individu yang menjadi sumber informasi sudah tidak lagi berada di organisasi tersebut.

Pengelolaan dan pendokumentasian pengetahuan dapat dilakukan melalui manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Manajemen pengetahuan diartikan sebagai sebuah tindakan sistematis untuk mengidentifikasi, mendokumentasikan dan

mendistribusikan segenap pengetahuan yang relevan kepada setiap anggota organisasi dengan tujuan meningkatkan daya saing organisasi (Agus, 2009). Fokus permasalahan yang sering timbul di manajemen pengetahuan terletak pada berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

BLK (Balai Latihan Kerja) Surakarta merupakan lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pelatihan kerja. Sebagai lembaga pelatihan, *knowledge* penting dimiliki oleh semua yang terlibat dalam kegiatan pelatihan, baik instruktur, staf maupun jajaran manajemen. *Knowledge sharing* merupakan kebutuhan setiap organisasi. Demikian pula dengan BLK sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelatihan juga memerlukan *knowledge sharing* untuk mendukung jalannya proses pelatihan.

Proses *knowledge sharing* di antara pegawai BLK Surakarta belum sepenuhnya optimal. Ditinjau dari perangkat lunaknya, BLK Surakarta belum memiliki sistem manajemen pengetahuan (*knowledge management system*) seperti yang banyak dimiliki oleh perusahaan swasta dan BUMN. *Knowledge sharing* di BLK Surakarta lebih banyak dilakukan dengan metode tatap muka dan melalui media sosial seperti *facebook*, *e-mail group*, grup *whatsapp* dan sejenisnya melalui *smartphone*.

Proses mutasi pegawai seperti pindah tempat kerja, mutasi jabatan dan pensiun juga mempengaruhi proses *knowledge sharing*. Pegawai yang mutasi membawa sejumlah pengetahuan yang kemungkinan belum ditransfer ke pegawai yang lain atau disimpan di organisasi. Pegawai lama seringkali tidak mau membagi dokumen, pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya kepada pegawai baru. Hal lainnya adalah masih minimnya frekuensi kegiatan terkait penyebaran pengetahuan seperti pertemuan rutin pegawai, rapat evaluasi, seminar dan *workshop*.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan yang ada di BLK Surakarta yaitu belum optimalnya proses berbagi pengetahuan di antara pegawai di BLK Surakarta. Salah satu cara untuk mengoptimalkannya adalah dengan mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan. Oleh karena itu maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan di antara pegawai BLK Surakarta. Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam penentuan kebijakan penyusunan KMS (*knowledge management system*).

1.2 Tinjauan Literatur

Knowledge sharing dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik internal maupun eksternal. Ada

beberapa penelitian yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*. Penelitian itu antara lain yang dilakukan oleh Wahyu Setyobudi (2008) dan Muafi (2011) dimana hasil penelitian menunjukkan hal berbeda meskipun model yang dipakai sama. Kedua penelitian ini masih mengedepankan aspek individu dan belum mengidentifikasi aspek yang lain misal organisasi dan teknologi.

Penelitian lain adalah Vina Shabrina (2015) yang tidak hanya berfokus kepada faktor individu, namun juga mengangkat faktor lainnya yaitu organisasi dan teknologi. Penelitian Vina lebih luas dibanding kedua penelitian sebelumnya. Namun, faktor individu masih menjadi faktor paling berpengaruh. Penelitian lainnya adalah Suzilawati Ibrahim (2015) yang meneliti faktor-faktor individu. Penelitian ini menitikberatkan pada aspek individu dibanding aspek lain mengingat faktor-faktor individu memegang peranan penting dalam *knowledge sharing*. Budiarti meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *knowledge sharing* berbasis model *theory of planned behavior* (TPB) Ajzen (1991) dengan tambahan delapan konstruk baru. Namun dari delapan konstruk tersebut hanya empat konstruk yang berpengaruh signifikan.

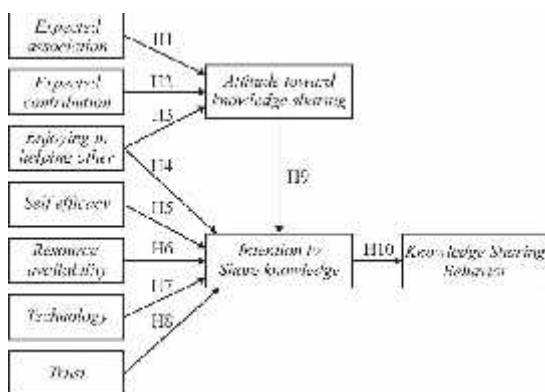
Hsiu-Fen Lin (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap *knowledge sharing intention*. Konstruk yang digunakan adalah *expected organizational rewards* dan *reciprocal benefits* sebagai motivasi ekstrinsik, *knowledge self-efficacy* dan *enjoyment in helping others* sebagai motivasi intrinsik. Model penelitian yang digunakan mengadopsi *Theory of Reasoned Action* (TRA) dari Ajzen dan Fishbein (1980). Penelitian ini dilanjutkan oleh Wole Olatokun (2012) dengan model yang sama tetapi dengan responden berbeda negara. Meskipun menggunakan model yang sama, hasil yang didapatkan ternyata berbeda.

1.3 Variabel, Model, dan Hipotesis Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian mengacu ke model penelitian yang diajukan oleh Yeon (2015), Olatokun (2012) serta Seng Wang (2010) untuk variabel *dependent*-nya yaitu *intention to share knowledge* dan *knowledge sharing behavior*. Untuk variabel *independent*-nya mengacu kepada model yang diajukan Hisham Mallasi (2015) dan Yunita Budiharti (2013). Variabel *independent* yang digunakan ada tujuh yaitu *enjoying in helping other*, *expected association*, *expected contribution*, *self efficacy*, *resource availability*, *technology* dan *trust*. Berikut definisi setiap variabel tersebut.

Tabel 1: Definisi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi
<i>Expected association</i>	EA keyakinan bahwa berbagi dapat meningkatkan hubungan
<i>Expected contribution</i>	EC keyakinan bahwa dengan berbagi dapat berkontribusi dalam bekerja
<i>Enjoying in helping other</i>	EH kenikmatan/kesenangan ketika bisa berbagi pengetahuan
<i>Resource availability</i>	RA ketersediaan sumber daya dan kesempatan
<i>Self-Efficacy</i>	SE keyakinan mengenai kemampuan diri
<i>Technology</i>	TH peralatan/teknologi yang digunakan
<i>Trust</i>	TS kecenderungan untuk percaya
<i>Attitudetoward KS</i>	AT penilaian individu mengenai perilaku berbagi
<i>Intention to KS</i>	IS keyakinan atau niat untuk membagi pengetahuan
<i>KS behavior</i>	KS perilaku membagi pengetahuan



Gambar 1. Model Penelitian

Berbagai penelitian menyatakan faktor yang mempengaruhi *attitude* adalah *expected relationship*(Yeon, et.al (2015),Hung et. al. (2010) danBock & Kim (2001)), *expected contribution* (Yeon, et.al (2015), Bock & Kim (2001) dan Shih & Lou (2011)) dan *enjoyment in helping others*(Marlina, 2010), maka disusun hipotesis :

- H1: EA berpengaruh positif terhadap AT
- H2: EC berpengaruh positif terhadap AT
- H3 : EH berpengaruh positif terhadap AT

Beberapa penelitian menyatakan faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing intention* adalah *enjoyment in helping others**knowledge self-efficacy*(Lin (2007) dan Hsu & Lin (2008)), *resource availability*(Budiarti (2013), Shih & Lou (2011) dan Marlina (2010)), *technology*(Budiarti (2013) dan Chen et.al (2009))dan *trust*(Hsu & Lin, 2008). Berdasar hal ini maka disusun hipotesis :

- H4 : EH berpengaruh positif terhadap IS
- H5: SE berpengaruh positif terhadap IS

- H6: RA berpengaruh positif terhadap IS
- H7: TH berpengaruh positif terhadap IS
- H8: TS berpengaruh positif terhadap IS

Berbagai penelitian seperti Bock dan Kim (2001),Chen et. al. (2009), Hung et. al. (2010) dan Hsu & Lin (2008) menyatakan *attitude* mempengaruhi *intention*. Bock dan Kim (2001), Shih dan Lou (2011) dan Chen et. al. (2009) menyatakan bahwa *intention* berpengaruh terhadap *behavior*. Atas dasar ini disusun hipotesis :

- H9 : AT berpengaruh positif terhadap IS
- H10: IS berpengaruh positif terhadap KS.

2. Metode

2.1 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan melakukan survei melalui kuesioner yang disebar kepada sampel dari populasi. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai negeri di BLK Surakarta. Sampel yang digunakan adalah semua pegawai yang memungkinkan untuk disurvei di BLK Surakarta mengingat ada sebagian pegawai yang sedang melaksanakan dinas luar, dalam kondisi sakit atau hal-hal lainnya yang menyebabkan tidak bisa mengikuti survei.

2.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran umum tentang responden seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jabatan yang disajikan dalam bentuk tabel atau diagram.

Analisis statistik kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis yang diajukan yang bermuara kepada faktor-faktor apa sajakah yang berpengaruh dalam *knowledge sharing*. Analisis ini mencakup analisis model pengukuran (*outer model*) dan analisis model struktural (*inner model*). Metode analisisnyamenggunakan *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan software *SmartPLS*. *SmartPLS* mampu untuk menguji model pengukuran dan model struktural secara simultan.

Pengujian model pengukuran bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan setiap indikator (variabel *manifest*) dengan konstruk (variabel *latent*)-nya. Model pengukuran dievaluasi melalui uji validitas dan realibilitas. Uji validitas untuk mengetahui kehandalan dan kevalidan indikator pertanyaan dalam kuesioner. Uji validitas mencakup uji validitas *convergent* dan validitas *discriminant*. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur akurasi dan konsistensi indikator yang digunakan.

Pengujian model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dan menguji hipotesis. Untuk mengukur hubungan tersebut digunakan metode *boot-strapping* dalam *smartPLS*. Pengujian hipotesis dilakukandengan cara membandingkan nilai *t-statistics* dengan nilai *t-table*. Apabila nilai *t-statistics* > *t-table* maka disimpulkan bahwa konstruk tersebut berpengaruh signifikan terhadap konstruk yang lain. Sebaliknya apabila *t-statistics* < *t-table* maka pengaruhnya tidaksignifikan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri di lingkungan BLK Surakarta yang mencakup pejabat fungsional instruktur maupun fungsional umum (staff). Ada sebanyak 95kuesioner yang disebar. Kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 81. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, disajikan karakteristik dan klasifikasi responden yang mencakup jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja dan jenis jabatan seperti ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2: Karakteristik Responden

Variabel	Item Pengukur	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	59 %
	Perempuan	41 %
Pendidikan terakhir	SLTA	6 %
	Diploma (D3)	16 %
	Sarjana (S1)	68 %
	Pasca Sarjana (S2)	10 %
Usia	20 – 29 tahun	7 %
	30 – 39 tahun	56 %
	40 – 49 tahun	14 %
	> 50 tahun	23 %
Masa Kerja	0 – 4 tahun	11 %
	5 – 10 tahun	52 %
	11 – 20 tahun	12 %
Jabatan	Instruktur	67 %
	Umum	33 %

Sumber:Data diolah

Berdasarkan tabel tersebut disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding perempuan. Usia didominasi antara 30-39 tahun (56%) dan masa kerja 5-10 tahun (52%), artinya responden didominasi oleh pegawai-pegawai muda dengan masa kerja kurang dari 10 tahun yang rata-rata relatif sudah paham mengenai teknologi informasi. Kemudian disusul oleh pegawai yang sudah mendekati masa pensiun yaitu umur diatas 50 tahun (23%) dengan masa kerja lebih dari 20 tahun (25%). Untuk latar

belakang pendidikan, didominasi oleh sarjana S1 yaitu 68 %. Untuk jabatan, didominasi oleh instruktur sebanyak 67 %, sedangkan staff 33%. Dalam kesehariannya instruktur lebih banyak melakukan proses knowledge sharing karena berkaitan dengan aktivitas memfasilitasi proses pelatihan.

3.2 Metode dan Media Knowledge Sharing

Proses *knowledge sharing* yang dilakukan lebih didominasi melalui tatap muka langsung (84 %) dibanding lewat media *online* (57 %). Media *onlinedidominasi* oleh pegawai-pegawai muda karena rata-rata mereka sudah mengerti teknologi informasi. Media *online* yang banyak digunakan adalah *whatsapp*(90 %) dan *facebook*(32 %) sedangkan media lain seperti telegram dan twitter tidak banyak dipakai. Pihak manajemen sudah melakukan hal yang benar dengan membuat grup *whatsapp* untuk saling bertukar informasi dan pengetahuan sehingga informasi proses pelatihan dapat disebarluaskan dengan cepat kepada seluruh pegawai.

Tabel 3: Metode dan Media Knowledge Sharing

Variabel	Pengukur	Persentase
Metode	Tatap Muka	84 %
	Media Online	57 %
Media Online	Whatsapp	90 %
	Facebook	40 %
	Telegram, twitter	2 %
	Lainnya	17%

Sumber:Data diolah

3.3 Pengujian Model

3.3.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji validitas model pengukuran mencakup uji validitas *convergent* dan *discriminant*. Pada tahap awal pengujian validitas *convergent* didapatkan hasil bahwa ada empat indikator yaitu EA1, EA2, EC3 dan EC4 dengan nilai *outer loading* > 0,70. Keempat indikator inidihapus dan tidak diikutkan dalam uji berikutnya. Pengujian validitas *convergent* tahap kedua mendapatkan hasil bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Karena nilai *outer loading* masing-masing indikatornya > 0,7 maka disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi syarat validitas *convergent*.

Pengujian dilanjutkan dengan uji validitas *discriminant*. Untuk menguji validitas *discriminant* digunakan aturan bahwa nilai *cross loading* untuk setiap variabel > 0,7. Hasil pengujian menyatakan bahwa *cross loading* untuk setiap variabel lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada blok konstruknya

memprediksi lebih baik dibanding-kan dengan indikator di blok lain.

Validitas *discriminant* dapat pula dilihat dari nilai AVE (*average variance extracted*). Model dikatakan baik jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar dari 0,5. Pengujian AVE menunjukkan bahwa nilai AVE masing-masing konstruk >0,5 sehingga disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi validitas *discriminant*.

Tabel 4: Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Composite Reliability	Variabel	Composite Reliability
EA	0,822	TH	0,755
EC	0,808	TS	0,738
EH	0,573	AT	0,787
SE	0,735	IS	0,636
RA	0,637	KS	0,699

Sumber : Data diolah

Dari kedua pengujian yaitu validitas *convergent* dan validitas *discriminant* dapat disimpulkan bahwa model telah valid artinya indikator-indikator dalam kuesioner penelitian sudah valid.

3.3.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural diuji dengan melihat nilai R² (*R-square*) untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R² menunjukkan seberapa besar variansi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Semakin besar nilai R² semakin baik kekuatan prediksi dari model penelitian.

Tabel 5: Nilai R-square

Konstruk	Label	R-square	Kriteria
<i>Attitude toward knowledge sharing</i>	AT	0,318	lemah
<i>Intention to share knowledge</i>	IS	0,504	sedang
<i>Knowledge sharing behavior</i>	KS	0,368	sedang

Sumber : Data diolah

Masing-masing variabel endogen dijelaskan oleh variabel eksogenya. Sesuai tabel 5, R-square variabel *attitude* AT sebesar 0,318 berarti bahwa pada variabel AT dijelaskan oleh variabel EA, EC dan EH sebesar 31,8 % sedangkan 68,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. R-square variabel *intention* IS sebesar 0,504 berarti bahwa IS dapat dijelaskan oleh variabel AT, EH, SE dan RA sebesar 50,4 % dan 49,6 % dijelaskan oleh variabel lain. R-square variabel KS sebesar 0,368 berarti bahwa pada variabel KS dijelaskan oleh variabel AT dan IS sebesar 36,8% sementara 63,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas yang bertujuan membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Uji ini dilihat dari nilai *composite reliability*. Nilai *composite reliability* untuk masing-masing konstruk >0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 6: Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Variabel	Composite Reliability
EA	0,902	TH	0,902
EC	0,894	TS	0,894
EH	0,843	AT	0,936
SE	0,892	IS	0,875
RA	0,875	KS	0,875

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas di atas maka dapat dinyatakan bahwa model pengukuran yang digunakan valid dan reliabel.

3.4 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian *path coefficients* untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi *t-statistics*. Koefisien parameter didapatkan dari proses *bootstrapping* yaitu sebuah prosedur non parametrik untuk menguji apakah koefisien seperti *outer weights*, *outer loadings* dan *path coefficients* signifikan dengan memperkirakan standar error untuk estimasinya. *Bootstrapping* pada pengujian ini dilakukan dengan menggunakan 500 sub sampel dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 7: Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	T-value	Keterangan
H1	1,149	Ditolak
H2	1,648	Ditolak
H3	2,725	Diterima
H4	2,309	Diterima
H5	2,220	Diterima
H6	0,274	Ditolak
H7	0,113	Ditolak
H8	0,379	Ditolak
H9	2,657	Diterima
H10	8,685	Diterima

Sumber : Data diolah

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai *t-statistics* dengan nilai *t-table*. Nilai *t-table* yang digunakan adalah sebesar 1,96 dengan signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai *t-statistics* > *t-table* maka pengaruh satu konstruk dengan konstruk yang lain adalah signifikan. Sebaliknya jika *t-statistics* < *t-table* maka pengaruhnya tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan oleh tabel di atas.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi proses berbagi pengetahuan di BLK Surakarta. Secara umum niat untuk berbagi pengetahuan akan membentuk perilaku berbagi pengetahuan. Niat ini dipengaruhi oleh sikap positif berbagi. Niat untuk berbagi ditimbulkan oleh kesenangan untuk membantu orang lain dan juga oleh kompetensi atau kemampuan diri. Faktor-faktor lain seperti kepercayaan, teknologi, ketersediaan sumber daya, hubungan yang diharapkan dan kontribusi yang diharapkan tidak berpengaruh terhadap niat dan sikap berbagi pengetahuan.

Penelitian ini bisa dikembangkan dengan mengambil sampel yang lebih luas atau menggunakan faktor-faktor lain seperti reward dan aspek organisasi. Penelitian juga bisa dikembangkan untuk faktor-faktor yang menghambat proses *knowledge sharing* atau dikhususkan kepadametode*knowledge sharing* yang bersifat *online*.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Dr. Eng. Silmi Fauziati, S.T., M.T. dan Dr. Ir. Eko Nugroho, M.Si selaku pembimbing thesis yang telah dengan penuh kesabaran dan ketulusan memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis. Penulis juga berterimakasih kepada para dosen program studi S2 Teknik Elektro dan Teknologi Informasi Fakultas Teknik UGM, teman-teman CIO 2104 serta kepada seluruh pegawai BLK Surakarta.

Daftar Pustaka

- Agus, M., 2009. *Roadmap Implementasi Knowledge Management*. Yogyakarta, s.n.
- Bock, G.-w. & Kim, Y.-g., 2001. Breaking the Myths of Rewards : An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *PACIS (Pacific Asia Conference on Information Systems)*.
- Botterill, E. C. O. a. K., 2002. Information Technologies for Knowledge Management: Their Usage and Effectiveness. *ITcon*, Volume 07, pp. 125-136.
- Budiarti, Y., 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Knowledge Sharing : Studi Kasus Komunitas Pengelolaan Barang Milik Negara di LIPI. *California Management Review*, Volume 40, pp. 80-89.
- Chen, I. Y., Chen, N.-S. & Kinshuk, 2009. Examining the Factors Influencing Participants' Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities. *Journal of Educational Technology & Society*, 12(1), pp. 134-148.
- Hsu, C.-l. & Lin, J. C.-c., 2008. Acceptance of blog usage : The roles of technology acceptance , social influence and knowledge sharing motivation. *Information & Management*, Volume 45, pp. 65-74.
- Hung, S.-y., Lai, H.-m. & Chou, Y.-c., 2010. The Determinants of Knowledge Sharing Intention in Professional Virtual Communities : An Integrative Model. *PACIS*, 1(1).
- Ibrahim, S. & Hock, Low, 2015. The roles of learning in stimulating knowledge sharing at SMEs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 172, pp. 230-237.
- Ilvonen, I., 2010. *Knowledge management and knowledge security - a conceptual comparison*. s.l., s.n., pp. 352-359.
- Lin, H.-F., 2007. Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), pp. 135-149.
- Mallasi, H. & Ainin, S., 2015. Investigating Knowledge Sharing Behaviour in Academic Environment. *Journal of Organizational Knowledge Management*, Volume 2015, pp. 1-19.
- Marlina, E., 2010. Faktor-faktor yang mempengaruhi Knowledge Sharing di Organisasi : Studi Kasus PDII-LIPI.
- Muafi, 2011. Perilaku Knowledge Sharing di Rumah Sakit. *Manajemen dan Bisnis*, Volume 10.
- Olatokun, W. & Nwafor, C. I., 2012.. The Effect of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Knowledge Sharing Intentions of Civil Servants in Ebonyi. *Strategic Management Journal*, Volume 21, p. 345-67.
- Priti, J., 2009. Knowledge Management in e-Government. *Journal of Knowledge Management Practice*, Volume 10.
- Setyobudi, W. T., 2008. Aplikasi Theory of Planned Behavior (TPB) terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) dalam Organisasi. *National Conference on Management Research*, Issue November, pp. 1-16.
- Shabrina, V. & Silvianita, A., 2015. Factors Analysis on Knowledge Sharing at Telkom Economic and Business School (TEBS) Telkom University Bandung. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(August 2014), pp. 198-206.
- Shih, R.-c. & Lou, S.-j., 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), pp. 12066-12075.
- Wang, S. & Noe, R. A., 2010. Knowledge sharing : A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2),

pp. 115-131.

Yeon, K., Wong, S. F. & Park, M.-c., 2015. Knowledge sharing behavior among community members in professional research information centers. Issue 5, pp. 1-18.

LAMPIRAN KUISIONER PENELITIAN

Karakteristik Responden :

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir :
 - a. SLTA Sederajat
 - b. Diploma (D3)
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2)
3. Usia :
 - a. 20 - 29 tahun
 - b. 30 - 39 tahun
 - c. 40 - 49 tahun
 - d. > 50 tahun
4. Masa kerja :
 - a. 0 - 4 tahun
 - b. 5 - 10 tahun
 - c. 11 - 20 tahun
 - d. > 20 tahun
5. Jabatan :
 - a. Fungsional Instruktur
 - b. Fungsional Umum (staff)
6. Metode yang Anda gunakan untuk berbagi informasi kepada sesama pegawai *) :
 - a. Tatap muka (komunikasi langsung)
 - b. Media online
7. Media online yang Anda gunakan untuk berbagi informasi dan pengetahuan kepada sesama pegawai *) :
 - a. Whatsapp (WA)
 - b. Facebook
 - c. Telegram, Twitter
 - d. Lainnya

Daftar Pernyataan

Berikan penilaian Anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom pendapat (□) untuk setiap pernyataan berikut :

No	Pernyataan	Pendapat				
		1	2	3	4	5
<i>Enjoyment in Helping Other</i>						
EH1	Saya menikmati berbagi pengetahuan dengan sesama pegawai					
EH2	Saya suka membantu pegawai lain melalui berbagi pengetahuan					
EH3	Menurut saya, berbagi pengetahuan dengan sesama pegawai adalah hal yang menyenangkan					
EH4	Saya merasa puas jika mampu berbagi pengetahuan kepada pegawai lain					

<i>Expected Contribution</i>		1	2	3	4	5
EC1	Berbagi pengetahuan dapat membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pelatihan (PBK)					
EC2	Dengan berbagi pengetahuan maka proses/langkah-langkah kerja menjadi lebih baik					
EC3	Bagi saya, dengan adanya berbagi					

	pengetahuan akan menciptakan solusi-solusi baru dalam penyelesaian masalah terkait pelatihan					
EC4	Berbagi pengetahuan sesama pegawai akan dapat membantu untuk mencapai tujuan/visi BLK Surakarta.					

<i>Expected Association</i>		1	2	3	4	5
EA1	Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan rasa hormat diantara sesama pegawai BLK Surakarta					
EA2	Dengan berbagi pengetahuan dan informasi, suatu saat jika saya sedang mengalami kesulitan maka saya akan mendapatkan bantuan dari pegawai lain					
EA3	Berbagi pengetahuan dapat memperkuat hubungan baik dengan sesama pegawai					
EA4	Berbagi pengetahuan akan meningkatkan kerjasama antara saya dengan pegawai lain					

<i>Expected Contribution</i>		1	2	3	4	5
EC1	Berbagi pengetahuan dapat membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pelatihan (PBK)					
EC2	Dengan berbagi pengetahuan maka proses/langkah-langkah kerja menjadi lebih baik					
EC3	Bagi saya, dengan adanya berbagi pengetahuan akan menciptakan solusi-solusi baru dalam penyelesaian masalah terkait pelatihan					
EC4	Berbagi pengetahuan sesama pegawai akan dapat membantu untuk mencapai tujuan/visi BLK Surakarta.					

<i>Resource Availability</i>		1	2	3	4	5
RA1	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang cukup untuk berbagi pengetahuan dan informasi kepada sesama pegawai					
RA2	Saya memiliki waktu/kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan informasi kepada sesama pegawai					
RA3	Saya memiliki energi yang cukup untuk berbagi pengetahuan dan informasi dengan pegawai lain					
RA4	Saya memiliki pengetahuan/informasi yang akan dibagikan kepada pegawai lain					

<i>Self Efficacy</i>		1	2	3	4	5
SE1	Saya yakin bahwa pengetahuan yang akan saya bagikan mempunyai nilai atau berarti kepada pegawai lain					
SE2	Saya mampu untuk membagikan pengetahuan dan informasi yang bernilai bagi pegawai lain					
SE3	Saya percaya diri bahwa saya mampu untuk berbagi pengetahuan dan informasi kepada pegawai lain					

<i>Technology</i>		1	2	3	4	5
TH1	Ada teknologi informasi yang bisa digunakan sebagai sarana berbagi pengetahuan dan informasi (misal internet, handphone, dan sebagainya)					
TH2	Teknologi untuk berbagi informasi/pengetahuan mudah untuk digunakan					
TH3	Saya dengan mudah bisa mengakses teknologi informasi untuk berbagi informasi/pengetahuan					

<i>Trust</i>		1	2	3	4	5
TS1	PNS di lingkungan BLK Surakarta dapat dipercaya					

Prosiding Seminar Nasional XII "Rekayasa Teknologi Industri dan Informasi 2017
Sekolah Tinggi Teknologi Nasional Yogyakarta

TS2	Saya percaya bahwa pegawai lain mau membagi pengetahuan dan informasi yang dimilikinya					
TS3	Saya mempercayai kebenaran informasi/pengetahuan yang disampaikan oleh pegawai lain					

<i>Resource Availability</i>		1	2	3	4	5
RA1	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang cukup untuk berbagi pengetahuan dan informasi kepada sesama pegawai					
RA2	Saya memiliki waktu/kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan informasi kepada sesama pegawai					
RA3	Saya memiliki energi yang cukup untuk berbagi pengetahuan dan informasi dengan pegawai lain					
RA4	Saya memiliki pengetahuan/informasi yang akan dibagikan kepada pegawai lain					

<i>Attitude toward knowledge sharing</i>		1	2	3	4	5
IS1	Berbagi informasi dan pengetahuan dengan pegawai lain merupakan hal yang					
IS2	Berbagi informasi dan pengetahuan dengan pegawai lain merupakan hal yang					
IS3	Berbagi informasi dan pengetahuan dengan pegawai lain merupakan hal yang					
IS4	Berbagi informasi dan pengetahuan dengan pegawai lain merupakan hal yang					

<i>Intention to Share Knowledge</i>		1	2	3	4	5
IS1	Saya berniat membagi informasi dan pengetahuan kepada sesama pegawai yang membutuhkan					
IS2	Saya berniat membagi pengalaman dan keahlian yang berasal dari latar belakang pendidikan atau pelatihan yang pernah saya ikuti					
IS3	Saya berencana untuk membagi informasi dan pengetahuan kepada rekan kerja yang membutuhkan					
IS4	Saya akan berusaha untuk membagi informasi dan pengetahuan kepada rekan kerja yang membutuhkan					

<i>Knowledge Sharing Behavior</i>		1	2	3	4	5
KS1	Saya berbagi pengalaman dan keahlian yang diperoleh dari pendidikan/pelatihan kepada pegawai lain					
KS2	Saya berbagi pengetahuan kepada sesama pegawai melalui tatap muka (face to face)					
KS3	Saya berbagi pengetahuan dengan sesama pegawai menggunakan/memanfaatkan teknologi informasi					



**BERITA ACARA
KEGIATAN SEMINAR NASIONAL ReTII KE-12 TAHUN 2017**

Pada hari ini Sabtu, Tanggal 9 Desember, Tahun 2017 telah dilaksanakan Seminar Nasional Rekayasa Teknologi Industri dan Informasi (ReTII) ke-12, atas :

Nama Pemakalah : Arief Gunawan¹, Silmi Fauziati², Eko Nugroho³
Judul Makalah : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KNOWLEDGE SHARING STUDI KASUS DI BLK SURAKARTA




Pukul : 11.15 - 11.30
Bertempat di : Sekolah Tinggi Teknologi Nasional Yogyakarta
Dengan alamat : Jln. Babarsari, Caturtunggal, Depok, Sleman, DIY
Ruang : D.21
Moderator : Tugino, S.T., M.T
Notulen : Septiana Fathurrohmah, S.Si., M.Sc

Susunan Acara Seminar ini dibuka oleh Moderator, diikuti oleh Pemaparan Singkat Hasil Penelitian oleh Pemakalah, Tanggapan (Pertanyaan/Kritik/Saran) dari Peserta Seminar dan Tanggapan Pemakalah, dan ditutup kembali oleh Moderator.

Jumlah Peserta yang hadir : _____ orang (Daftar Hadir Terlampir)

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Desember 2017

Ketua Panitia	Moderator	Pemakalah
 Dr. Ir. Sugiarto, MT	 Tugino, S.T., M.T	 Arief Gunawan ¹ , Silmi Fauziati ² , Eko Nugroho ³






NOTULEN KEGIATAN SEMINAR NASIONAL ReTII KE-12 TAHUN 2017

Pada hari ini Sabtu, Tanggal 9 Desember, Tahun 2017 telah dilaksanakan Seminar Nasional Rekayasa Teknologi Industri dan Informasi (ReTII) ke-12, atas :

- Nama Pemakalah : Arief Gunawan¹, Silmi Fauziati², Eko Nugroho³
- Judul Makalah : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KNOWLEDGE SHARING STUDI KASUS DI BLK SURAKARTA
- Pukul : 11.15 - 11.30
- Bertempat di : STTNAS Yogyakarta
- Dengan alamat : Jl. Babarsari, Caturtunggal, Depok, Sleman, DIY
- Ruang : D.21

Pertanyaan/Kritik/Saran	Tanggapan Pemakalah
1. Kuesioner diserahkan kepada pegawai, bagaimana menjamin hasil kuesioner tersebut valid?	1. Sebelumnya telah dilakukan sosialisasi kepada pegawai selaku responden

Yogyakarta, 9 Desember 2017

Ketua Panitia	Moderator	Pemakalah
 Dr. Ir. Sugianto, MT	 Tugino, S.T., M.T	 Arief Gunawan ¹ , Silmi Fauziati ² , Eko Nugroho ³