

**Pengaruh Kepribadian, Dukungan Organisasi Dan Budaya Berbagi
Terhadap Kinerja Individu Dimediasi Oleh Berbagi Pengetahuan
Di Perguruan Tinggi Swasta Jakarta**



PENELITI :

Husain Nurisman, ST.,MM	NIDN 0329067304
Bagus Styoko Purwo SE.,M.Ak	NIDN 0304118601
Dr. Dian Surya Sampurna SE.,MM	NIDN 0308108301
Joko Bagio Santoso, SE.,MM.	NIDN 0330036701
Imelda Aprileny SE.,ME	NIDN 0324047401
Bayu Pratama SE., M.Ak	NIDN 0309038703

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
JAKARTA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN KEGIATAN PENELITIAN

- Judul** : Pengaruh Kepribadian, Dukungan Organisasi Dan Budaya Berbagi Terhadap Kinerja Individu Dimediasi Oleh Berbagai Pengetahuan Di Perguruan Tinggi Swasta Jakarta
- Tim Peneliti** : Husain Nurisman ST.,MM NIDN 0329067304
- Anggota Tim** :
1. Nama : Bagus Styoko Purwo SE.,M.Ak. NIDN 0304118601
Dr. Dian Surya Sampurna SE.,MM NIDN 0308108301
Joko Bagio Santoso, SE., MM. NIDN 0330036701
Imelda Aprileny SE.,ME NIDN 0324047401
Bayu Pratama SE., M.Ak NIDN 0309038703
- Lokasi Penelitian** : Universitas Swasta di Jakarta dan Bekasi
- Luaran yang Diharapkan** :
1. Dapat mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja individu pada pendidikan tinggi di Jakarta
 2. Mencari pengaruh antara Sifat Kepribadian, Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Budaya Berbagi terhadap Kinerja Individu melalui Berbagai Pengetahuan sebagai faktor mediasi.
- Biaya Total** : Rp. 3.500.000
- STEI : Rp. 3.500.000
- Sumber lain : Rp. 0

Jakarta, 8 September 2021
Tim Peneliti

(Husain Nurisman, ST.,MM)
NIDN 0329067304

Mengetahui, Kepala Bagian Penelitian,	Menyetujui, Wakil Ketua IV,
(M. Hasbi Saleh, SE,Ak,MM,MAk,CA,CSP) NIDN 0326035601	(Drs. Jusuf Haryanto, M.Sc) NIDN 0325036001

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Theory	6
2.1.1 Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing).....	6
2.1.2 Sifat kepribadian (Personality Traits)	9
2.1.3 Dukungan Organisasi yang Dirasakan (Perceived Organization Support - POS)...	12
2.1.4 Budaya Berbagi (Sharing Culture)	13
2.1.5 Kinerja Individu (Individual Performance)	14
2.2 Kerangka Penelitian	15
2.3 Hipotesis Penelitian.....	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1 Lokasi Penelitian.....	18
3.2 Populasi Sampel dan Sampling.....	18
3.3 Tahapan Penelitian	21
3.3.1 Konseptualisasi Model.....	22
3.3.2 Menentukan Metode Analisis Algoritma.....	22
3.3.3 Menentukan Metode Resampling	22
3.3.4 Menggambar Diagram Jalur	23
3.3.5 Evaluasi Model	23
3.4 Rancangan Penelitian	23
3.5 Metode Pengumpulan Data	24
3.5.1 Instrumen Variabel Penelitian	24
3.5.2 Hipotesis Statistik	29
3.6 Metode Analisis	30

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran	34
3.7 Jadwal Kegiatan dan Realisasi Biaya.....	35
3.7.1 Jadwal Kegiatan.....	35
3.7.2 Realisasi Biaya.....	35
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Deskripsi Data.....	36
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	36
4.1.2 Analisis Deskriptif	38
4.2 Analisa Model Penelitian.....	42
4.2.1 Hasil Model Pengukuran (Outer Model)	42
4.2.2 Hasil Model Struktural (Inner Model)	44
4.2.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Implikasi.....	50
5.3 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
PENUTUP.....	57
LAMPIRAN.....	58

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis Panjatkan ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun laporan penelitian ini tepat pada waktunya. Penelitian ini membahas Pengaruh Kepribadian, Dukungan Organisasi Dan Budaya Berbagi Terhadap Kinerja Individu Dimediasi Oleh Berbagi Pengetahuan Di Perguruan Tinggi Swasta Jakarta

Dalam penyusunan laporan penelitian ini, penulis banyak mendapat tantangan dan hambatan akan tetapi dengan bantuan dari berbagai pihak tantangan itu bisa teratasi. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan penelitian ini, semoga bantuannya mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Kritik konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan proposal selanjutnya.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

Jakarta, 27 Agustus 2019
Ketua Tim Penulis



(Husain Nurisman, ST., MM)
NIDN 0329067304

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Ukuran Samplel PLS-SEM yang Direkomendasikan	20
Tabel 3.2 Jumlah Dosen di DKI Jakarta	20
Tabel 3.3 Jumlah Sampling Penelitian.....	21
Tabel 3.4 Operasionalisasi Sifat Kepribadian (Personnality Traits).....	24
Tabel 3.5 Operasionalisasi Dukungan Organisasi yang Dirasakan (Perceived OrganizationSupport)	25
Tabel 3.6 Operasionalisasi Budaya Berbagi (Sharing Culture)	26
Tabel 3.7 Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing).....	27
Tabel 3.8 Kinerja Individu (Individual Performance)	28
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Sifat Kepribadian (Personnality Trails)	31
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Oeganisasi yang Dirasakan (Perceived Organization Support)	31
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Berbagi (Sharing Culture).....	32
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Variabel Berbagi Pengetahuan (Sharing Knowledge)	32
Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Individu (Individual Performance).....	32
Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4.1 Lokasi Mengajar Responden	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	37
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif untuk Setiap Konstruk	38
Tabel 4.4 Interval Rata-Rata Skor	38
Tabel 4.5 Penilaian Responden terhadap Variabel Personality Traits	39
Tabel 4.6 Penilaian Responden terhadap Variabel Perceived Organization Support.....	40
Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap Variabel Sharing Culture (SC)	40
Tabel 4.8 Penilaian Responden terhadap Variabel Knowledge Sharing (KS).....	41
Tabel 4.9 Penilaian Responden terhadap Variabel Individual Performance	41
Tabel 4.10 Reliabilitas dan Validitas Model.....	42
Tabel 4.11 Reliabilitas dan Validitas Model.....	43
Tabel 4.12 Uji Discriminant Validity	43
Tabel 4.13 Perhitungan Effect (f^2) Size dan R Square (R^2).....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen Pengetahuan	6
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis	16
Gambar 3.1 Tahapan Analisa Menggunakan PLS-SEM	21
Gambar 3.2 Prosedur Pengukuran dan Pengembangan Konstruk	22
Gambar 4.1 Hasil Model Pengukuran (inner Model)	44

ABSTRAK

Peran dosen tidak lepas dari peran perguruan tinggi yaitu meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian (Tri Darma Perguruan Tinggi). Pendidikan yang berkolaborasi dengan penelitian, lalu menuju kepada pengabdian atau entrepreneurship (kewirausahaan). Entrepreneur harus dimaknai sebagai suatu eksploitasi pengetahuan dari pendidikan dan hasil penelitian. Salah satu tugas seorang dosen adalah menyiapkan generasi emas Indonesia 2045, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas SDM yang dapat berkompetisi secara global. Keberhasilan dalam pembangunan pendidikan adalah kunci pencapaian visi Indonesia Emas 2045.

Untuk mencapai hal tersebut penting bagi seorang dosen untuk dapat mengeksploitasi pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat memberikan metode pengajaran yang terbaik yang dapat meningkatkan kompetensi siswanya serta dapat melakukan inovasi-inovasi pendidikan dengan meningkatkan penelitian yang pada akhirnya dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan saling berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) diantara para pengajar sehingga dapat meningkatkan pembelajaran siswa dan pengembangan dosen/pengajar itu sendiri. Berbagi pengetahuan memainkan peran kunci dalam peningkatan inovasi universitas, dan menjadi blok bangunan kinerja yang efisien dalam lingkungan pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi dalam peningkatan kinerja individu (*Individual Performance*) yang dipengaruhi oleh faktor perilaku (*Personality Traits*), dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organization Support*) dan budaya berbagi (*Sharing Culture*). Penelitian ini membuktikan bahwa berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dapat menjadi faktor mediasi antara hubungan sifat perilaku seseorang (*Personality Traits*) dengan kinerja individu (*Individual Performance*) serta budaya berbagi (*Sharing Culture*) dengan kinerja individu (*Individual Performance*).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai pendidikan di era Indonesia Emas 2045, seharusnya Indonesia di huni oleh masyarakat inovasi dan masyarakat yang memiliki daya adaptasi yang tinggi (republika.co.id, 2020), sehingga peran pendidikan sangatlah penting untuk dapat membawa ke arah tersebut. Tugas sebuah universitas adalah menciptakan, meneliti dan mengevaluasi yang dilakukan melalui aktifitas penelitian dan aktivitas pengajaran, sehingga kebutuhan terhadap komunitas pembelajaran atau pengetahuan sangat dibutuhkan agar dapat terciptanya inovasi dalam modul dan pembelajaran baru. Tantangan lainnya yang juga dihadapi Indonesia dalam mencapai Indonesia Emas 2045 adalah terkait dengan sumber daya manusia (SDM). Dalam menyiapkan generasi emas Indonesia 2045 dibutuhkan pendidikan yang mampu meningkatkan kualitas SDM yang dapat berkompetisi secara global. Keberhasilan dalam pembangunan pendidikan adalah kunci pencapaian visi Indonesia Emas 2045 (sindonews.com, 2021).

Peran dosen tidak lepas dari peran perguruan tinggi yaitu meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian (Tri Darma Perguruan Tinggi). Pendidikan yang berkolaborasi dengan penelitian, lalu menuju kepada pengabdian atau entrepreneurship (kewirausahaan). Entrepreneur harus dimaknai sebagai suatu eksploitasi pengetahuan dari pendidikan dan hasil penelitian (Dikti.kemdikbud.go.id, 2020). Pengetahuan dapat menciptakan anggota organisasi menghasilkan pengetahuan baru dan inovasi dari pengetahuan yang didapatkan (Buckley, 2012). Sehingga sangat penting bagi seorang dosen untuk dapat mengeksploitasi pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat memberikan metode pengajaran yang terbaik yang dapat meningkatkan kompetensi siswanya serta dapat melakukan inovasi-inovasi pendidikan dengan meningkatkan penelitian yang pada akhirnya dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan saling berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) di antara pengajar sehingga dapat meningkatkan pembelajaran siswa dan pengembangan dosen/pengajar (Zhang & Yuan, 2020). Dalam sebuah penelitian Charband(2018) menyampaikan

bahwa manajemen pengetahuan dan berbagi pengetahuan merupakan sumber daya strategis, dan sebagai senjata dasar universitas untuk peningkatan keunggulan kompetitif. Berbagi pengetahuan memainkan peran kunci dalam peningkatan inovasi universitas, dan menjadi blok bangunan kinerja yang efisien dalam lingkungan pendidikan. Pengetahuan memainkan peran penting dalam inovasi. Mengumpulkan pengetahuan memiliki pengaruh yang lebih besar pada inovasi produk dan proses daripada sekedar menyumbangkan pengetahuan. Perilaku berbagi pengetahuan di antara departemen, akademisi di universitas akan lebih mudah untuk menyumbangkan pengetahuan karena pengajar memiliki nilai, minat dan kepercayaan yang sama. Dengan inovasi yang meningkat maka dapat meningkatkan kinerja individu (Leong & Rasli, 2014). Sama halnya dgn perilaku berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kinerja individu (Henttonen, Kianto, & Ritala, 2016; Kang, Kim, & Chang, 2008)

Sudah tidak diragukan lagi bahwa peran manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) dalam suatu organisasi akan banyak manfaat bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan performa dan daya saing organisasi (kompas.com, 2019), inovasi (Z. Wang & Wang, 2012) serta dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif (*Competitive Advantage*) (Edvardsson, 2008). Dengan munculnya ekonomi Informasi menyebabkan banyaknya perkembangan diberbagai macam bidang sehingga ilmu pengetahuan merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi (Charband & Jafari Navimipour, 2018). Tetapi tidaklah mudah untuk melakukan pengelolaan manajemen pengetahuan, ada 4 hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan manajemen pengetahuan diantaranya: tidak ditemukan informasi penting saat diperlukan, pengetahuan dipelajari tetapi tidak dibagikan, organisasi sering kali tidak mengetahui apa yang dibutuhkan dan individu yang memiliki pengetahuan tidak terlacak sehingga berpindah bersama individu tersebut tanpa adanya manfaat bagi organisasi (North & Kumta, 2018). Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa proses knowledge management dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu berasal dari organisasi maupun dari perilaku individu yang ada di organisasi tersebut.

Berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) merupakan satu rangkaian proses manajemen pengetahuan yang dimulai dari menerima pengetahuan (Knowledge Acquisition), berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) dan pemanfaatan pengetahuan (Knowledge Utilisation) (Sohail & Daud, 2009).

Faktor yang penting pada saat penerapan berbagi pengetahuan adalah sifat pengetahuan (Nature of Knowledge), budaya kerja (Working Culture), sikap staf (Staff Attitude), motivasi untuk berbagi (Motivation to Share), kesempatan untuk berbagi (Opportunities to Share) (Sohail & Daud, 2009), dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) serta perilaku individu dalam hal sifat kehati hatian (*Conscientiousness*), menyetujui (*Agreeableness*) dan keterbukaan (*Openness*) (Matzler, Renzl, Müller, Herting, & Mooradian, 2008).

1.2 Rumusan Masalah

Untuk menwujudkan Indonesia Emas 2045, seorang pengajar tidak hanya dituntut mengajar siswa tetapi dituntut juga untuk dapat melakukan inovasi proses pembelajaran dan penelitian. Hal tersebut sesuai juga dengan Tri Darma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Apabila seorang pengajar terus melakukan inovasi dalam Tri Darma Perguruan Tinggi, maka diharapkan akan menghasilkan lulusan-lulusan yang sesuai harapan pada saat terwujudnya Indonesia Emas. Sehingga peran berbagi pengetahuan sesama pengajar sangatlah penting untuk dapat diimplementasikan dengan harapan dengan dilakukannya berbagi pengetahuan akan dapat menciptakan inovasi-inovasi dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian. Hal ini sesuai dengan roadmap generasi emas 2045 (Kemendikbud, 2017) yang menyampaikan bahwa pendidikan tinggi harus meningkatkan kualitas dan meningkatkan daya saing dengan cara melakukan cara cara dan riset inovatif.

Dalam penelitian ini memfokuskan pada faktor faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan (*Sharing Knowledge*) dilihat dari tipe perilaku (*Personality Traits*) individu, dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organization Support*) dan budaya berbagi (*Sharing Culture*) serta pengaruhnya terhadap kinerja individu (*Individual Performance*). Penelitian ini bertujuan untuk melihat, perilaku berbagi ilmu pengetahuan di sebuah/beberapa perguruan tinggi, sehingga dapat dijadikan referensi untuk membangun budaya berbagi di organisasi. Adapaun dalam penelitian ini diharapkan dapat menjawab beberapa pertanyaan berikut ini.

1. Bagaimana pengaruh Sifat Kepribadian (*Personality Traits*) terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).
2. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).

3. Bagaimana pengaruh Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).
4. Bagaimana pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*)
5. Bagaimana pengaruh Sifat Kepribadian (*Personnality Traits*) terhadap kinerja individu (*Individual Performance*) dengan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.
6. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) terhadap kinerja individu (*Individual Performance*) dengan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.
7. Bagaimana pengaruh Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) terhadap kinerja individu (*Individual Performance*) dengan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan yang disampaikan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sifat Kepribadian (*Personnality Traits*) terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).
2. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).
4. Untuk mengetahui pengaruh Sifat Kepribadian (*Personnality Traits*) terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).
5. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

7. Untuk mengetahui pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*)
8. Untuk mengetahui pengaruh Sifat Kepribadian (*Personnality Traits*) terhadap kinerja individu (*Individual Performance*) dengan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.
9. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) terhadap kinerja individu (*Individual Performance*) dengan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.
10. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) terhadap kinerja individu (*Individual Performance*) dengan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi organisasi.
 - Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi organisasi pentingnya berbagi pengetahuan bagi para dosen untuk dapat meningkatkan Kinerja Individu.
 - Dapat memberikan gambaran faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada Kinerja Individu.
2. Manfaat Bagi Akademisi.
 - Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara nyata pentingnya berbagi pengetahuan untuk meningkatkan Kinerja Individu.
 - Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian lainnya dalam hal pengetahuan untuk menciptakan kinerja individu yang baik.
3. Manfaat Bagi Peneliti yang akan datang.

Penelitian ini merupakan langkah awal dari semua penelitian kinerja individu sehingga dapat mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut terutama di pendidikan tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Theory

2.1.1 Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Berbagi pengetahuan merupakan sebagai kecil dari proses manajemen pengetahuan (Knowledge Management). Konsep manajemen pengetahuan awalnya didominasi oleh teknologi informasi dan di gerakan dalam perspektif teknologi, namun dalam perkembangan zaman manajemen pengetahuan berkembang dalam perspektif orang dari pengetahuan dan organisasi (Ipe, 2003). Menurut (Pandey, 2016) proses manajemen pengetahuan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Proses Manajemen Pengetahuan



Knowledge Creation (Menciptakan Pengetahuan), Transaksi dan aktifitas organisasi menghasilkan data dan informasi dalam jumlah yang banyak, untuk menciptakan nilai dan posisi kompetitif perusahaan harus menciptakan pengetahuan. Menciptakan pengetahuan membutuhkan keberadaan seseorang atau sekelompok orang yang muncul dengan ide ide baru, konsep baru, produk dan proses inovati, dll. Sehingga menciptakan pengetahuan melibatkan dimensi orang, teknologi dan proses yang menghubungkan orang dan teknologi. Penciptaan pengetahuan terjadi dalam banyak bentuk dinamis. Paling sering, melalui sarana humanistik, seperti pelatihan formal, menjalani pengalaman baru, atau berbicara dengan orang yang memiliki minat yang sama. Organisasi sekarang hidup (atau mati) oleh kemampuan mereka untuk menciptakan pengetahuan, berinovasi, dan menghasilkan nilai dengan pengetahuan baru.

Knowledge Acquisition (Akuisisi Pengetahuan), adalah mengeksplorasi pengetahuan yang harus diperoleh dengan cara mengidentifikasi domain pengetahuan yang dibutuhkan sejalan dengan strategi manajemen pengetahuan suatu organisasi. Pandangan baru berbasis sumber daya organisasi bahwa sumber daya yang tak berwujud, langka, tidak dapat ditiru dan digantikan dalam jangka panjang merupakan keunggulan kompetitif organisasi. Pengetahuan merupakan sumber daya yang tak berwujud, sehingga organisasi yang lebih inovatif dapat memanfaatkan kemampuan akuisisinya untuk memperbaharui modal pengetahuan secara konsisten agar sesuai dengan lingkungan yang ada.

Knowledge Collation (Pengumpulan Pengetahuan), merupakan perbandingan dan analisis dari dua atau lebih sumber informasi. Konotasinya mencakup kalibrasi karena kalibrasi melibatkan perbandingan beberapa pengukuran dengan standar yang diberikan. Pengumpulan pengetahuan adalah suatu keharusan sebelum diturunkan ke repositori. Proses Manajemen Pengetahuan membutuhkan 'sistem terkoordinasi yang terstruktur untuk mengelola pengetahuan secara efektif', hal tersebut dibutuhkan dalam ke dua bentuk pengetahuan yaitu tacit dan eksplisit. Pengetahuan eksplisit dapat diidentifikasi dengan lebih mudah, dan sistem serta prosedur dapat dikembangkan untuk menghadapinya, misalnya melalui umpan balik dan pelatihan, Tetapi pengetahuan tacit menimbulkan tantangan yang lebih besar karena ilmu pengetahuan bersumber pada iindividu atau seseorang yang mempunyai sumber pengetahuan tersebut.

Knowledge Storage and Use (Penyimpanan dan Penggunaan Pengetahuan), Setelah pengetahuan dibuat, diperoleh, atau disusun, pengetahuan harus disimpan dalam repositori

sehingga individu, kelompok, dan organisasi dapat memiliki akses ke pengetahuan tersebut. Penyimpanan dan peengambilan pengetahuan organisasi merupakan aspek penting dalam manajemen pengetahuan organisasi yang efektif.

Knowledge Dissemination (Penyebaran Pengetahuan), adalah penyampaian dan penerimaan pengetahuan dengan melibatkan individu dalam proses transfer praktik terbaik, pelajaran atau proses inovasi. Penyebaran dikatakan berhasil apabila dapat meningkatkan kesadaran, mempunyai kemampuan untuk memilih berdasarkan informasi yang diperoleh diantara alternatif yang ada dan adanya pertukaran informasi, material dan perspektif.

Knowledge Sharing (Berbagi pengetahuan), proses yang memungkinkan pengetahuan yang dimiliki individu atau kelompok dapat ditransfer ke orang lain dalam suatu organisasi sehingga dapat diterapkan untuk perbaikan atau penciptaan produk, sumber dan proses baru. Pengetahuan eksplisit sangat mudah untuk dibagikan karena mudah untuk didokumentasikan sedangkan pengetahuan tacit membutuhkan mentor-mantee, magang, kontrak, komunikasi dan tatap muka, kepercayaan, rasa hormat dan persahabatan untuk dapat membagi pengetahuannya.

Knowledge Re-use and Synthesis (Penggunaan Kembali Pengetahuan dan Sintesis), penggunaan kembali pengetahuan merupakan proses yang menekankan sentralitas pengetahuan dalam organisasi dengan menyelaraskan sistem informasi dan teknologi komunikasi dengan aktivitas manusia dan mekanisme organisasi, seperti proses pembelajaran dalam organisasi struktur organisasi. Proses penggunaan kembali pengetahuan mencakup enam tahap (i) pendekatan untuk digunakan kembali; (ii) mencari ide yang dapat digunakan kembali; (iii) memindai ide-ide yang dapat digunakan kembali; (iv) mengevaluasi ide-ide yang dapat digunakan kembali; (v) melakukan analisis mendalam atas ide-ide yang dapat digunakan kembali dan memilih salah satu yang paling sesuai; dan (vi) menggunakan gagasan tersebut.

Knowledge Capitalization (Kapitalisasi Pengetahuan) Kapitalisasi/modal pengetahuan mendorong para pemangku kepentingan untuk mengubah pengalaman dan pengetahuan individu dan institusi menjadi modal yang dapat digunakan di masa depan. Kapitalisasi pengetahuan biasanya dianalisis dengan mengambil jalan lain ke faktor sosio-ekonomi eksternal. Proses kapitalisasi pengetahuan melibatkan penjualan atau produksi nilai tambah ekonomi dalam pengetahuan yang harus sepenuhnya dipahami dan direproduksi oleh penemu dan orang lain.

Berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dapat diartikan sebagai sikap atau kemampuan seseorang dalam berbagi pengetahuan (Yi, 2009). Seperti yang telah disampaikan bahwa berbagi pengetahuan sendiri terbagi atas 2 yaitu pengetahuan eksplisit dan pengetahuan tacit. Pengetahuan eksplisit mudah diartikulasikan, diberi kode, dan ditransfer sedangkan pengetahuan tacit jauh lebih sulit untuk diartikulasikan dan berasal dari pengalaman individu (Ford & Chan, 2003). Salah satu yang dapat menyebabkan ketidakberhasilan dalam pelaksanaan berbagi pengetahuan adalah sering kali individu yang memiliki informasi berharga tidak terlacak didalam organisasi dan pengetahuan itu berpindah bersama mereka tanpa memberi manfaat bagi organisasi (North & Kumta, 2018). Sehingga salah satu sebab individu segan untuk berbagi pengetahuan dapat dilihat dari kepribadian orang tersebut terutama dalam hal keramahan (*agreeableness*), berhati hati (*conscientiousness*) dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) (Matzler et al., 2008). Keramahan mempunyai karakteristik baik hati, pemaaf, sopan membantu, murah hati, ceria dan dapat bekerja sama; kehati-hatian mempunyai karakteristik dapat diandalkan, bertanggung jawab, teroganisir, pekerja keras dan berorientasi pada hasil; keterbukaan terhadap pengalaman mempunyai karakteristik imajinatif, mempunyai keingintahuan yang tinggi, orisinalitas dan mandiri.

2.1.2 Sifat kepribadian (*Personality Traits*)

Keperibadian dapat didefinisikan sebagai cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins & Judge, 2017) sehingga untuk mengetahui perilaku seseorang kita perlu mengenal orang tersebut dan memahami situasi yang dihadapi (Nelson & Quick, 2018). Ada 4 proposisi dasar psikologi interaksional perihal kepribadian :

1. Perilaku adalah fungsi dari interaksi multidireksi yang terus menerus antara orang tersebut dan situasi.
2. Orang tersebut aktif dalam proses ini, baik mengubah situasinya maupun diubah olehnya.
3. Orang memiliki banyak karakteristik berbeda, termasuk faktor kognitif, afektif, motivasi, dan kemampuan.
4. Ada dua aspek situasi yang penting: situasi objektif dan pandangan subjektif orang tersebut terhadap situasi tersebut.

Keperibadian akan membuat orang berperilaku secara konsisten di berbagai situasi. Kepribadian adalah sekumpulan karakteristik yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu secara konsisten. Dua teori utama tentang kepribadian adalah teori sifat dan pendekatan integratif (Nelson & Quick, 2018).

Menurut Ipe (2003) kemampuan organisasi untuk memanfaatkan secara efektif pengetahuannya sangat bergantung pada individu dalam organisasi tersebut. Memanfaatkan pengetahuan hanya mungkin bila orang dapat berbagi pengetahuan yang mereka miliki dan membangun pengetahuan orang lain. Berbagi pengetahuan pada dasarnya adalah tindakan membuat pengetahuan tersedia bagi orang lain di dalam organisasi. Berbagi pengetahuan antar individu adalah proses dimana pengetahuan yang dimiliki oleh individu diubah menjadi bentuk yang dapat dipahami, diserap, dan digunakan oleh individu lain. Penggunaan istilah berbagi menyiratkan bahwa proses penyajian pengetahuan individu dalam bentuk yang dapat digunakan oleh orang lain melibatkan beberapa tindakan sadar dari pihak individu yang memiliki pengetahuan. Berbagi pengetahuan dapat mengubah pengetahuan individu dan kelompok menjadi pengetahuan organisasi berdasarkan proses eksternalisasi dan kombinasi. Praktik Berbagi Pengetahuan di seluruh organisasi sangat penting untuk melestarikan warisan berharga (Pengetahuan), mempelajari teknik baru, memecahkan masalah, menciptakan kompetensi inti dan memulai situasi baru (Z. Wang & Wang, 2012).

Secara spesifik ada 5 hal untuk menjadikan manajemen pengetahuan efektif dan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Pertama, pelatihan karyawan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dengan cepat dan memfasilitasi penciptaan dan penyebaran pengetahuan baru untuk mempertahankan siklus pembelajaran yang berkelanjutan untuk kinerja yang lebih baik. Kedua, pembentukan sistem penghargaan dalam organisasi memfasilitasi berbagi pengetahuan di antara anggota organisasi karena mereka dapat mengharapkan penguatan positif untuk berbagi pengetahuan mereka dengan rekan kerja. Ketiga, dukungan organisasi sangat penting dalam lingkungan kerja, di mana perilaku bawahan yang mengambil risiko tidak dipatankan oleh organisasi, Keempat, Gejolak politik organisasi yang sering terjadi dapat menghalangi pegawai untuk terlibat aktif dalam komunikasi terbuka, yang terbukti menjadi variabel penting untuk berbagi pengetahuan yang efektif.

2.1.2.1 Teory Sifat (*Traits Theory*)

Menurut teori sifat, kombinasi dari sifat-sifat tersebut membentuk kepribadian seseorang. sifat merupakan pedoman umum yang luas yang memberikan konsistensi pada perilaku. Ribuan ciri telah diidentifikasi selama bertahun-tahun. Salah satu klasifikasi kepribadian populer melibatkan apa yang disebut Lima Besar (*Big Five*). Berikut adalah lima besar sifat kepribadian (Nelson & Quick, 2018):

1. ***Extraversion (Ekstraversi)***, Orangnyanya suka berteman, asertif, dan mudah bergaul (berlawanan dengan pendiam, pemalu, dan pendiam).
2. ***Agreeableness (Keramahan)***, Orang tersebut kooperatif, hangat, dan menyenangkan (bukannya dingin, tidak menyenangkan, dan antagonis).
3. ***Conscientiousness (Kehati-hatian)***, Orang itu pekerja keras, terorganisir, dan dapat diandalkan (berlawanan dengan malas, tidak terorganisir, dan tidak dapat diandalkan).
4. ***Emotional stability (Stabilitas emosional)***, Orang tersebut tenang, percaya diri, dan keren (sebagai lawan dari rasa tidak aman, cemas, dan depresi).
5. ***Openness to experience (Keterbukaan terhadap pengalaman)***, Orang tersebut kreatif, ingin tahu, dan berbudaya (bukan praktis dengan minat yang sempit).

2.1.2.2 Pendekatan Integratif (*Integrative Approach*)

Pendekatan integratif ini berfokus pada disposisi pribadi dan variabel situasional sebagai gabungan prediktor perilaku. Disposisi adalah kecenderungan individu untuk merespon situasi dengan cara yang konsisten termasuk emosi, kognisi, sikap, harapan, dan fantasi. Variabel yang paling penting pada pendekatan ini adalah identitas kepemimpinan, meskipun persepsi diri pemimpin ditentukan sebagian besar oleh stabilitas emosional dan keramahan. Sementara itu, extraversion dan conscientiousness paling mempengaruhi bagaimana pemimpin dipandang oleh orang lain (Nelson & Quick, 2018).

2.1.3 Dukungan Organisasi yang Dirasakan (*Perceived Organization Support - POS*)

Dukungan Organisasi yang Dirasakan dapat diartikan sebagai perasaan terdalam karyawan bahwa organisasi peduli, menghargai kontribusi karyawan dan memberikan bantuan untuk kebutuhan sosial-emosional dan kesejahteraan mereka dengan memberikan rasa hormat, pengakuan dan dukungan (Afsar & Badir, 2017). POS merupakan kontribusi organisasi terhadap timbal balik positif dengan karyawan, karena mereka cenderung bertindak lebih baik untuk membayar efek positif organisasi yang ditimbulkan, karena ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan didukung oleh organisasi mereka, mereka akan percaya pada nilai-nilai organisasi dan berusaha sebaik mungkin untuk kesuksesan organisasi (Le & Lei, 2019).

Dalam penelitian Le (2019) menyampaikan bahwa Dukungan Organisasi yang Dirasakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Karyawan cenderung enggan untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain karena mereka takut kehilangan kekhasan mereka dibandingkan dengan rekan kerja yang lain. Dengan demikian, apabila karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap dukungan dalam organisasinya, maka motivasi dan komitmennya akan semakin besar untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Teori pertukaran sosial dan norma timbal balik menjelaskan hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan berbagi pengetahuan: ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan perlakuan mereka menguntungkan (misalnya kondisi kerja, hadiah gaji, dan promosi), mereka akan merasa berkewajiban untuk membalas bantuan ini dengan rasa peduli tentang kesejahteraan organisasi dan bekerja menuju tujuan organisasi (Yang, van Rijn, & Sanders, 2020). Berbagi pengetahuan dalam hal ini dapat dianggap sebagai salah satu tujuan yang dianjurkan oleh organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan kemudian diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan berbagi pengetahuan (S. Wang & Noe, 2010).

Dilandasi dengan teori pertukaran sosial (Social Exchange), Dukungan Organisasi yang Dirasakan mempunyai pengaruh terhadap performa kerja seseorang. Persepsi positif yang ditimbulkan dari hubungan kerja akan menghasilkan perilaku kerja yang menguntungkan melalui proses pertukaran, terutama peningkatan dalam dua jenis kinerja (tugas dan kinerja kontekstual) sebagai balasan "hadiah" sosial yang diberikan oleh perusahaan. (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

2.1.4 Budaya Berbagi (*Sharing Culture*)

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai asumsi dasar bersama yang dipelajari organisasi untuk menghadapi lingkungan dan memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyelesaikan masalah tersebut (Dean & Gibbs, 2015). Menurut Kayworth (2004), ada kalanya manajemen pengetahuan sering berbenturan dengan budaya organisasi sehingga budaya tidak mampu mengubah perilaku orang sebagai penghalang terbesar dalam mengelola pengetahuan. Benturan yang terjadi dapat disebabkan oleh:

- Inisiatif ini sering kali membutuhkan perilaku yang berlawanan dengan nilai-nilai anggota perusahaan. Praktik manajemen pengetahuan yang efektif membutuhkan budaya yang memupuk dan menghargai kreasi dan penggunaan pengetahuan serta berbagi pengetahuan di antara anggota dan kelompok individu.
- Praktik manajemen pengetahuan yang efektif mungkin terhambat oleh kurangnya kepercayaan di seluruh sub-unit organisasi serta perbedaan lintas sub-budaya. Di satu perusahaan, area fungsional tertentu (misalnya, R&D dan pemasaran) lebih dihargai daripada yang lain (misalnya, manufaktur dan sistem informasi) yang “memperkuat mentalitas dan mendorong karyawan untuk menghabiskan waktu yang tidak produktif untuk mempertahankan perspektif unit mereka.
- Praktik manajemen pengetahuan mungkin terhalang oleh budaya organisasi yang sangat formal dan sangat bergantung pada prosedur operasi standar (SOP), aturan, dan regulasi sebagai template untuk pengambilan keputusan. Aturan-aturan ini dapat menghambat penciptaan pengetahuan baru karena para anggota berusaha untuk mengatasi masalah baru dengan pola berpikir tetap yang mungkin tidak lagi sesuai.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat penting untuk keberhasilan dalam menciptakan budaya berbagi yang pada akhirnya dapat menentukan berbagi pengetahuan dalam manajemen pengetahuan.

Keberhasilan budaya berbagi dapat ditentukan oleh beberapa hal berikut ini (Dean & Gibbs, 2015) :

- **Kepercayaan (*Trust*)**. kepercayaan antarpribadi antara rekan kerja merupakan atribut yang sangat penting dalam budaya organisasi, yang diyakini memiliki pengaruh kuat atas berbagi pengetahuan. Kepercayaan interpersonal dikenal sebagai harapan individu atau kelompok dalam keterandalan janji atau tindakan individu atau kelompok lain. Anggota tim membutuhkan adanya kepercayaan untuk merespon secara terbuka dan berbagi pengetahuan.
- **Komunikasi antar staf (*Communication between staff*)**. Komunikasi di sini mengacu pada interaksi manusia melalui percakapan lisan dan penggunaan bahasa tubuh saat berkomunikasi. Interaksi manusia sangat ditingkatkan dengan adanya jejaring sosial di tempat kerja. Bentuk komunikasi ini fundamental dalam mendorong transfer pengetahuan.
- **Sistem Penghargaan (*Reward system*)**. Karyawan membutuhkan motivator yang kuat untuk dapat berbagi ilmu. Tidak realistis untuk mengasumsikan bahwa semua karyawan bersedia dengan mudah menawarkan pengetahuan tanpa mempertimbangkan apa yang mungkin diperoleh atau hilang sebagai akibat dari tindakan ini. Tujuannya adalah untuk memperkenalkan proses di mana berbagi informasi dan komunikasi horizontal didorong dan memang dihargai. Imbalan seperti itu harus didasarkan pada kinerja kelompok daripada individu.
- **Struktur organisasi (*Organization structure*)**. Struktur organisasi tradisional biasanya dicirikan oleh lapisan dan garis tanggung jawab yang rumit dengan rincian tertentu dari prosedur pelaporan informasi. Saat ini, sebagian besar manajer menyadari kelemahan struktur birokrasi dalam memperlambat proses dan meningkatkan kendala arus informasi. Selain itu, prosedur semacam itu sering kali menghabiskan banyak waktu agar pengetahuan dapat disaring melalui setiap level.

2.1.5 Kinerja Individu (*Individual Performance*)

Wu (2012) menyampaikan bahwa bahwa sifat kinerja adalah proses di mana individu membantu diri sendiri atau kelompok dalam mencapai tujuan, serta perilaku yang diperlihatkan oleh anggota kelompok untuk memenuhi harapan kelompok atau kebutuhan akan peran yang diperlukan dan prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan oleh individu

atau kelompok di tempat kerja. Sehingga kinerja individu adalah tingkat pencapaian tujuan individu, atau tujuan kelompok yang di ikuti.

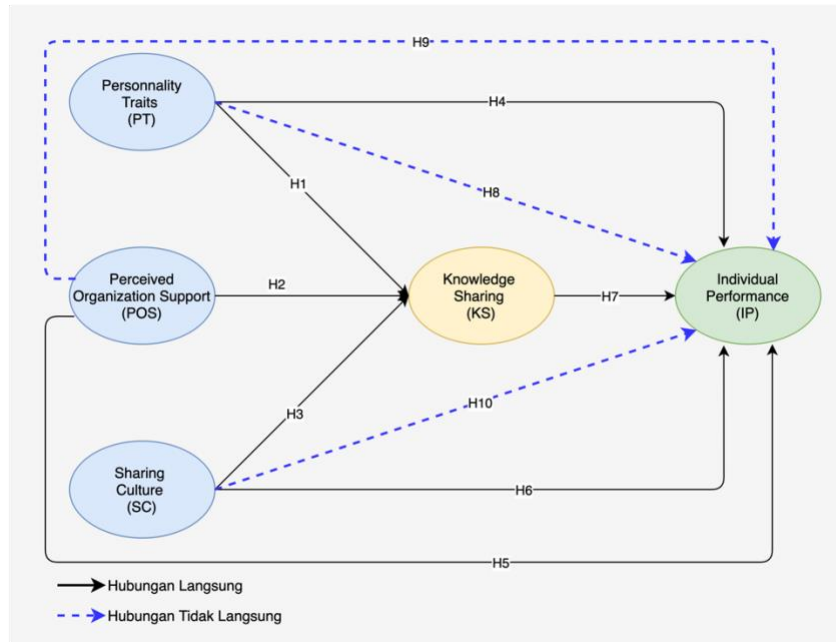
Banyak penelliti menyampaikan bahwa berbagi pengetahuan sangat penting untuk efektifitas organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa proses pembelajaran (penyimpanan, pengambilan informasi dan memperoleh informasi) mempunyai konsekuensi positif untuk efektifitas tim atau individu dalam organisasi (van Woerkom & Sanders, 2010). Ada tiga argumen utama yang menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan mengarah pada peningkatan kinerja tingkat individu (Henttonen et al., 2016) :

1. Berbagi sejumlah besar pengetahuan yang relevan biasanya berfungsi sebagai fungsi keahlian seseorang. Berbagi pengetahuan tentang masalah yang relevan dengan anggota organisasi lain menandakan pemanfaatan yang bermanfaat dari keterampilan dan kompetensi yang relevan, karena anggota lain menganggap menerima pengetahuan tersebut berguna.
2. Berbagi sejumlah besar pengetahuan yang relevan dalam sebuah organisasi meningkatkan keterikatan dan pengaruh organisasi. Semakin tinggi jumlah pengetahuan berguna yang dibagikan oleh individu tertentu dalam suatu organisasi, individu tersebut menjadi sumber pengetahuan yang lebih terlihat dan diinginkan.
3. Berdasarkan teori modal sosial, berbagi pengetahuan seringkali (meski tidak selalu) mengarah pada timbal balik. Secara umum, norma timbal balik adalah salah satu komponen kunci dari kode moral dalam sistem sosial, yang berarti bahwa karyawan yang berbagi pengetahuan terkait pekerjaan dalam jumlah yang signifikan juga lebih mungkin menerima pengetahuan yang relevan.

2.2 Kerangka Penelitian

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan, selanjutnya dibentuk kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai acuan dalam pemecahan masalah. Kerangka pemikiran yang dibentuk ditampilkan pada gambar 2.2 sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis



Kerangka pemikiran tersebut dibuat untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh sifat kepribadian, dukungan organisasi yang dirasakan, budaya berbagi dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja individu.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ = Sifat Kepribadian (*Personnality Traits*) berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).
- H₂ = Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).
- H₃ = Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).
- H₄ = Sifat Kepribadian (*Personnality Traits*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

- H₅ = Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).
- H₆ = Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).
- H₇ = Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).
- H₈ = Sifat Kepribadian (*Personnality Traits*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*) dengan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.
- H₉ = Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*) dengan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.
- H₁₀ = Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*) dengan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pengajar/dosen yang bekerja di universitas di Jakarta. Alasan pemilihan tempat di Jakarta adalah, dikarenakan Jakarta mempunyai universitas yang sudah baik dari segi fasilitas dan tenaga pengajarnya.

3.2 Populasi Sampel dan Sampling

PLS-SEM bekerja secara efisien dengan ukuran sampel kecil dan model kompleks dan praktis tidak membuat asumsi tentang data yang mendasarinya (misalnya, dalam hal distribusi data). Selain itu, PLS-SEM dapat dengan mudah menangani model pengukuran reflektif dan formatif, serta konstruksi item tunggal, tanpa masalah identifikasi. Karena itu dapat diterapkan dalam berbagai situasi penelitian. Ketika menerapkan PLS-SEM, peneliti juga mendapat manfaat dari efisiensi tinggi dalam estimasi parameter, yang dimanifestasikan dalam kekuatan statistik metode yang lebih besar daripada CB-SEM. Kekuatan statistik yang lebih besar berarti bahwa PLS-SEM lebih mungkin untuk membuat hubungan spesifik yang signifikan ketika itu sebenarnya signifikan dalam populasi (Joseph F. Hair, Huf, Ringle, & Sarstedt, 2016).

Walaupun PLS terkenal karena kemampuannya menangani ukuran sampel kecil, itu tidak berarti bahwa tujuannya hanya memenuhi persyaratan ukuran sampel minimum. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ukuran sampel 100 hingga 200 biasanya merupakan titik awal yang baik dalam melakukan pemodelan jalur. Harap dicatat bahwa ukuran sampel yang diperlukan perlu ditingkatkan jika tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi interkorelasi faktor bernilai rendah dengan indikator yang memiliki kualitas buruk (Joe F. Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014).

Kompleksitas keseluruhan model struktural memiliki sedikit pengaruh pada persyaratan ukuran sampel untuk PLS-SEM. Alasannya adalah algoritma tidak menghitung semua hubungan dalam model struktural pada saat yang sama. Alih-alih, ia menggunakan regresi OLS untuk memperkirakan hubungan regresi parsial model. Dua studi awal secara sistematis mengevaluasi kinerja PLS-SEM dengan ukuran sampel yang kecil dan menyimpulkannya bekerja dengan. Baru-

baru ini, sebuah studi simulasi menunjukkan bahwa PLS-SEM adalah pilihan yang baik ketika ukuran sampel kecil. Dibandingkan dengan analisis yang berbasis kovarian, PLS-SEM memiliki tingkat kekuatan statistik yang lebih tinggi dalam situasi dengan struktur model yang kompleks atau ukuran sampel yang lebih kecil.

Beberapa peneliti percaya bahwa pertimbangan ukuran sampel tidak berperan dalam aplikasi PLS-SEM. Ide ini dibesarkan oleh aturan 10 kali yang menunjukkan ukuran sampel harus sama dengan yang lebih besar dari :

1. 10 kali jumlah terbesar indikator formatif yang digunakan untuk mengukur satu konstruksi, atau
2. 10 kali jumlah jalur struktural terbesar yang diarahkan pada konstruksi tertentu dalam model struktural.

Aturan praktis ini setara dengan mengatakan bahwa minimum ukuran sampel harus 10 kali jumlah maksimum panah yang menunjuk pada variabel laten di mana pun dalam model jalur PLS. Sementara aturan 10 kali menawarkan pedoman kasar untuk persyaratan ukuran sampel minimum, PLS-SEM - seperti teknik statistik lainnya - mengharuskan peneliti untuk mempertimbangkan ukuran sampel dengan latar belakang model dan karakteristik data. Secara khusus, ukuran sampel yang diperlukan harus ditentukan dengan analisis daya berdasarkan bagian model dengan jumlah prediktor terbesar.

Rekomendasi ukuran sampel pada PLS-SEM pada dasarnya membangun sifat-sifat regresi OLS, para peneliti dapat kembali ke aturan praktis yang lebih terdiferensiasi seperti yang disediakan oleh Cohen (1992) dalam analisis kekuatan statistiknya untuk model regresi berganda, asalkan model pengukuran memiliki kualitas yang dapat diterima dalam hal pemuatan luar (mis. pemuatan harus di atas ambang batas umum 0,70). Gambar 2.2 menunjukkan persyaratan ukuran sampel minimum yang diperlukan untuk mendeteksi nilai R^2 minimum 0,10, 0,25, 0,50 dan 0,75 di salah satu konstruksi endogen dalam model struktural untuk tingkat signifikansi 1%, 5%, dan 10%, dengan asumsi tingkat kekuatan statistik yang umum digunakan 80% dan tingkat kerumitan spesifik dari model jalur PLS (yaitu, jumlah maksimum panah yang menunjuk pada sebuah konstruk dalam model jalur PLS) (Joseph F. Hair et al., 2016).

Tabel 3.1 Ukuran Samplel PLS-SEM yang Direkomendasikan

Exhibit 1.7 Sample Size Recommendation a in PLS-SEM for a Statistical Power of 80%

Maximum Number of Arrows Pointing at a Construct	Significance Level											
	1%				5%				10%			
	Minimum R ²				Minimum R ²				Minimum R ²			
	0.10	0.25	0.50	0.75	0.10	0.25	0.50	0.75	0.10	0.25	0.50	0.75
2	158	75	47	38	110	52	33	26	88	41	26	21
3	176	84	53	42	124	59	38	30	100	48	30	25
4	191	91	58	46	137	65	42	33	111	53	34	27
5	205	98	62	50	147	70	45	36	120	58	37	30
6	217	103	66	53	157	75	48	39	128	62	40	32
7	228	109	69	56	166	80	51	41	136	66	42	35
8	238	114	73	59	174	84	54	44	143	69	45	37
9	247	119	76	62	181	88	57	46	150	73	47	39
10	256	123	79	64	189	91	59	48	156	76	49	41

Source: Cohen, J. A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155–519.

Populasi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah data jumlah dosen di RISTEKDIKTI yang diakses pada tanggal 28 Juli 2021 yaitu dosen yang mengajar di Jakarta dan Bekasi (PDDIKTI, 2021). Adapun datanya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Jumlah Dosen di DKI Jakarta

Universitas	Jumlah Dosen	Presentase (%)
Jakarta	37.146	93,41%
Bekasi	2.619	6,59%
	39.765	100%

Sumber : Data RISTEKDIKTI (2020)

Berdasarkan ukuran sampling yang direkomendasikan dalam PLS SEM dengan signifikan level 5% dengan jumlah panah yang menunjuk 7 buah, maka sampling yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah minimal berjumlah 166 orang, hal tersebut sesuai dengan karakteristik PLS-SEM bahwa semakin banyak data yang digunakan akan semakin baik analisa yang dihasilkan (Joseph F. Hair et al., 2016). Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagian dalam setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiono, 2013). Adapun jumlah sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Jumlah Sampling Penelitian

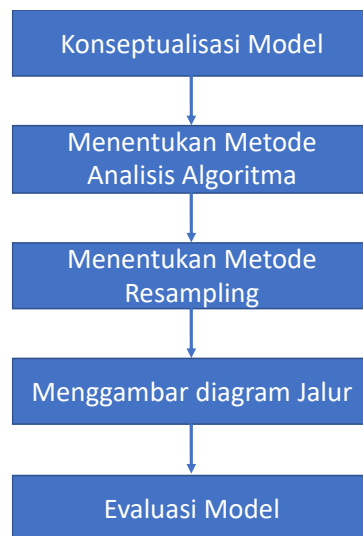
Kota	Jumlah Dosen (orang)	Presentase (%)
Jakarta	155	93,41%
Bekasi	11	6,59%
	166	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2020

3.3 Tahapan Penelitian

Tahapan Analisis menggunakan PLS-SEM sebaiknya harus melalui lima proses tahapan dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan berikutnya :

Gambar 3.1 Tahapan Analisa Menggunakan PLS-SEM



3.3.1 Konseptualisasi Model

Konseptualisasi model merupakan langkah awal dalam melakukan analisis PLS-SEM. Pada tahap ini peneliti harus melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk dengan menggunakan langkah berikut :

Gambar 3.2 Prosedur Pengukuran dan Pengembangan Konstruk



3.3.2 Menentukan Metode Analisis Algoritma

Setelah melewati tahapan konseptualisasi model selanjutnya harus ditentukan model analisis algoritma apa yang akan digunakan untuk estimasi model. Dalam PLS-SEM model algoritma yang disediakan adalah factorial, centroid dan path atau structural weighing. Skema algoritma yang disarankan adalah menggunakan path atau structural weighting.

3.3.3 Menentukan Metode Resampling

Umumnya terdapat 2 metode yang digunakan untuk melakukan proses penyempelan kembali (Resampling) yaitu bootstrapping dan jackknifing.

3.3.4 Menggambar Diagram Jalur

Setelah melakukan konseptualisasi model, menentukan metode analisa algoritma dan metode resampling, langkah selanjutnya adalah menggambar diagram jalur untuk model yang akan diestimasi.

3.3.5 Evaluasi Model

Setelah menggambar diagram jalur, maka model siap untuk diestimasi dan dievaluasi hasilnya secara keseluruhan.

3.4 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian hanyalah sebuah rencana untuk studi. Ini digunakan sebagai panduan dalam mengumpulkan dan menganalisis data, atau disebut juga cetak biru (Blue Print) untuk melakukan penelitian. Jika suatu penelitian dilakukan tanpa cetak biru, hasilnya kemungkinan akan berbeda dari apa yang diharapkan di awal. Cetak biru meliputi (1) wawancara yang akan dilakukan, observasi yang akan dilakukan, eksperimen yang akan dilakukan dan analisis data yang akan dilakukan. (2) Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data seperti kuesioner (3) Metode dalam pengambilan sampel yang digunakan.

Rancangan penelitian dapat dianggap sebagai struktur penelitian yang menyatukan semua elemen dalam proyek penelitian. Rancangan yang sukses berasal dari proses kolaboratif yang melibatkan perencanaan dan komunikasi yang baik. Perancangan penelitian terdiri dari tiga jenis yaitu, penelitian eksploratif, deskriptif dan kausal (Directorate of Distance Education Punjab India, 2012).

Penelitian eksplorasi digunakan untuk mencari wawasan tentang sifat umum dari masalah. Ini menyediakan variabel yang relevan yang perlu dipertimbangkan. Dalam jenis penelitian ini, tidak ada pengetahuan sebelumnya; metode penelitian fleksibel, kualitatif dan tidak terstruktur.

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian, yang sangat banyak digunakan dalam riset pemasaran. Secara umum dalam studi deskriptif akan ada hipotesis, sehubungan dengan hipotesis.

Penelitian kausal, jenis penelitian ini berkaitan dengan menemukan hubungan sebab dan akibat. Biasanya eksperimen dilakukan dalam jenis penelitian ini.

Dilihat dari teori yang ada, maka peneliti yang akan dilakukan ini merupakan penelitian deskriptif yang mencari hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan questioner yang dibagikan kepada pengajar atau dosen yang bekerja di Universitas di Jakarta. Proses pengumpulan data akan dimulai pada bulan Juni 2021 sampai Desember 2021 dan setelah itu dilanjutkan dengan melakukan pengolahan data.

3.5.1 Instrumen Variabel Penelitian

3.5.1.1 Instrumen Variabel Sifat Kepribadian (Personality Traits)

1. Definisi Konseptual

Sifat Kepribadian (*Personality Traits*) adalah kombinasi dari sifat-sifat seseorang yang membentuk kepribadian seseorang (Nelson & Quick, 2018).

2. Definisi Operasional

Sifat Kepribadian (*Personality Traits*) merupakan kepribadian seseorang yang dapat meningkatkan berpengaruh pada Berbagai pengetahuan dan Kinerja Individu

3. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam operasionalisasi variabel Sifat Kepribadian (*Personality Traits*) pada tabel 3.4 dijelaskan bahwa Sifat Kepribadian akan di ukur melalui pernyataan mengenai *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (Keramahan), *Conscientiousness* (Kehati-hatian) dan *Emotional stability* (Stabilitas emosional).

Tabel 3.4 Operasionalisasi Sifat Kepribadian (Personality Traits)

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Jml
Sifat Kepribadian (<i>Personality Traits</i>)	Sifat Kepribadian (<i>Personality Traits</i>) adalah kombinasi dari sifat-sifat seseorang yang membentuk kepribadian seseorang (Nelson & Quick, 2018).	<i>Extraversion</i> (Ekstraversi)	Pemalu ®	4
			Aktif	
			Energetic	
			Tegas	
		<i>Agreeableness</i> (Keramahan)	Dapat dipercaya	5
			Ramah	
			Pendendam ®	
			Murah hati	
		<i>Conscientiousness</i> (Kehati-hatian)	Teloransi	4
			Disiplin diri	
			Canggih	
			Formalitas	
			Memberontak ®	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Jml
		<i>Emotional stability</i> (Stabilitas emosional)	Data Tahan Mandiri Tenang Mengintimidasi ®	4

3.5.1.2 Instrumen Variabel Dukungan Organisasi yang Dirasakan (Perceived Organization Support)

1. Definisi Konseptual

Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organization Support*) adalah sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi dan bahwa perusahaan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986).

2. Definisi Operasional

Dukungan Organisasi yang Dirasakan merupakan respon yang diberikan karyawan terhadap apa yang diberikan oleh organisasi dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan akan menimbulkan perilaku positif yang menguntungkan terutama dalam hal peningkatan Berbagai Pengetahuan dan kinerja individu

3. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam operasionalisasi variabel Sifat Dukungan Organisasi yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) pada tabel 3.5 dijelaskan menggunakan pendekatan yang dikeluarkan oleh (Eisenberger et al., 1986).

Tabel 3.5 Operasionalisasi Dukungan Organisasi yang Dirasakan (Perceived OrganizationSupport)

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Jml
Dukungan Organisasi yang Dirasakan (<i>Perceived Organization Support</i>)	Dukungan organisasi yang dirasakan (<i>Perceived Organization Support</i>) adalah sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi dan bahwa perusahaan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986)	Dukungan Organisasi yang Dirasakan	Organisasi menghargai kontribusi dengan memberikan kesejahteraan bagi karyawannya.	6
			Organisasi mencoba membuat pekerjaan saya semenarik mungkin.	
			Bantuan tersedia dari organisasi saat memiliki masalah.	
			Jika diberi kesempatan, organisasi akan memanfaatkan saya ®.	
			Organisasi peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja.	
Organisasi bangga dengan pencapaian di tempat kerja				

3.5.1.3 Instrumen Variabel Budaya Berbagi (Sharing Culture)

1. Definisi Konseptual

Budaya Berbagi adalah sebagai asumsi dasar bersama yang dipelajari organisasi untuk menghadapi lingkungan dan memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyelesaikan masalah tersebut

2. Definisi Operasional

Budaya Berbagi merupakan faktor yang penting dalam menciptakan perilaku berbagi pengetahuan dan dapat meningkatkan kinerja individu.

3. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam operasionalisasi variabel Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) pada tabel 3.6 menggunakan pendekatan yang dikeluarkan oleh (Z. Wang & Wang, 2012).

Tabel 3.6 Operasionalisasi Budaya Berbagi (Sharing Culture)

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Jml
Budaya Berbagi (Sharing Culture)	Budaya Berbagi adalah sebagai asumsi dasar bersama yang dipelajari organisasi untuk menghadapi lingkungan dan memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyelesaikan masalah tersebut (Dean & Gibbs, 2015).	Budaya Berbagi (Sharing Culture)	Cara terbaik untuk bergaul dalam organisasi adalah dengan berpikir seperti anggota kelompok lainnya.	5
			sering berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman yang miliki	
			Sering kali ditawarkan berbagai program pelatihan dan pengembangan.	
			Berbagi pengalaman dari kegagalan masa lalu saat merasa perlu.	
			Orang-orang di organisasi saya sering berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian mereka.	

3.5.1.4 Instrumen Variabel Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)

1. Definisi Konseptual

Berbagi pengetahuan adalah tindakan membuat pengetahuan tersedia bagi orang lain di dalam organisasi (Ipe, 2003)

2. Definisi Operasional

Dengan Berbagi Pengetahuan dapat menciptakan perilaku inovasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu.

3. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam operasionalisasi variabel Berbagi Pengetahuan (Sharing Knowledge) pada tabel 3.6 dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatanyang dikeluarkan oleh (Mohammed et al., 2011).

Tabel 3.7 Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Jml
Knowledge Sharing	Berbagi pengetahuan adalah tindakan membuat pengetahuan tersedia bagi orang lain di dalam organisasi (Ipe, 2003)	Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)	Ketika mempelajari sesuatu yang baru, saya memberi tahu rekan-rekan saya tentang hal itu	5
			Ketika mereka telah mempelajari sesuatu yang baru, kolega saya memberi tahu saya tentang hal itu	
			Saya yakin dengan kemampuan saya untuk memberikan pengetahuan yang dianggap berharga oleh orang lain di lingkungan belajar saya	
			Saya memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk memberikan pengetahuan yang berharga bagi lingkungan belajar saya	
			Sebagian besar rekan kerja saya dapat memberikan pengetahuan yang lebih berharga daripada saya.	

3.5.1.5 Instrumen Variabel Kinerja Individu (Individual Performance)

1. Definisi Konseptual

Kinerja individu adalah tingkat pencapaian tujuan individu, atau tujuan kelompok yang diikuti (Wu et al., 2012).

2. Definisi Operasional

Kinerja individu merupakan hasil dari perilaku positif seseorang, dukungan organisasi, budaya berbagi dan berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi.

3. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam operasionalisasi variabel Berbagi Pengetahuan (Sharing Knowledge) pada tabel 3.6 dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatan yang dikeluarkan oleh (Henttonen et al., 2016; Kang et al., 2008).

Tabel 3.8 Kinerja Individu (Individual Performance)

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Jml
Kinerja Individu (<i>Individual Performance</i>)	Kinerja individu adalah tingkat pencapaian tujuan individu, atau tujuan kelompok yang di ikuti (Wu et al., 2012)	Kinerja Individu (<i>Individual Performance</i>)	Berbagi pengetahuan membantu mengurangi kesalahan di tempat kerja.	6
			Berbagi pengetahuan membantu memperkaya pekerjaan	
			Berbagi pengetahuan membantu meningkatkan kinerja pekerjaan	
			Bekerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja	
			Bekerja lebih efektif dibandingkan dengan rekan kerja	
			Lebih kreatif dibandingkan dengan rekan kerja	

3.5.2 Hipotesis Statistik

Setelah melaporkan seluruh hasil model pengukuran, tahap selanjutnya adalah melaporkan model struktur yaitu dengan melihat signifikansi dari semua path estimasi. Untuk kekuatan presiksi model struktur dapat dilihat dari nilai RSquare variabel Endogen. Hasil dari PLS, R-Square merepresentasikan jumlah varian dari konstruk yang dapat dijelaskan oleh model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Pengaruh besarnya f^2 dapat dihitung dengan rumus :

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

Dimana :

$R^2_{included}$ dan $R^2_{excluded}$ adalah *R-Square* dari variabel laten endogen ketika prediktor variabel laten digunakan atau dikeluarkan didalam persamaan struktural. Nilai f^2 0.02 ; 0.15 dan 0.35 untuk kecil ; menengah ; besar.

Untuk nilai signifikansi yang digunakan adalah (two-tailed) T-value 1,65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%), 2.58 (significance level = 1%), sehingga jika :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, $H_1 - H_7$ diterima dan

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, $H_1 - H_7$ ditolak.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2013). Validitas pengukuran ditentukan dengan menggunakan *pearson Correlation* dan *sig. (Two Tailed)*. Jika nilai *Pearson Correlation* dan nilai *sig. (2-tailed)* lebih besar daripada nilai pembanding berupa *r-kritis*, maka item tersebut valid.

Validitas menguji seberapa baik suatu instrumen dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apakah yang seharusnya diukur. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variable tersebut valid, namun
- jika r hitung positif serta r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Jika r hitung $>$ r tabel, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variable tersebut tidak valid.

3.6.1.2 Hasil Uji Validitas

Dalam Dalam pengujian Validitas ini dengan menggunakan sampel sample $N=30$ dan tingkat kepercayaan 95 % (0.005) maka didapatkan nilai r sebesar 0.349. Ke 30 sampel tersebut diambil dari responden yang telah mengisi kuesioner yaitu responden yang mengajar di Jakarta dan Bekasi.

Dari hasil uji validitas variabel Sifat Kepribadian (*Personality Traits*) di dapatkan 2 item yang tidak valid yaitu item ke 3, 12 dan 13, dengan koefisien korelasi sebesar 0.345; 0.338 dan 0.270, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Sifat Kepribadian (Personality Trails)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.375	0.349	Valid
2	0.613	0.349	Valid
3	0.345	0.349	Not Valid
4	0.662	0.349	Valid
5	0.516	0.349	Valid
6	0.700	0.349	Valid
7	0.662	0.349	Valid
8	0.547	0.349	Valid
8	0.479	0.349	Valid
10	0.616	0.349	Valid
11	0.614	0.349	Valid
12	0.338	0.349	Not Valid
13	0.270	0.349	Not Valid
14	0.605	0.349	Valid
15	0.688	0.349	Valid
16	0.375	0.349	Valid
17	0.661	0.349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari hasil uji validitas variabel Dukungan Organisasi yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item No 21 dengan nilai 0,227). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Oeganisasi yang Dirasakan (Perceived Organization Support)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
18	0.790	0.349	Valid
19	0.837	0.349	Valid
20	0.815	0.349	Valid
21	0.227	0.349	Not Valid
22	0.884	0.349	Valid
23	0.877	0.349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari hasil uji validitas variabel Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) semua item yang ada dinyatakan valid karena koefisien korelasi lebih besar dari 0.349. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Berbagi (Sharing Culture)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
24	0.690	0.349	Valid
25	0.716	0.349	Valid
26	0.716	0.349	Valid
27	0.622	0.349	Valid
28	0.719	0.349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari hasil uji validitas variabel Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*) terdiri dari 4 item pertanyaan dan kesemua item tersebut dinyatakan valid . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Variabel Berbagi Pengetahuan (Sharing Knowledge)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
29	0.738	0.349	Valid
30	0.729	0.349	Valid
31	0.852	0.349	Valid
32	0.757	0.349	Valid
33	0.639	0.349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari hasil uji validitas variabel Kinerja Individu (*Individual Pervormance*) terdiri dari 6 item pertanyaan dan dinyatakan valid semua. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Individu (Individual Performance)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
34	0.741	0.349	Valid
35	0.650	0.349	Valid
36	0.832	0.349	Valid
37	0.703	0.349	Valid
38	0.789	0.349	Valid
39	0.714	0.349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

3.6.1.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah seberapa konsisten suatu alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukurnya. Validitas adalah tes seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Reliabilitas suatu ukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karenanya memastikan pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan diberbagai item dalam instrumen. Dengan kata lain, reliabilitas suatu ukuran adalah indikasi stabilitas dan konsistensi yang digunakan instrumen untuk mengukur konsep dan membantu menilai "kebaikan" suatu ukuran (Sekaran & Bougie, 2016).

Cronbach's Alpha adalah ukuran konsistensi internal, yaitu seberapa dekat keterkaitannya kesimpulan item sebagai sebuah group. Cronbach's Alpha bukanlah sebuah uji statistik – angka ini adalah koefisien reliabilitas. Nilai alpha yang dihasilkan tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria pembandingan yang digunakan. Jika nilai reliabilitas $> 0,6$ dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila nilai reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen yang digunakan tidak reliabel.

3.6.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian yang dilakukan memperoleh hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.815 untuk Sifat Kepribadian, 0.919 untuk Dukungan Organisasi yang Dirasakan, 0.711 untuk Budaya Berbagi, 0,778 untuk Berbagi Pengetahuan dan 0,813 untuk Kinerja Individu. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel karena $> 0,6$.

Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	Cronbach's Alpha	No of Items
Sifat Kepribadian	0.851	14
Dukungan Organisasi yang dirasakan	0.919	5
Budaya Berbagi	0.711	5
Berbagi Pengetahuan	0.778	5
Kinerja Individu	0.813	6

3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran

Bagian ini memberikan evaluasi mengenai keakuratan (reliabel) dari item dan juga untuk validitas convergent dan disriminant. Hasil dari model pengukuran dengan indikator reflektif dilihat dari :

- Loading Factor, harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai loading factor antara 0,6 – 0,7 untuk peneltiain yang bersifat exploratory masih dapat diterima.
- Avarage Variance Extracted (AVE) menunjukkan konvergensi indikator keseluruhan. AVE yang tinggi menunjukkan bahwa sekumpulan indikator indikaotr benar benar representatif bagi konstruknya. Acuan batas AVE minimal untuk instrumen yang reliabel adalah 0,5.
- Validitas Deskriminant, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) konstruk berbeda harusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Cara lain yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari EVA untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

Berikut rumus perhitungan AVE :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2)var F}{(\sum \lambda_i^2)var F + \sum \Theta_{ii}}$$

Dimana :

λ_i adalah *factor loading*
F adalah *factor variance*
 Θ_{ii} adalah *error variance*

- Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha dan Composite Reability, uji reliabilitas digunakan untuk menguji reliabiitas suatu konstruk, uji ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam pengukuran konstruk. Namun demikina penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reablitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reability dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Composite Reability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat conformatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory.

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Dimana :

λ_i adalah *factor loading*

F adalah *factor variance*

Θ_{ii} adalah *error variance*

3.7 Jadwal Kegiatan dan Realisasi Biaya

Berikut adalah jadwal kegiatan dan realisasi biaya yang dikeluarkan selama penelitian ini.

3.7.1 Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan						Biaya
		Mei	Juni	Juli	Agustus	Sept	Okt	
1	Membuat proposal Penelitian							Rp. 250.000
2	Pengumpulan data							Rp. 1.500.000
3	Pengolahan data dan analisis							Rp. 1.500.000
4	Pembuatan Laporan Penelitian							Rp. 250.000
TOTAL								

3.7.2 Realisasi Biaya

No.	Kegiatan	Biaya
1	Sovenier Pulsa @50.000 (50 Buah)	Rp. 2.500.000
2	Pulsa Internet (komunikasi)	Rp. 100.000
3	Honorarium Penelitian 6 Orang @ 150.000	Rp. 900.000
TOTAL		Rp. 3.500.000

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul seadanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Analisis deskriptif pertama yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah analisis data demografi responden yang telah mengisi penelitian ini.

Responden pada penelitian ini adalah dosen yang mengajar pada Universitas di Jakarta dan Bekasi. Data responden yang terkumpul adalah sebanyak 210 Responden dengan data valid sebesar 105 responden (95,5%) dan 5 responden (4,5%) dinyatakan tidak valid. Gambaran umum responden adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Lokasi Tempat Mengajar Responden

Area responden dalam penelitian ini adalah dosen yang mengajar di universitas di Jakarta dan Bekasi. Mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini adalah dosen yang mengajar di Jakarta sebesar 178 responden (86,8%) dan sisanya dosen yang mengajar di Bekasi 27 responden(13,2%) dosen yang mengajar di Bekasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.1 Lokasi Mengajar Responden

No	Tempat Mengajar	Jumlah	%
1	Jakarta	178	86,8%
2	Bekasi	27	13,2%
Total		205	100%

4.1.2.2 Karakteristik Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	%
1.	Jenis Kelamin		
-	Laki Laki	102	49,76%
-	Perempuan	103	50,24%
2.	Usia		
-	24 tahun – 29 tahun	6	2,93%
-	30 tahun – 35 tahun	29	14,15%
-	36 tahun – 40 tahun	43	20,97%
-	Lebih dari 40 tahun	127	61,95%
3.	Pendidikan		
-	S2 (Master)	190	92,68%
-	S3 (Doktor)	15	7,32%
4.	Lama Mengajar		
-	1 – 5 tahun	71	34,63%
-	6 – 10 tahun	66	32,19%
-	11 – 15 tahun	27	13,18%
-	Lebih dari 16 tahun	41	20,00%
5	Mengajar untuk Pendidikan		
-	D3 dan D4 atau sederajat	4	1,95%
-	D3,D4 dan S1	8	3,90%
-	S1	184	89,76%
-	S2	3	1,46%
-	S1 dan S2	4	1,95%
-	S1, S2 dan S3	2	0,98%

4.1.2.3 Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 variabel dengan jumlah pertanyaan 5 sampai dengan 17 item. Rata-rata jawaban responden terhadap pertanyaan yg disampaikan adalah berkisar antara 2,88 sampai dengan 4,06 dengan standard deviasi 0,76 sampai 0,95. Untuk lebih jelasnya dapat melihat tabel berikut dibawah :

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif untuk Setiap Konstruk

Konstruk	Jumlah Item	Rata-Rata	Std Dev
Personality Traits (PT)	17	3,91	0,94
Perceived Organization Suport (POS)	6	3,96	0,76
Sharing Culture (SC)	5	4,04	0,76
Knowledge Sharing (KS)	5	4,06	0,69
Individual Performance (IP)	6	3,89	0,77

4.1.2 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui respon responden terhadap pertanyaan yang diberikan, maka terlebih dahulu perlu ditentukan rata-rata jawaban responden untuk setiap pertanyaan yang ada dan selanjutnya disusun pengkatagorian jawaban responden. Adapaun pengkatagorian yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Interval Rata-Rata Skor

Interval Rata-Rata Skor	Kriteria Setiap Variabel
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,80 – 2,60	Tidak Setuju
2,60 – 3,40	Netral
3,40 – 4,20	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat Setuju

4.1.2.4 Variabel Sifat Kepribadian (*Personality Traits*)

Berdasarkan hasil kuesioner 205 responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju (3,40 – 4,20) terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Pernyataan-pernyataan dalam variabel ini merupakan pernyataan tentang sifat kepribadian yang dapat mendukung berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan kinerja individu (*Individual Performance*) . Rata-rata skor tinggi terdapat pada PT-X17 dengan nilai 4,36 dan rata rata skor

terendah terdapat pada PT-X7 dengan nilai 3,07. Dari hasil rata rata skor yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan persepsi sifat kepribadian yang digambarkan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat melihat tabel berikut :

**Tabel 4.5 Penilaian Responden terhadap Variabel
*Personality Traits***

No	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	PT-X1	1	11	21	86	86	04,20
2	PT-X2	3	1	17	95	89	04,30
3	PT-X4	0	5	24	130	46	04,06
4	PT-X5	6	31	41	79	48	04,04
5	PT-X6	19	35	44	68	39	03,36
6	PT-X7	39	23	35	100	8	03,07
7	PT-X8	7	21	42	102	33	04,05
8	PT-X9	0	8	17	130	50	04,08
9	PT-X10	2	13	32	123	35	04,26
10	PT-X13	26	20	26	95	38	03,48
11	PT-X14	1	11	20	132	41	04,38
12	PT-X15	0	2	14	127	62	04,21
13	PT-X16	1	2	14	139	49	04,14
14	PT-X17	4	6	9	79	107	04,36

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

4.1.2.5 Variabel Dukungan Organisasi yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*)

Dari hasil penilaian responden terhadap variabel dukungan organisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab pada kriteria setuju (POS-X19, POS-X20) dan kriteria sangat setuju (POS-X18, POS-X22 dan POS-X23). Ini berarti bahwa mayoritas responden setuju bahwa dukungan organisasi yang baik dapat mendukung perilaku positif dalam hal peningkatan berbagi pengetahuan dan kinerja individu.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden terhadap Variabel
*Perceived Organization Support***

No	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	POS-X18	2	2	31	134	36	04,38
2	POS-X19	2	4	26	129	44	04,02
3	POS-X20	4	5	29	107	60	04,04
4	POS-X22	5	7	33	124	36	04,27
5	POS-X23	2	8	24	127	44	04,39

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

4.1.2.6 Variabel Budaya Berbagi (*Sharing Culture*)

Dari hasil penelitian 205 responden untuk variabel *Sharing Knowledge* rata rata responden menjawab pada skor setuju dan sangat setuju. Rata rata terendah berada pada indikator POS-X19 dan rata-rata skor tertinggi berapa pada indikator POS-X23. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata rata responden setuju bahwa budaya berbagi dapat mendukung perilaku positif berbagi pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja individu.

Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap Variabel *Sharing Culture (SC)*

No	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	SC-X24	4	14	56	106	25	04,05
2	SC-X25	2	4	13	134	52	04,12
3	SC-X26	1	7	14	129	54	04,11
4	SC-X27	2	4	10	125	64	04,20
5	SC-X28	3	2	17	130	53	04,11

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

4.1.2.7 Variabel Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Pada variabel berbagi pengetahuan, rata rata responden menjawab pada kriteria setuju dan sangat setuju. Yaitu berapa pada skor jawaban 4 dan 5. Hal ini berarti rata rata responden setuju bahwa persepsi responden terhadap berbagi pengetahuan dapat mendukung tercapainya kinerja individu.

Tabel 4.8 Penilaian Responden terhadap Variabel Knowledge Sharing (KS)

No	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	KS-X29	1	2	15	122	65	04,21
2	KS-X30	0	4	25	121	53	04,07
3	KS-X31	2	1	21	136	45	04,08
4	KS-X32	1	5	23	138	38	04,01
5	KS-X33	2	4	38	126	35	04,32

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

4.1.2.8 Variabel Kinerja Pribadi (*Individual Performance*)

Responden pada variabel kinerja pribadi, rata rata menjawab questioner pada kriteria setuju dan sangat setuju. Rata-rata skor tertinggi adalah 4,39 yaitu pada indikator IP-X35 dan rata-rata skor terendah adalah 4,00, pada indikator IP-X38. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden setuju bahwa kinerja individu merupakan hasil dari sifat kepribadian, dukungan organisasi, budaya berbagi dan berbagi pengetahuan.

Tabel 4 9 Penilaian Responden terhadap Variabel Individual Performance

No	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	IP-X34	1	6	26	125	47	04.03
2	IP-X35	1	7	19	134	44	04.04
3	IP-X36	7	5	25	115	53	04.39
4	IP-X37	2	3	40	132	28	04.28
5	IP-X38	3	19	57	103	23	04.00
6	IP-X39	0	7	46	129	23	04.22

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

4.2 Analisa Model Penelitian

4.2.1 Hasil Model Pengukuran (Outer Model)

Sebelum melakukan analisis model SEM, terlebih dahulu perlu dilakukan pengukuran model. Pengukuran itu digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas model yang merepresentasikan setiap konstruk yang diukur, sehingga model dapat dinyatakan valid dan reliabel. Untuk mencegah terjadinya masalah konvergen maka pengukuran ini menggunakan iritasi 1000 (Garson, 2016).

Dari hasil model pengukuran diperoleh bahwa model mempunyai validitas dan reliabilitas yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai Combach's Alpha, CR dan AVE di atas standard yang persyaratkan (Combach's Alpha > 0,7 ; CR > 0,7 dan AVE > 0,5). Untuk faktor loading yang digunakan dalam penelitian ini adalah > 0,5. Berdasarkan standard tersebut maka indikator yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 24 dari 38 indikator yang ada. Untuk lebih jelasnya dapat melihat pada tabel berikut dibawah :

Tabel 4.10 Reliabilitas dan Validitas Model

Construct	Item	Loading factor	Combach's Alpha	CR (Composite Reliability)	AVE (Average Variance Extracted)
Personality Traits	PT-X5	0,710	0,765	0,841	0,513
	PT-X6	0,714			
	PT-X10	0,678			
	PT-X14	0,730			
	PT-X15	0,749			
Perceived Organization Support	POS-X18	0,810	0,842	0,888	0,613
	POS-X19	0,840			
	POS-X20	0,732			
	POS-X22	0,788			
	POS-X23	0,740			
Sharing Culture	SC-X24	0,626	0,753	0,835	0,505
	SC-X25	0,669			
	SC-X26	0,730			
	SC-X27	0,714			
	SC-X28	0,802			

Tabel 4.11 Reliabilitas dan Validitas Model

Construct	Item	Loading factor	Combach's Alpha	CR (Composite Realobility)	AVE (Avarage Variance Extracted)
Knowledge Sharing	KS-X29	0,605	0,752	0,845	0,582
	KS-X31	0,842			
	KS-X32	0,851			
	KS-X33	0,727			
Individual Performance	IP-X35	0,670	0,796	0,859	0,550
	IP-X36	0,774			
	IP-X37	0,769			
	IP-X38	0,809			
	IP-X39	0,676			

Sumber : Nilai AVE >0.5 (Chin 1998); CR >0.7 (Joreskog 1974); a >0.7 (Joreskog 1974); Loading factor >0.5 ; T-Statistic obtained with 1.000 sampel Irritation (Henseler et al. 2009, Hair et al. 2011)

Untuk memperkuat hasil validitas dan reliabilitas maka dilakukan uji diskriminan yaitu untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dengan konstruk lain sehingga membangun validitas bahwa suatu konstruk tidak merangkap atau mewakili konstruk (Joseph F. Hair et al., 2016). Dari hasil uji ini dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk, ini artinya bahwa variabel tersebut dapat dikatakan mempunyai validitas yang cukup baik.

Kesimpulan dari dilakukannya uji validitas dan reliabilitas ini adalah bahwa data yang ada dapat dinyatakan valid dan reliabel dan proses dapat dilanjutkan untuk melakukan analisa struktural.

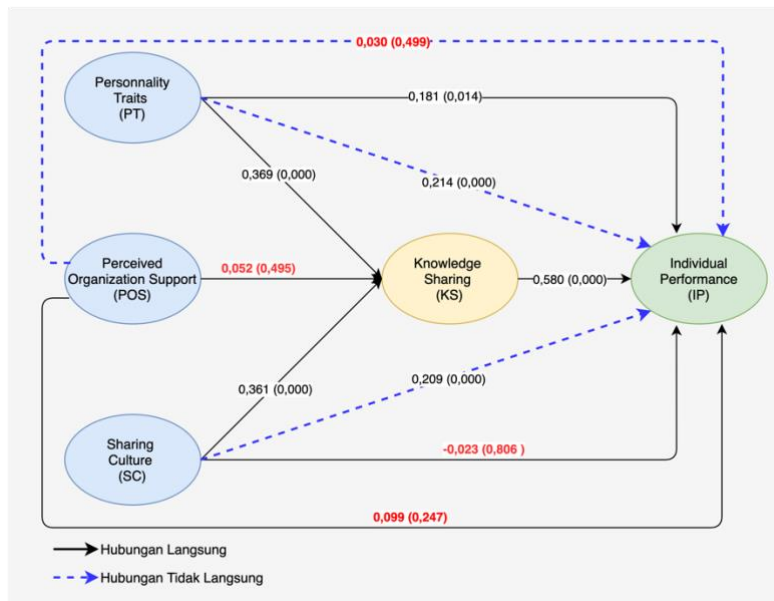
Tabel 4.12 Uji Discriminant Validity

Konstruk	IP	KS	POS	PT	SC
Individual Performance (IP)	0,7415				
Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan)	0,7038	0,7628			
Perceived Organization Support (POS)	0,3553	0,3813	0,7832		
Personnality Traits (PT)	0,5153	0,5477	0,2736	0,7165	
Sharing Culture (SC)	0,4473	0,5619	0,6309	0,454	0,7108

4.2.2 Hasil Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural ini diukur dengan menggunakan bootstrapping dengan sub sample 5000 (Garson, 2016), two tailed dan significant level 0,05. Hasil dari pengolahan inner model dapat dilihat pada gambar 4.1 :

Gambar 4.1 Hasil Model Pengukuran (inner Model)



Dari hasil model pengukuran ini didapatkan 3 hubungan langsung, yaitu variabel *Personality Traits* (PT) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Knowledge Sharing* (KS); variabel *Personality Traits* (PT) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Individual Performance* (IP); *Sharing Culture* (SC) berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (KS). Serta terdapat 2 hubungan tidak langsung yang berpengaruh yaitu, variabel *Personality Traits* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Individual Performance* (IP) dengan *Knowledge Sharing* (KS) sebagai faktor mediasi dan variabel *Sharing Culture* (SC) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Individual Performance* (SC) dengan *Knowledge Sharing* (KS) sebagai faktor mediasi. Sedangkan untuk variabel yang tidak signifikan adalah hubungan antara variabel *Perceive Organization Support* (POS) terhadap variabel *Knowledge Sharing* (KS); variabel *Organization Support* (POS) terhadap variabel *Individual Performance* (IP); Variabel *Sharing Culture* (SC) terhadap *Individual Performance* (IP); variabel *Perceive Organization Support* (POS) terhadap *Individual Performance* (IP) dengan variabel *Knowledge Sharing* (KS) sebagai faktor mediasi.

Tabel 4.13 Perhitungan *Effect (f²) Size* dan *R Square (R²)*

Variabel	Effect size (f ²)	Rating
<i>Perceived Organization Suport => Knowledge Sharing</i>	0,003	Kecil
<i>Personallity Traits => Knowledge Sharing</i>	0,189	Menengah
<i>Sharing Culture => Knowledge Sharing</i>	0,117	Kecil
<i>Knowledge Sharing => Individual Performance</i>	0,003	Kecil
<i>Perceived Organization Suport => Individual Performance</i>	0,013	Kecil
<i>Personallity Traits => Individual Performance</i>	0,046	Kecil
<i>Sharing Culture => Individual Performance</i>	0,001	Kecil
	R Square (R²)	
<i>Individual Performance</i>	0,526	Moderate
<i>Knowledge Sharing</i>	0,425	Moderate

Dilihat dari pengaruhnya (f²) bahwa hubungan variabel *Personnality Traits* dengan *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh yang menengah, sedangkan sisanya mempunyai pengaruh yang kecil. Ini berarti bahwa walaupun mempunyai hubungan yang signifikan tetapi secara pengaruh hubungannya mempunyai pengaruh yang kecil kecuali untuk variabel *Personnality Traits* dengan *Knowledge Sharing*. Sedangkan nilai *R-Square* untuk *Individual Performance* dan *Knowledge Sharing* masing-masing adalah 0,526 dan 0,425, ini artinya 52,6% variabel *Individual Performance* dapat dijelaskan oleh model dan 42,4% variabel *Knowledge Sharing* dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

Dari Hasil tersebut dapat menjawab hipotesis berikut ini :

H₁ = Sifat Kepribadian (*Personnality Traits*) berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).

Dari hasil pengukuran didapatkan bahwa *Personnality Traits* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* mempunyai nilai *p-value* 0,000 (standar *p-value* <0,05) dengan *path coefisien* 0,369. Ini berarti *Personnality Traits* berpengaruh signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sehingga **H₁ diterima**.

H₂ = Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).

Berdasarkan hasil dari pengukuran analisis jalur maka hubungan antara *Perceived Organization Support* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* mempunyai nilai *p-value* 9,945 (standar *p-value* < 0,005) dengan *path coefisien* 0,05 dan but dibuktikan juga dengan nilai *efek size*

(f^2) yang cenderung kecil yaitu 0,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa *Perceived Organization Support* tidak pengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*, **H₂ ditolak**.

H₃ = Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).

Hubungan *Sharing Culture* terhadap *Knowledge Sharing* mempunyai nilai *p-value* 0,000 (standar *p-value* <0,05) dan path coefisien sebesar 0,361. Ini berarti *Sharing Culture* berpengaruh secara signifikan terhadap *Knowledge Sharing*, sehingga **H₃ diterima**.

H₄ = Sifat Kepribadian (*Personality Traits*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

Personality Traits berpengaruh signifikan terhadap *Individual Performance*. Hal ini dilihat dari nilai *p-value* 0,014 (standar *p-value* <0,05) dengan path coefisien 0,181. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H₄ diterima**.

H₅ = Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

Dengan nilai *p-value* 0,247 (standar *p-value* <0,05) dan path coefisien 0,099 serta nilai *efek size* (f^2) yang kecil (0,013) maka, *Perceived Organization Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Individual Performance*, sehingga hipotesis **H₅ ditolak**.

H₆ = Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

Hubungan antara *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance* mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,806 (standar *p-value* <0,05) dengan path coefisien -0,023, serta nilai *efek size* (f^2) yang kecil (0,001) maka dapat disimpulkan bahwa *Sharing Culture* tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap *Individual Performance*, sehingga hipotesis **H₆ ditolak**.

H₇ = Bagaimana pengaruh Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

Pada hipotesis ke 4 dinyatakan **H₄ diterima**, hal ini terlihat dari hasil nilai *p-value* 0,000 (standar *p-value* < 0,05) dan path koefisien sebesar 0,580. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Individual Performance*.

H₈ = Sifat Kepribadian (*Personnality Traits*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*) dengan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.

Apabila melihat dari hipotesis H₁ dan H₄, yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara *Personnality Traits* dan *Knowledge Sharing* serta *Personnality Traits* dan *Individual Performance*, maka dapat dipastikan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan variabel yang dapat memediasi antara hubungan *Personnality Traits* dan *Individual Performance*. Hal ini dapat dibuktikan dengan melakukan analisis *indirect effect*. Pada hubungan *Personnality Traits* dan *Individual Performance* dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi, didapatkan nilai *p-value* 0,000 (standar *p-value* < 0,05), ini artinya bahwa *Knowledge Sharing* dapat memediasi kedua hubungan tersebut sehingga **H₈ diterima**.

H₉ = Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*) dengan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.

Dengan nilai *p-value* 0,497 (standar *p-value* < 0,05) maka *Knowledge Sharing* tidak dapat memediasi hubungan *Perceived Organization Support* dan *Individual Performance*. Hal ini dapat dilihat juga dengan ditolaknya hipotesis H₂ dan H₅, yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan signifikan antara *Perceived Organization Support* dan *Knowledge Sharing* serta antara *Perceived Organization Support* dan *Individual Performance*. Sehingga hipotesis **H₉ ditolak**

H₁₀ = Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*) dengan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.

Walaupun pada hipotesis H₆ dinyatakan di tolak, yaitu tidak adanya hubungan yang signifikan antara *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*, tetapi apabila dilihat dari *indirect effect* yang mempunyai nilai *p-value* 0,000, artinya *Knowledge Sharing* bisa dijadikan variabel yang dapat memediasi hubungan antara *Sharing Culture* dan *Individual Performance*. Ini artinya hipotesis **H₁₀ diterima**.

4.2.3 Pembahasan Hasil Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Individual Performance* yaitu *Personnality Traits*, *Perceived Organization Suppor* dan *Sharing Culture*, serta *Knowledge Sharing* yang digunakan sebagai variabel mediasi.

Dalam analisis model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang telah dipersyaratkan oleh PLS, sedangkan pada analisis model struktural diperoleh hanya hipotesis kesatu (H₁) yang mendukung hipotesis yang diajukan, sedangkan sisanya hipotesis kedua (H₂), hipotesis ketiga (H₃), hipotesis keempat (H₄) dan hipotesis kelima (H₅) tidak mendukung hipotesis yang diajukan karena memperoleh nilai yang tidak signifikan. Ini berarti H₁ merupakan hipotesis yang mendukung karyawan untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Hasil pengujian dari model struktural untuk tiap-tiap hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji pengaruh langsung antara *Personnality Traits*, *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Knowledge Sharing*.

Dalam pengujian hipotesis H₁, H₂ dan H₃, didapatkan bahwa hipotesis H₁ dan H₃ diterima, sedangkan untuk hipotesis H₂ tidak diterima, yaitu untuk menguji pengaruh *Perceived Organization Support* terhadap *Knowledge Sharing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Personnality Traits* dan *Sharing Culture* merupakan variabel yang berpengaruh terhadap keinginan dosen untuk melakukan *Knowledge Sharing*. Timbulnya keinginan untuk melakukan *Knowledge Sharing* timbul apabila seorang dosen mempunyai sifat dapat dipercaya, ramah, disiplin, daya tahan yang baik dan mandiri serta organisasi yang mempunyai budaya berbagi yang baik sehingga dosen memiliki berkeinginan untuk *Knowledge Sharing* karena organisasi memfasilitasi dosen untuk berbagi pengalaman pribadinya, memberikan kesempatan dosen yang memiliki keahlian untuk berbagi serta dalam pergaulan dosen memiliki teloransi yang baik terhadap rekan sejawatnya.

2. Hasil uji pengaruh langsung antara *Personnality Traits*, *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*.

Uji hipotesis H₄, H₅ dan H₆ didapatkan hanya 1 hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H₄ yang menguji hubungan *Personnality Traits* terhadap *Individual Performance* sedangkan hipotesis H₅ dan H₆ ditolak yang menguji hubungan *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*. Dari hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja

individu dosen dapat ditingkatkan apabila dosen memiliki sifat dapat dipercaya, ramah, disiplin, daya tahan yang baik dan mandiri.

3. Hasil uji *Knowledge Sharing* sebagai mediator hubungan antara *Personnality Traits*, *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*.

Selanjutnya pengujian dilakukan untuk menguji hubungan tidak langsung yang dipengaruhi oleh mediasi *Knowledge Sharing*. Hipotesis yang digunakan pada pengujian ini adalah hipotesis H₈, H₉ dan H₁₀. Dari ke tiga hipotesis tersebut hanya hipotesis H₉ yang ditolak, artinya *Knowledge Sharing* tidak dapat dijadikan faktor mediasi terhadap hubungan *Perceived Organization Support* dan *Individual Performance*. Sedangkan untuk dua hipotesis lain di terima (H₈ dan H₁₀), sehingga *Sharing Culture* dapat dijadikan mediator *Personnality Traits* dan *Sharing Culture*. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya variabel mediasi *Knowledge Sharing* maka saling berbagi pengetahuan antar dosen akan lebih dapat meningkatkan *Individual Performance* dibandingkan dengan hanya fokus terhadap *Personnality Traits* dan *Sharing Culture*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis terhadap keseluruhan data, kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh signifikan antara *Personnality Traits* terhadap *Knowledge Sharing* dan *Sharing Culture* terhadap *Knowledge Sharing* serta tidak adanya pengaruh signifikan antara *Perceived Organization Support* terhadap *Knowledge Sharing*. Sehingga berbagi pengetahuan dapat terlaksana apabila seorang dosen mempunyai sifat dapat dipercaya, ramah, disiplin, daya tahan yang baik dan mandiri serta didukung oleh organisasi yang mempunyai budaya berbagi yang baik.
2. Adanya pengaruh signifikan antara *Personnality Traits* terhadap *Individual Performance* serta tidak ada hubungan signifikan antara *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*. Sehingga kinerja individu dapat ditingkatkan apabila dosen mempunyai sifat dapat dipercaya, ramah, disiplin, daya tahan yang baik dan mandiri.
3. *Knowledge Sharing* dapat dijadikan mediator terhadap hubungan *Personnality Traits* terhadap *Individual Performance* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*. Sehingga dengan adanya minat dosen untuk saling berbagi maka akan meningkatkan *Individual Performance* lebih baik lagi.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil pembuktian yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka implikasi managerial bagi perusahaan untuk meningkatkan *Individual Performance*, maka organisasi perlu memperhatikan :

1. Proses recruitman pada saat menerima calon dosen, harus disesuaikan karakteristik dosen tersebut dengan sifat kepibadian yang mendukung tercapainya *Knowledge Sharing* sehingga dapat meningkatkan *Individual Performance*.

2. Mengembangkan *Sharing Culture* yang ada di organisasi, sehingga budaya tersebut dapat menumbuhkan keinginan dosen untuk *Knowledge Sharing*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Individual Performance*.

5.3 Saran

Dengan penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran yang dapat dilakukan agar penelitian ini mempunyai dampak yang lebih besar, yaitu :

1. Dengan keterbatasan waktu dan sumberdaya menyebabkan penelitian ini menggunakan sample yang hanya mewakili beberapa universitas di jakarta dan bekasi. Untuk penelitian berikutnya penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan sample yang dapat mewakili seluruh pengajar di jakarta dan bekasi atau bila memungkinkan dapat dilakukan dengan cakupan nasional.
2. *Knowledge Sharing* merupakan indikator penting untuk meningkatkan kinerja individu dosen dengan tidak melepaskan karakteristik dosen serta budaya berbagi yang diterapkan oleh organisasi. Sehingga organisasi menggunakan penelitian ini sabagai referensi untuk meningkatkan kinerja individu dosen.

PENUTUP

Demikian laporan penelitian ini disusun dengan harapan kegiatan tersebut dapat memberikan manfaat bagi semua pihak

Jakarta, 06 September 2021

Ketua Tim Peneliti,

(Husain Nurisman, ST.,MM)
NIDN 0329067304

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Buckley, S. (2012). Higher education and knowledge sharing: From ivory tower to twenty-first century. *Innovations in Education and Teaching International*, 49(3), 333–344. <https://doi.org/10.1080/14703297.2012.703015>
- Charband, Y., & Jafari Navimipour, N. (2018). Knowledge sharing mechanisms in the education: A systematic review of the state of the art literature and recommendations for future research. *Kybernetes*, 47(7), 1456–1490. <https://doi.org/10.1108/K-06-2017-0227>
- Dean, A., & Gibbs, P. (2015). Student satisfaction or happiness ? A preliminary rethink of what is important in the student experience. *Päivi Julin*, 23(1), 47–66. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/QAE-10-2013-0044%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/QAE-08-2013-0035%5Cnhttp://>
- Dikti.kemdikbud.go.id. (2020). Fokus Tri Dharma Perguruan Tinggi Menuju Center of Excellence – Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Retrieved May 6, 2021, from Dikti.kemdikbud.go.id website: <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/fokus-tri-dharma-perguruan-tinggi-menuju-center-of-excellence/>
- Directorate of Distance Education Punjab India. (2012). Resarch Methodology. *Lovely Professional University*, 1–319.
- Edvardsson, I. R. (2008). HRM and knowledge management. *Employee Relations*, 30(5), 553–561. <https://doi.org/10.1108/01425450810888303>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Handbook of Employee Commitment*, 71(3), 333–345. <https://doi.org/10.4337/9781784711740.00037>
- Ford, D. P., & Chan, Y. E. (2003). Knowledge sharing in a multi-cultural setting: a case study. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 11–27. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8499999>
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishers. <http://www.smartpls.de/documentation....>
- Hair, Joe F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, Joseph F., Huf, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). A PRIMER ON PARTIAL

LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM). In *SAGA Publication Asia-Pasific*. Singapore: SAGA Publication Asia-Pasific.

- Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749–768. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414>
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337–359. <https://doi.org/10.1177/1534484303257985>
- Kang, Y. J., Kim, S. E., & Chang, G. W. (2008). The impact of knowledge sharing on work performance: An empirical analysis of the public employees' perceptions in South Korea. *International Journal of Public Administration*, 31(14), 1548–1568. <https://doi.org/10.1080/01900690802243607>
- Kayworth, T., & Leidner, D. (2004). Organizational culture as a knowledge resource. In *Handbook on Knowledge Management 1* (pp. 235–252). Springer.
- Kemendikbud. (2017). Peta Jalan Generasi Emas Indonesia 2045. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia*, 1–30. Retrieved from <https://paska.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2018/08/170822-V.2-Generasi-Emas-2045-.pdf>
- kompas.com. (2019). Sambut Era Digitalisasi, Knowledge Management Summit Hadirkan Narasumber Pakar Dunia di Bandung. Retrieved October 27, 2020, from <https://biz.kompas.com/read/2019/10/22/090000028/sambut-era-digitalisasi-knowledge-management-summit-hadirkan-narasumber-pakar>
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.06.004>
- Mohammed, S., Syed, A., Alhady, A., Sufi, A., Idris, A., Zakaria, Z., ... Azmi, N. A. (2011). *Knowledge Sharing Behavior and Individual Factors: A Relationship study in the i-Class Environment*. 6, 137–141.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2018). *Organizational Behavior*. South-Western Cengage Learning.
- North, K., & Kumta, G. (2018). *Knowledge management: Value creation through organizational learning*. Springer.

- Pandey, K. N. (2016). *Paradigms of Knowledge Management: With Systems Modelling Case Studies*. Springer.
- PDDIKTI. (2021). SRV4 PDDIKTI : Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. Retrieved July 28, 2021, from <https://forlap.kemdikbud.go.id/perguruan tinggi>
- republika.co.id. (2020). Indonesia Emas 2045, Pendidikan Harus Jadi Prioritas | Republika Online. Retrieved October 27, 2020, from republika.co.id website: <https://republika.co.id/berita/qa1si5368/indonesia-emas-2045-pendidikan-harus-jadi-prioritas>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organization behaviour. In *Pearson*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- sindonews.com. (2021). Kerja Keras Menuju Indonesia Emas 2045. Retrieved May 6, 2021, from <https://nasional.sindonews.com/read/357116/18/kerja-keras-menuju-indonesia-emas-2045-1615115002>
- Sohail, M. S., & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. *Vine*, 39(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/03055720910988841>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- van Woerkom, M., & Sanders, K. (2010). The romance of learning from disagreement. The effect of cohesiveness and disagreement on knowledge sharing behavior and individual performance within teams. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 139–149. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9136-y>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>
- Wu, C., Lee, C., & Tsai, L. (2012). Influence of creativity and knowledge sharing on performance. *Journal of Technology Management in China*, 7(1), 64–77. <https://doi.org/10.1108/17468771211207358>
- Yang, H., van Rijn, M. B., & Sanders, K. (2020). Perceived organizational support and knowledge sharing: employees' self-construal matters. *International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2217–2237. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443956>
- Yi, J. (2009). A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation. *Knowledge Management Research and Practice*, 7(1), 65–81. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2008.36>

Zhang, J., & Yuan, R. (2020). How can professional learning communities influence teachers' job satisfaction? A mixed-method study in China. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 26(3–4), 229–247. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1806049>

PENUTUP

Demikian laporan penelitian ini disusun dengan harapan kegiatan tersebut dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 6 September 2021
Ketua Tim Peneliti,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a horizontal line at the bottom.

Husain Nurisman, ST., MM
NIDN 0329067304

LAMPIRAN


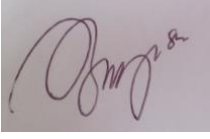




DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17
4	5	5	5	5	4	5	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5
3	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	2	4	5	3	5	1
4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	11	3	4	5	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2
3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5
3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	4	5	3	3
3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5
5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5

Bukti Penerimaan Honorarium Penelitian

Pengaruh Kepribadian, Dukungan Organisasi Dan Budaya Berbagi Terhadap Kinerja Individu Dimediasi Oleh Berbagi Pengetahuan Di Perguruan Tinggi Swasta Jakarta

Pelaksanaan Penelitian 1 Mei 2021 – 30 September 2021

No.	Nama	Jumlah	Tanda Tangan
1	Husain Nurisman, ST., MM	150.000	
2	Bagus Styoko Purwo SE.,M.Ak	150.000	
3	Dr. Dian Surya Sampurna,S.E., MM	150.000	
4	Joko Bagio Santoso, S.E., MM	150.000	
5	Imelda Aprileny SE.,ME	150.000	
6	Bayu Pratama SE., M.Ak	150.000	
	Jumlah	900.000	



Invoice Pulsa

Invoice ini merupakan bukti pembayaran yang sah.

PT Tokopedia

21.089.397.0-035.000

Gedung Tokopedia Tower Lantai 52

Jl. Prof Dr. Satrio Kav. 11 RT. 003 RW. 003

Karet Semanggi, Setiabudi

Jakarta Selatan, DKI Jakarta



Nomor IVR/20210830/XXI/IV/709165637

Tanggal 30 Ags 2021 18:32

Alamat email Pembeli husainnurisman@yahoo.com

Status	Transaksi berhasil
Metode Pembayaran	Virtual Account Mandiri
Produk	Indosat - IM3 - 1.000.000
Nomor	082129290459
Serial Number	023088000235167904237
Harga	Rp1.000.000

Total Bayar

Rp1.000.000 *)

*) Harga tercantum sudah termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN) sebesar 10%



Invoice Pulsa

Invoice ini merupakan bukti pembayaran yang sah.

PT Tokopedia

21.089.397.0-035.000

Gedung Tokopedia Tower Lantai 52
Jl. Prof Dr. Satrio Kav. 11 RT. 003 RW. 003
Karet Semanggi, Setiabudi
Jakarta Selatan, DKI Jakarta



Nomor IVR/20210830/XXI/IV/709161450

Tanggal 30 Ags 2021 09:30

Alamat email Pembeli husainnurisman@yahoo.com

Status	Transaksi berhasil
Metode Pembayaran	Virtual Account Mandiri
Produk	Telkomsel - SIMPATI - 1.000.000
Nomor	082129290459
Serial Number	02308800014818687008
Harga	Rp1.000.000

Total Bayar

Rp1.000.000 *)

**) Harga tercantum sudah termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN) sebesar 10%*



Invoice Pulsa

Invoice ini merupakan bukti pembayaran yang sah.

PT Tokopedia

21.089.397.0-035.000

Gedung Tokopedia Tower Lantai 52
Jl. Prof Dr. Satrio Kav. 11 RT. 003 RW. 003
Karet Semanggi, Setiabudi
Jakarta Selatan, DKI Jakarta



Nomor IVR/20210830/XXI/IV/709161465

Tanggal 30 Ags 2021 10:12

Alamat email Pembeli husainnurisman@yahoo.com

Status	Transaksi berhasil
Metode Pembayaran	Virtual Account Mandiri
Produk	Telkomsel - SIMPATI - 500.000
Nomor	082129290459
Serial Number	02308800023515632789
Harga	Rp500.000

Total Bayar

Rp500.000 *)

**) Harga tercantum sudah termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN) sebesar 10%*