

Pengaruh *Individual Attitude* dan *Management Support* Terhadap *Knowledge Sharing* Pada Karyawan Bank Kalbar Cabang Ngabang

Deppy Fitria Marisya^a

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

*Email: b2042202053@student.untan.ac.id

Abstrak

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) adalah sumber penting bagi organisasi dan merupakan fungsi utama di dalam manajemen pengetahuan. Melalui pertukaran pengetahuan yang dilakukan baik secara formal maupun interaksi tersebut, para pekerja dapat berbagi ilmu atau informasi kepada sesama rekan kerjanya. Dalam konteks *knowledge sharing*, ketika karyawan memiliki sikap yang positif terhadap aktivitas *knowledge sharing*, mereka akan memiliki niat untuk melakukan *knowledge sharing*. Berbagi ilmu antara individu dan oleh tim akan membantu perusahaan untuk mengeksploitasi dan memanfaatkan sumber menurut pengetahuan. Dukungan rekan kerja dan atasan yang dianggap serta dorongan untuk berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan pertukaran pengetahuan staf dan asumsi manfaat berbagi pengetahuan. Sikap individu atau perilaku yang ada pada karyawan Bank Kalbar Cabang Ngabang yakni dengan bertukar ide dan pengalaman pekerjaan melalui sosialisasi atau keakraban. Dukungan manajemen Bank Kalbar kepada para karyawan sangatlah diperlukan agar karyawan dapat mewujudkan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sesama rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor pendorong kegiatan *knowledge sharing*, yaitu faktor *individual attitude* dan *management support*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan teknik analisis data analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dari 51 karyawan Bank Kalbar Cabang Ngabang pada level staf dan supervisi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *individual attitude* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* (Y2), *management support* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* (Y2).

Kata Kunci : Individuals Attitude, Management Support, Knowledge Sharing

PENDAHULUAN

Keterampilan berkomunikasi adalah salah satu kunci sukses hidup dan bertahan di era revolusi industri 4.0. Penguasaan keterampilan adalah dalam rangka memudahkan penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan menggunakan teknik/media yang tepat sehingga pesan sampai dengan efektif dan respektif. Kemampuan seseorang untuk mengolah pengetahuan (*knowledge*) menjadi kearifan (*wisdom*) dalam lingkungan sosialnya akan menentukan tingkat ketahanannya di era informasi. Dengan demikian, tindakan *share and resharing* informasi telah didasari oleh nilai-nilai etis sehingga memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi individu maupun perusahaan. Pengetahuan telah menjadi modal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan yang dapat membuat perusahaan terus berkembang di era globalisasi saat ini. Perusahaan mengharapkan

seluruh karyawannya mampu mengembangkan diri dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan (kompetensi) yang dimiliki. Sehingga diharapkan seorang karyawan dapat bertindak efektif dan efisien serta dapat berkreatifitas menciptakan inovasi-inovasi baru yang dapat menguntungkan perusahaannya. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka mereka semakin mengerti dan memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Saat ini keberhasilan suatu perusahaan ditentukan pula oleh keterampilan mereka dalam menciptakan pengetahuan organisasinya. Nonaka dan Takeuchi (1995) mengungkapkan bahwa keberhasilan perusahaan Jepang ditentukan oleh keterampilan dan kepakaran mereka dalam menciptakan *knowledge* dalam organisasinya. Tidak dapat dipungkiri dalam organisasi sering terjadi pengetahuan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, hal ini mengakibatkan munculnya kesenjangan pengetahuan (*knowledge gap*). *Gap* dalam manajemen pengetahuan terjadi antara apa yang perusahaan harus ketahui dan apa yang perusahaan ketahui. Kesenjangan pengetahuan (*knowledge gap*) secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, untuk itu diperlukan pemanfaatan dan pengembangan pengetahuan secara benar (Moteleb dan Woodman, 2007). Oleh karena itu *Knowledge Management (KM)* dibutuhkan untuk menjawab persoalan-persoalan ini. Melalui *knowledge management*, setiap orang dapat memahami pengetahuan melalui suatu proses penciptaan dan pengembangan pengetahuan itu sendiri. Dalam ruang lingkup perusahaan, pengetahuan dan wawasan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusianya menjadi sangat penting untuk kemajuan usaha perusahaan.

Menurut Fernandez et al. (2004) bahwa proses *knowledge management* merujuk pada aktivitas yang melibatkan menemukan (*discovery*), menangkap (*capturing*), membagi (*sharing*), dan mengaplikasikan (*applying*) dalam rangka meningkatkan *value* dari *knowledge* itu sendiri. Untuk melakukan implementasi *knowledge management* yang optimal dibutuhkan proses dan waktu yang cukup lama, maka kemudian organisasi memulai salah satu aktivitas yang di dalam KM itu sendiri yakni *knowledge sharing (KS)*, dimana pimpinan dan karyawan secara bersama-sama mulai berhubungan, berkomunikasi, berbagi dan mentransfer *knowledge* yang mereka miliki. KS juga merupakan inti keberhasilan dan kesuksesan dalam implementasi KM. Tanpa *sharing*, maka proses *learning* dan *knowledge creation* menjadi terhambat dan tanpa *sharing* maka skala utilisasi salah satu *knowledge* hanya dimanfaatkan oleh orang atau unit secara terbatas (Tobing, 2011).

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) adalah sumber penting bagi organisasi dan merupakan fungsi utama di dalam manajemen pengetahuan. *Knowledge sharing* adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru (Van den Hoof dan De Ridder, 2004). Setiap proses dalam berbagi pengetahuan selalu berhubungan dengan bagaimana mengumpulkan dan memberikan suatu informasi atau data kepada orang lain. Melalui pertukaran

pengetahuan yang dilakukan baik secara formal maupun interaksi tersebut, para pekerja dapat berbagi ilmu atau informasi kepada sesama rekan kerjanya (Nonaka dan Tekeuchi, 1995). Di samping itu, mereka dapat menyampaikan gagasan-gagasan cemerlangnya kepada perusahaan untuk memberi masukan bagi peningkatan kinerja perusahaan. *Knowledge sharing* merupakan cara untuk menjaga kebutuhan integrasi dalam pendistribusian pengetahuan dalam organisasi hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama (Moteleb dan Woodman, 2007).

Aktor utama dari *knowledge sharing* adalah manusia, bukan teknologi (Cabrera dan Canrera, 2002). Pengetahuan ada dalam pikiran manusia dan eksis ketika pikiran tersebut diekspresikan dalam bentuk tindakan (Widén-Wulff dan Suomi, 2009). Oleh karena itu, tingkat *knowledge sharing* dari organisasi selalu berakar pada mekanisme yang berada pada tingkatan individu (Felin dan Foss, 2006). *Attitude* merupakan suatu perasaan yang bersifat suka/tidak suka terhadap suatu objek/tindakan (Ajzen dan Fishbein, 1980). Dalam konteks *knowledge sharing*, ketika karyawan memiliki sikap yang positif terhadap aktivitas *knowledge sharing*, mereka akan memiliki niat untuk melakukan *knowledge sharing* (Raharso dan Tjahjawati, 2014). Berbagi ilmu antara individu dan oleh tim akan membantu perusahaan untuk mengeksplorasi dan memanfaatkan sumber menurut pengetahuan (Cabrera, 2005). Dalam proses berbagi pengetahuan tergantung pada usaha sadar dari seorang individu yang harus mengatur bola menggelinding pengetahuan untuk dibagikan atau disimpan (Bock dan Kim, 2002).

Dukungan manajemen untuk berbagi pengetahuan terbukti berhubungan positif dengan persepsi karyawan terkait budaya berbagi pengetahuan seperti kepercayaan karyawan dan keinginan mereka untuk membantu orang lain serta keinginan untuk berbagi pengetahuan (Lin, 2007). Memahami fakta bahwa dukungan manajer puncak berdampak pada kualitas dan tingkat berbagi pengetahuan keduanya, dengan memengaruhi komitmen anggota terhadap pengetahuan pengelolaan (Lee et al. 2006). Dukungan rekan kerja dan atasan yang dianggap serta dorongan untuk berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan pertukaran pengetahuan staf dan asumsi manfaat berbagi pengetahuan (Kulkarni et al. 2006). Penelitian oleh Khanmohammadi (2014) mencoba untuk menyortir faktor-faktor yang berpengaruh pada *knowledge sharing*. Faktor yang diteliti yakni *management support* dan *individual attitude* di Universitas Swasta Malaysia. Hasil temuannya menunjukkan bahwa semua faktor memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* di universitas swasta Malaysia.

Bank Kalbar Cabang Ngabang merupakan bank milik pemerintah daerah yang tumbuh dan berkembang bersama masyarakat daerah Kalimantan Barat. Peningkatan pelayanan atau *service* setiap bank menjadi hal menarik untuk ditelusuri, karena saat ini selain memiliki kegiatan untuk menampung dana masyarakat, bank untuk bersaing dengan banyaknya bank yang ada di Indonesia maka setiap bank meningkatkan kualitas pelayanan. Meningkatkan pelayanan berarti harus didukung oleh karyawan yang berkompeten dalam masing-masing pengetahuan yang dimiliki. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh karyawan

Bank Kalbar Cabang Ngabang yakni saling berbagi ilmu pengetahuan (*knowledge sharing*) agar dapat meningkatkan kualitas mutu kerjanya. *Knowledge sharing* terjadi antar individu saling membagi pengetahuan dan informasi dalam pekerjaan di Bank Kalbar Ngabang, dimana karyawan berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya melalui ruang maya atau tatap muka. Penelitian ini berfokus kepada karyawan yang kerap saling membutuhkan informasi dan pengetahuan mulai dari level staff, supervisor, kepala bagian, hingga manager atas.

Kegiatan *knowledge sharing* yang kerap dilakukan karyawan Bank Kalbar Cabang Ngabang dalam lingkungan kerja berupa diskusi dalam rapat, forum diskusi, *training*, komunitas praktek, *e-mail*, telepon, *chatting online*, mengobrol di lapangan olahraga atau lagi rehat. Selain itu *Knowledge sharing* juga dilakukan dengan *workshop*, seminar, *town meeting* dan sesi mentoring dapat memperbaiki kinerja perusahaan. *Knowledge sharing* dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang pelik di dalam pekerjaan sehari-hari. Karena selama ini penempatan karyawan Bank Kalbar Ngabang dinilai masih kurang sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan karena dalam penempatan kerja karyawan dinilai kurang sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki, sehingga dalam menyelesaikan kerja karyawan masih kurang optimal, oleh karena itulah upaya yang dilakukan oleh Bank Kalbar Ngabang selama ini adalah dengan melakukan *knowledge sharing*.

Dalam proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), Sikap individu atau perilaku yang ada pada karyawan Bank Kalbar Cabang Ngabang yakni dengan bertukar ide dan pengalaman pekerjaan melalui sosialisasi atau keakraban. Seorang karyawan mendapat masalah dalam pekerjaan maka karyawan lainnya memberikan solusi untuk masalah tersebut dengan saling berbagi satu sama lainnya. Keputusan untuk berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh karakter atau keyakinan pribadi pada masing-masing karyawan. Perilaku individu didasarkan pada kemampuan karyawan dimana kemampuan intelektual karyawan dalam berinteraksi berbagi sangat menentukan karena kemampuan karyawan dilihat dari tingkat ketelitian dalam memberikan informasi pengetahuan. karyawan yang teliti dalam hal pekerjaan dan informasi dapat mendorong dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), sesama rekan kerja. Kemampuan karyawan yang dapat menggunakan logika berpikir dalam menerima dan memberikan informasi dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Kemampuan fisik dan sikap mental yang baik dari karyawan diharapkan dapat memotivasi untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), baik itu berbagi informasi maupun keterampilan.

Dukungan manajemen (*management support*) atau manajemen Bank Kalbar kepada para karyawan sangatlah diperlukan agar karyawan dapat mewujudkan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sesama rekan kerja. *Management support* dapat dirasakan karyawan dari sikap pimpinan yang dapat memahami arti penting berbagi pengetahuan. Sehingga dapat mengetahui manfaat dari berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang dilakukan karyawan. Pimpinan yang senang terhadap karyawan yang menunjukkan perilaku baik akhirnya dapat mewujudkan

untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), antar sesama rekan kerja. Selain itu dukungan dari atasan juga dinilai dari bantuan yang diberikan dalam mewujudkan untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Bantuan itu dilihat dari fasilitas yang diberikan berupa sarana dan prasarana yang ada diperusahaan, dan juga sumber daya karyawan yang memadai yang dapat membantu karyawan dalam bekerja dan saling berbagi pengetahuan. Selain itu sikap senang pimpinan melihat bawahan yang saling berinteraksi dalam berbagi informasi, keterampilan dan pengetahuan. Adapun pertanyaan masalah yang diteliti lebih lanjut yakni apakah *individual attitude* dan *management support* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada karyawan Bank Kalbar Cabang Ngabang.

KAJIAN LITERATUR

Knowledge management merupakan fungsi manajemen yang menciptakan pengetahuan, mengelola aliran pengetahuan dan memastikan bahwa pengetahuan secara efektif dan efisien digunakan untuk kepentingan jangka panjang organisasi (Darroch dan McNaughton, 2002). *Knowledge sharing* kegiatan berbagi pengetahuan yang dilakukan karyawan dengan mentransfer informasi yang relevan kepada orang lain dalam organisasi (Bartol dan Sryvasta, 2002). Berbagi pengetahuan adalah bagian terpenting dari manajemen pengetahuan. Tujuan akhir dari berbagi pengetahuan adalah untuk mentransfer pengetahuan untuk meningkatkan aset dan sumber daya organisasi (Yang, 2008). Pengelolaan sumber daya *knowledge* akan dapat dijalankan secara efektif di suatu perusahaan, apabila karyawan di perusahaan tersebut memiliki keinginan untuk bekerjasama dengan sesama rekan kerjanya untuk saling berkontribusi *knowledge* yang mereka miliki di dalam organisasi (Lin, 2007).

Aspek-aspek *knowledge sharing* menurut Yusof dan Ismail (2010), Awad dan Ghaziri (2004) dan Kanaan et al. (2013):

1. *Awareness*
Suatu tingkatan kesadaran dalam memahami *knowledge management* serta peran penting *knowledge sharing* dalam organisasi.
2. *Altruism*
Suatu tingkatan di mana seseorang termotivasi melakukan berbagi pengetahuan untuk membantu orang lain dikarenakan kegemarannya dalam membantu orang lain.
3. *Personality*
Suatu tingkatan di mana seseorang memiliki perilaku ekstrover, percaya diri dan merasa aman untuk berbagi pengetahuan.
4. *Knowledge self-efficacy*
Suatu tingkatan di mana seseorang memiliki keyakinan bahwa pengetahuan yang dimilikinya dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berbagi pengetahuan antar individu dalam suatu organisasi merupakan aktivitas penting untuk menciptakan, mendeseminasi, dan mengelola pengetahuan dalam semua tingkat organisasi (Ipe, 2003). Kemampuan organisasi dalam

memanfaatkan pengetahuan bergantung pada individu, yang secara aktual melakukan aktivitas menciptakan, membagi, serta mengaplikasikan pengetahuan. Sikap individu terhadap berbagi pengetahuan terbentuk dari keyakinan perilaku dan mengacu pada derajat perasaan positif/negatif yang dimiliki individu terhadap niat untuk berbagi pengetahuan dengan anggota lainnya organisasi. Disposisi sikap yang lebih tinggi terhadap berbagi pengetahuan harus meningkatkan berbagi pengetahuan (Rahab dan Wahyuni, 2013).

Indikator sikap individu menurut Kandou et al. (2016) dan Yang (2008), adalah:

1. Minat
2. Sikap terhadap diri sendiri
3. Kemampuan dan kompetensi
4. Pengetahuan tentang pekerjaan
5. Emosi, suasana hati, dan keyakinan

Dalam proses berbagi pengetahuan, individu berfungsi sebagai pengetahuan generator dan reseptor pengetahuan. Individu menghasilkan pengetahuan dengan bertukar ide dan pengalaman melalui sosialisasi. Sebagai penerima ilmu individu mencari dan menafsirkan pengetahuan sebelum ditransfer ke repositori mana pun (Nonaka dan Tekeuchi, 1995). Dalam proses ini, ini menunjukkan bahwa penciptaan dan berbagi pengetahuan tergantung pada upaya sadar dari seorang individu yang harus mengatur bola bergulir untuk pengetahuan untuk dibagikan atau dibenci. Harapan individu untuk kemanfaatan ilmunya dan dengan berbagi dapat meningkatkan hubungan dengan orang lain yang telah terbukti relevan dengan sikap berbagi pengetahuan positif yang pada gilirannya relevan dengan niat berbagi pengetahuan dan perilaku mereka (Kim dan Bock, 2002). Nonaka dan Tekeuchi (1995) berpendapat bahwa, pengetahuan proses manajemen mungkin, berbagi pengetahuan akan tidak akan berhasil dalam suatu organisasi tanpa keterlibatan manusia. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor individu yang mempengaruhi individu untuk berbagi ilmu. Salah satu penelitian yang relevan yakni dokter rumah sakit Korea mendefinisikan bahwa sikap dimediasi sebagian hubungan antara niat dokter dan norma subjektif untuk berbagi pengetahuan (Ryu, 2003).

Penelitian Rahab dan Wahyuni (2013) menyimpulkan bahwa sikap individu terhadap berbagi pengetahuan memiliki pengaruh yang kuat terhadap niat perilaku untuk berbagi pengetahuan. Kontribusi sikap terhadap berbagi pengetahuan menunjukkan bahwa sikap pekerja lebih cenderung terlibat dalam berbagi pengetahuan. Sikap pekerja yang cenderung terlibat dalam *knowledge sharing* ketika mereka merasa bahwa manajemen dan rekan kerja mereka menghargai untuk saling berbagi pengetahuan dan perilaku yang lebih peduli. Penelitian lainnya oleh Yang (2008) menunjukkan bahwa sikap individu berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan organisasi. Studi ini menyiratkan bahwa manajer lini depan harus membantu level peringkat karyawan untuk belajar dan berbagi pengetahuan dan mendorong pembiasaan pola perilaku tersebut. Berdasarkan paparan tersebut

dapat menyimpulkan, bahwa *individual attitude* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dan hipotesis adalah:

H₁: *Individual attitude* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*

Dukungan manajemen dalam suatu organisasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya (Shield, 1995). Dukungan manajer puncak berdampak pada kualitas dan tingkat pengetahuan berbagi keduanya, dengan mempengaruhi komitmen para anggota untuk manajemen pengetahuan. Dukungan dari rekan kerja dan supervisor yang dipertimbangkan serta dorongan mereka untuk berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan pertukaran pengetahuan staf dan asumsi berbagi pengetahuan kegunaan (Kulkarni et al. 2006).

Menurut Rhoades dan Einsenberger (2002), ada 3 dimensi utama yang menunjukkan adanya dukungan manajemen, yaitu:

1. *Perceived Fairness Of Treatment*

Yakni unsur keadilan yang mendukung persepsi atas dukungan organisasi menjelaskan bagaimana keadilan digunakan dalam suatu organisasi. Di mana Rhoades & Einsenberg (2002) membagi dimensi tersebut menjadi beberapa indikator, yakni struktural aspek dalam prosedur penerapan keadilan dan sosial aspek dalam prosedur penerapan keadilan.

2. *Perceived Supervisor Support*

Diartikan sebagai pandangan karyawan dalam melihat sejauh mana supervisor dapat menilai kontribusi mereka kepada perusahaan dan peduli dalam keadaan sekitar. Di mana Rhoades & Einsenberger (2002) membagi dimensi tersebut menjadi beberapa indikator, yakni mempunyai tanggung jawab dalam mengarahkan dan mengevaluasi *performance* dari bawahannya dan memiliki tanggung jawab untuk memerintah dan mengawasi untuk kerja bawahan.

3. *Perceived Organizational Rewards And Job Condition*

Penghargaan terhadap kontribusi karyawan berkorelasi positif terhadap persepsi atas dukungan organisasi. Terdapat beberapa penghargaan organisasi dan kondisi lingkungan kerja yang berhubungan dengan peningkatan persepsi atas dukungan organisasi yang dapat di dipengaruhi oleh pemberian gaji & promosi, keamanan pekerjaan, otonomi atau delegasi kepercayaan, otonomi atau delegasi kepercayaan, dan faktor-faktor yang menyebabkan stress

Menurut penelitian yang dilakukan Mulayana et al. (2015), Rahab (2011), dan Fen dan Lin (2007), dan Youssef et al. (2017), tolak ukur dukungan manajemen mencakup tiga segi yaitu:

1. Memahami

Manajemen puncak akan memberikan dukungan serta gagasan yang lebih baik untuk membantu memecahkan masalah terhadap suatu permasalahan yang terjadi dalam ilmu pengetahuan.

2. Mendukung / memberdayakan sumber daya

Kesediaan sumber daya yang diperlukan merupakan suatu indikasi dukungan manajemen puncak terhadap tujuan pengembangan prestasi kerja. Implementasi

bisa gagal jika sebagian dari sumber daya kritis (seperti karyawan, dana dan alat-alat) tidak tersedia. Manajemen puncak harus dapat menciptakan suatu kesadaran bahwa keberhasilan implementasi pengembangan prestasi kerja akan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

3. Kepemimpinan

Manajemen puncak harus mampu menunjukkan suatu sikap kesenangan terhadap saling bertukar informasi. Seorang pemimpin memegang peran penting karena keberadaannya dapat menentukan kemajuan perusahaan. Arti kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengkomunikasikannya dan mengarahkan karyawan/pegawai dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

4. Memotivasi

Manajemen harus dapat memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja sama dengan tim. Pimpinan mempunyai ketertarikan dengan bawahan untuk dapat saling berbagi pengetahuan. Pimpinan juga harus dapat memperhatikan bawahannya agar senantiasa dapat berbagi pengetahuan.

Lin dan Lee (2004) mempelajari pemahaman manajemen senior tentang memotivasi berbagi pengetahuan antara karyawan, bukan orang-orang yang berbagi secara individu. Mereka mengidentifikasi bahwa niat manajer untuk memotivasi berhubungan positif dengan berbagi perilaku para karyawan. Dukungan manajer berdampak pada kualitas dan tingkat pengetahuan berbagi keduanya, dengan mempengaruhi komitmen para anggota untuk manajemen pengetahuan (Lee et al. 2006). Penelitian oleh Khanmohammadi (2014) mencoba untuk meneliti faktor-faktor yang berpengaruh pada *knowledge sharing*. Faktor yang diteliti yakni *management support*, *trust*, dan *individual attitude* di Universitas Swasta Malaysia. Hasil temuannya menunjukkan bahwa semua faktor memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* di universitas swasta Malaysia. Penelitian lainnya oleh Al Saifi (2016), penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara dukungan manajemen dan berbagi pengetahuan. Temuan menunjukkan bahwa manajer puncak dan menengah dapat memainkan peran penting dalam mendukung berbagi pengetahuan. Peran utama yang ditemukan adalah sebagai berikut: mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan; ketentuan pengakuan; meruntuhkan hambatan organisasi dan pribadi; membangun tim; melatih, mendorong atau menugaskan orang lain untuk melaksanakan pelatihan; dorongan komunikasi formal dan informal; mendorong pembelajaran; mempraktikkan pengetahuan; dan, mendorong pergerakan karyawan. Berdasarkan paparan tersebut dapat menyimpulkan, bahwa *management support* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* dan hipotesis adalah :

H₂: *Management support* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian hubungan atau asosiatif dan menurut sifat hubungannya penelitian menggunakan hubungan sebab-akibat (kausal). Sampel dalam penelitian ini karyawan Bank Kalbar Cabang Ngabang pada

level staf dan supervisi yang berjumlah 37 orang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *individual attitude* (X1) dan *management support* (X2). Variabel dependen adalah *knowledge sharing* (Y). Adapun definisi operasional masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasioal Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan
<i>Individual Attitude</i> (X1)	1. Minat	1. Saya dapat memberikan ide-ide kepada karyawan lain dalam hal pekerjaan 2. Saya sering memberikan pendapat serta masukan terhadap pekerjaan
	2. Sikap terhadap diri sendiri	3. Saya dapat mengavaluasi diri saya sendiri 4. Saya dapat mengevaluasi pekerjaan yang saya lakukan
	3. Kemampuan dan kompetensi	5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik 6. Saya dapat berkompetensi dalam mencapai prestasi kerja
	4. Pengetahuan tentang pekerjaan	7. Saya mengetahui tentang isi serta fungsi pekerjaan yang saya lakukan 8. Saya dapat memberikan informasi pekerjaan kepada karyawan lain
	5. Emosi, suasana hati, keyakinan Sumber: Kandou et al. (2016) dan Yang (2008)	9. Emosi merupakan faktor dalam memutuskan sesuatu 10. Saya mempertimbangkan sesuatu tergantung dari suasana hati
<i>Management Support</i> (X2)	1. Memahami	1. Manajemen Bank Kalbar memahami arti penting dan manfaat berbagi pengetahuan
	2. Mendukung	2. Manajemen Bank Kalbar menyediakan sarana dan prasarana dalam berbagi pengetahuan
	3. Kepemimpinan	3. Pimpinan senang melihat bawahan berbagi pengetahuan antar rekan kerja 4. Pimpinan sangat mendukung berbagi pengetahuan antar rekan kerja
	4. Memotivasi	5. Pimpinan memberikan motivasi karyawan untuk saling berbagi pengetahuan 6. Pimpinan tertarik untuk ikut saling berbagi pengetahuan dengan bawahannya
	5. <i>Identity</i> Sumber: Mulayana et	7. Pimpinan sangat memperhatikan karyawan agar dapat berbagi

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan
	al. (2015), Rahab (2011), Fen dan Lin (2007), dan Youssef et al. (2017)	pengetahuan
<i>Knowledge Sharing</i> (Y)	1. <i>Awareness</i> 2. <i>Altruism</i> 3. <i>Personality</i> 4. <i>Knowledge self-efficacy</i> Sumber: Yusof & Ismail (2010), Awad dan Ghaziri (2004) dan Kanaan et al. (2013)	1. Saya memahami makna dari berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) 2. Saya menyadari pentingnya berbagi pengetahuan dalam pekerjaan sehari-hari 3. Saya menikmati membantu rekan kerja dengan berbagi yang saya miliki 4. Bagi saya, rasanya baik membantu seseorang dengan cara berbagi pengetahuan yang dimiliki 5. Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja adalah hal yang menyenangkan 6. Saya adalah tipe orang yang ekstrover (berpikiran terbuka dan suka bersosialisasi) 7. Saya yakin bahwa kemampuan yang saya miliki dapat memberikan pengetahuan yang berharga bagi Kalbar 8. Saya memiliki keahlian yang diperlukan untuk memberikan pengetahuan yang berharga bagi Bank Kalbar 9. Saya memiliki tanggung rasa yang tinggi setiap permasalahan pekerjaan

Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, model regresi linier berganda, uji kelayakan model (uji F) dan uji signifikansi parameter individual (uji t). Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan (1) :

- Y = *Knowledge Sharing*
- X₁ = *Individual Attitude*
- X₂ = *Management Support*
- α = Konstanta
- b₁, b₂, = Koefisien regresi
- ε = Variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan α

= 5% dan sampel 37 responden. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item dinyatakan valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Individual Attitude</i> (X1)	X1.1	0,757	0,334	Valid
	X1.2	0,689	0,334	Valid
	X1.3	0,800	0,334	Valid
	X1.4	0,798	0,334	Valid
	X1.5	0,753	0,334	Valid
	X1.6	0,761	0,334	Valid
	X1.7	0,727	0,334	Valid
	X1.8	0,563	0,334	Valid
	X1.9	0,403	0,334	Valid
	X1.10	0,345	0,334	Valid
<i>Management Support</i> (X2)	X2.1	0,818	0,334	Valid
	X2.2	0,873	0,334	Valid
	X2.3	0,872	0,334	Valid
	X2.4	0,910	0,334	Valid
	X2.5	0,939	0,334	Valid
	X2.6	0,865	0,334	Valid
	X2.7	0,897	0,334	Valid
<i>Knowledge Sharing</i> (Y)	Y.1	0,756	0,334	Valid
	Y.2	0,893	0,334	Valid
	Y.3	0,856	0,334	Valid
	Y.4	0,914	0,334	Valid
	Y.5	0,929	0,334	Valid
	Y.6	0,851	0,334	Valid
	Y.7	0,901	0,334	Valid
	Y.8	0,860	0,334	Valid
	Y.9	0,865	0,334	Valid

Sumber: data yang diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai r hitung semua pertanyaan pada variabel *individual attitude*, *management support* dan *knowledge sharing* lebih besar dari r tabel 0,334. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari semua variabel tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengetahui nilai reliabilitas dalam pertanyaan variabel *individual attitude*, *management support*, dan *knowledge sharing* dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
<i>Individual Attitude</i> (X1)	0,788	Reliabel
<i>Management Support</i> (X2)	0,950	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i> (Y)	0,959	Reliabel

Sumber: data yang diolah, 2021

Hasil analisis reliabilitas pada instrumen dengan item *individual attitude* (X1) menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,788, item *management support* (X2) menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,950, dan item *knowledge sharing* (Y)

menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,959. Secara keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6 sehingga menunjukkan bahwa item pertanyaan reliabel.

Uji kelayakan modal dapat dicari dengan menggunakan F hitung dan koefisien determinasi. Berikut ini hasil pengujian uji F pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,881	2	5,940	39,484	,000 ^b
	Residual	5,115	34	,150		
	Total	16,996	36			

a. Dependent Variable: KNOWLEDGE SHARING

b. Predictors: (Constant), MANAGEMENT SUPPORT, INDIVIDUAL ATTITUDE

Sumber: data yang diolah, 2021

Tabel 4 tersebut diperoleh F hitung sebesar 39,484 > F tabel 3,25 dengan signifikansi 0.000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel *individual attitude* dan *management support* terhadap *knowledge sharing*. Maka model regresi yang dikembangkan dalam riset ini telah memenuhi kelayakan spesifikasi model (*goodness of fit model test*) sehingga hasil tersebut dapat dilanjutkan ke analisis statistik selanjutnya.

Dalam menilai kebaikan model (*goodness of fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Berikut ini hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 5. Hasil Uji F

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,836 ^a	,699	,681	,38788	1,957

a. Predictors: (Constant), MANAGEMENT SUPPORT, INDIVIDUAL ATTITUDE

b. Dependent Variable: KNOWLEDGE SHARING

Sumber: data yang diolah, 2021

Hasil pengolahan data pada 5 tersebut menunjukkan bahwa nilai *R square* (R^2) sebesar 0,699 atau 69,9%. Hal tersebut menggambarkan bahwa 69,9% *knowledge sharing* yang dapat dijelaskan oleh variabel *individual attitude* dan *management support*.

Uji signifikansi parameter individual (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh *individual attitude* (X1), dan *management support* (X2) terhadap *knowledge sharing* (Y) secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dalam diketahui pada berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,229	0,474		0,483	0,632	
1	INDIVIDUAL ATTITUDE	0,671	0,153	0,528	4,382	0,000
	MANAGEMENT SUPPORT	0,344	0,104	0,397	3,294	0,002

a. Dependent Variable: KNOWLEDGE SHARING

Sumber: data yang diolah, 2021

Tabel 6 tersebut maka model regresi linier berganda agar variabel independen dan dependen dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,528 X1 + 0,397 X2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut, maka pengaruh masing-masing variabel independen tersebut terhadap *knowledge sharing* adalah:

1. Koefisien regresi variabel *individual attitude* ($X1$) = 0,528. *Individual attitude* dan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang searah (positif) yang artinya semakin baik sikap pribadi karyawan Bank Kalbar Cabang Ngabang maka akan meningkatkan *knowledge sharing* karyawan. Tabel 6 tersebut juga menunjukkan bahwa *individual attitude* secara individual berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dengan signifikansi $0,000 < 0,005$. Sehingga hipotesis yang menyatakan *individual attitude* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* diterima.
2. Koefisien regresi variabel *management support* ($X2$) = 0,397. *Management support* dan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang searah (positif) yang artinya semakin baik dukungan manajemen maka meningkatkan *knowledge sharing* karyawan Bank Kalbar Ngabang. Tabel 6 tersebut juga menunjukkan bahwa *management support* secara individual berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dengan signifikansi $0,002 < 0,005$. Sehingga hipotesis yang menyatakan *management support* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* diterima.

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel yang diteliti dan dilakukannya uji regresi serta uji hipotesis maka dapat disimpulkan yakni:

Pengaruh Individual Attitude Terhadap Knowledge Sharing

Dalam kajian literatur tersebut maka *individual attitude* pada Bank Kalbar Cabang Ngabang dinilai dari minat karyawan dalam memberikan ide-ide, pendapat serta masukan terhadap pekerjaan kepada rekan kerja. Sikap diri karyawan yang di mana dapat mengevaluasi diri sendiri akan pekerjaan yang dilakukannya. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat berkompetensi dalam mencapai prestasi kerja. Pengetahuan akan isi serta fungsi pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat memberikan informasi pekerjaan kepada karyawan lain.

Faktor emosi dan suasana hati yang dapat menentukan untuk membagi pengetahuan yang mereka miliki kepada rekan kerja lainnya. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh pengaruh *individual attitude* terhadap *knowledge sharing* dapat diketahui dari nilai koefisien sebesar 0,528 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (lebih besar dari 0,05) dengan demikian hipotesis pertama diterima. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa *individual attitude* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hal tersebut ada persamaan antara teori oleh Kim dan Bock (2002) yang mengemukakan bahwa harapan individu untuk kemanfaatan ilmunya dan dengan berbagi dapat meningkatkan hubungan dengan orang lain yang telah terbukti relevan dengan sikap berbagi pengetahuan positif yang pada gilirannya relevan dengan niat berbagi pengetahuan dan perilaku mereka. Penelitian oleh Rahab dan Wahyuni (2013) dan Yang (2008) menyimpulkan bahwa sikap individu terhadap berbagi pengetahuan memiliki pengaruh yang kuat terhadap niat perilaku untuk berbagi pengetahuan. Kontribusi sikap terhadap berbagi pengetahuan menunjukkan bahwa sikap pekerja lebih cenderung terlibat dalam berbagi pengetahuan. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa *individual attitude* pada karyawan Bank Kalbar Cabang Ngabang berperan dalam menerima dan memberikan pengetahuan.

Pengaruh Management Support Terhadap Knowledge Sharing

Dalam konteks literatur tersebut maka *management support* Bank Kalbar Cabang Ngabang dapat dinilai manajemen dan pimpinan yang dapat memahami arti penting dan manfaat berbagi pengetahuan dapat mendorong karyawan agar dapat saling berbagi pengetahuan. Manajemen yang menyediakan sarana dan prasarana turut menjadi fasilitas dalam berbagi pengetahuan. Kepemimpinan perusahaan yang senang melihat bawahan dan dapat memotivasi mereka untuk berbagi pengetahuan. Perhatian pimpinan kepada bawahannya dengan menunjukkan sikap ketertarikan untuk ikut serta dalam berbagi pengetahuan dengan bawahannya dapat memberikan kesan yang positif dimata bawahannya. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh pengaruh *management support* terhadap *knowledge sharing* dapat diketahui dari nilai koefisien sebesar 0,397 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,002 (lebih besar dari 0,05) dengan demikian hipotesis kedua diterima. Temuan penelitian ini membuktikan *management support* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hal tersebut ada kesamaan antara teori yang dikemukakan oleh Lin dan Lee (2004) mempelajari pemahaman manajemen senior tentang memotivasi berbagi pengetahuan antara karyawan, bukan orang-orang yang berbagi secara individu. Mereka mengidentifikasi bahwa niat manajer untuk memotivasi berhubungan positif dengan berbagi perilaku para karyawan, dan penelitian oleh Khanmohammadi (2014) dan Al Saifi (2016) menunjukkan bahwa manajer puncak dan menengah dapat memainkan peran penting dalam mendukung berbagi pengetahuan. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa dukungan manajemen untuk berbagi pengetahuan dapat memprediksi lebih baik berbagi pengetahuan dari sikap karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pada pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa *individual attitude* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Pada hipotesis kedua *Management support* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah *knowledge sharing* dapat ditingkatkan melalui sikap yang ada pada individu. Dukungan dari pimpinan yang tinggi mampu mendukung terciptanya *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen untuk sumber daya manusia. Dalam penelitian pentingnya membangun kerjasama yang baik antara karyawan dan manajemen perusahaan sehingga implementasi dari *individual attitude* dan *management support* dapat berjalan secara efektif dalam memotivasi dalam berbagi pengetahuan.

REFERENSI

- Ajzen, I & Fishbein, M. (1980). *Understanding the Attitudes and Predicting Social Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Awad, E.M., & Ghaziri, H.M. (2004). *Knowledge Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Bartol, K.M. and Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9 (1), 64-77.
- Bock, G. -W., & Kim, Y. -G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal*, 15(2), 14-21.
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2002). Fostering knowledge sharing through people management practices. *International Journal of Human Resource Management*, 16, 720-735.
- Cabrera, E. F. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *International Journal of Human Resource Management*, 16, 720-735.
- Darroch, J., & McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and type of innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 03 (03), 210-220.
- Felin, T., & Foss. N.J (2006). Individuals and Organizations: Thoughts on a Micro-foundations Project for Strategic Management and Organizational Analysis. *Research Methodology in Strategy and Management*, 3, 253-288.
- Fen., & Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 315-332.

- Fernandez., Gonzalez, A., & Sabherwal. R. (2004). *Knowledge Management Challenges, Solutions, and Technology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organization: Conceptual Framework. *Human Resources Development Review*. 2 (4) ,337-359.
- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. (2016). *Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (01), 147-158.
- Kanaan, R., Masa'deh., & Gharibeh, A. (2013). The impact of knowledge sharing enablers on knowledge sharing capability: An empirical study on Jordanian telecommunication firms. *European Scientific Journal*. 9 (22), 237–258.
- Khanmohammadi, M. (2014). The Main Factors Influencing Knowledge Sharing in Private Universities of Malaysia. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. 6 (3), 116-131.
- Kulkarni, U. R., Ravindran, S., & Freeze, R. (2006). A knowledge management success model: Theoretical development and empirical validation. *Journal of Management Information Systems*, 23(3), 309–347.
- Lin, H.F., Lee, G.G. (2004). Perceptions of Senior Managers toward Knowledge-Sharing Behaviour. *Management Decision*. 42, 108-125. <http://dx.doi.org/10.1108/00251740410510181>.
- Lee, J. H., Kim, Y. G., & Kim, M. Y. (2006). Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge-management performance: Empirical validation. *Information Resources Management Journal*, 19 (3), 48-60.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 315-332.
- Moteleb, A. A., & Woodman, M. (2007). Notions of knowledge management systems: A gap analysis. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5(1).
- Mulyana., Assegaf, M., & Wasitowati. (2015). *Pengaruh Knowledge Donating dan Knowledge Collecting Terhadap Innovation Capability Kasus Pengembangan UKM Batik di Propinsi Jawa Tengah-Indonesia*. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 14 (03), 246-264.
- Nonaka, I., & Tekeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. *1st Edn.*, Oxford University Press, USA., ISBN: 0195092694, 284.
- Rahab., & Wahyuni, P. (2013). Predicting Knowledge Sharing Intention Based on Theory of Reasoned Action Framework: An Empirical Study Higher

- Education Institution. *American Internasional Journal Contemporary Research*. 4 (1), 138-147.
- Raharso, S., & Tjahjawati, S.S. (2014). *Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) Karyawan Minimarket*. Sigma-Mu. 6 (2), 43-64.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Ryu, S., Hee Ho. S., & Han, I., 2003, Knowledge Sharing Behavior of Physicians in Hospitals. *Expert Systems with Applications*, 25 (1), 113-122.
- Al Saifi, S., Dillon, S., & McQueen, R. (2016). The Relationship between Management Support and Knowledge Sharing: An Exploratory Study of Manufacturing Firms. *Knowledge and Process Management The Journal of Corporate Transformation*. 23 (2), 124-135. <https://doi.org/10.1002/kpm.1506>.
- Shields, M. D. (1995). Management accounting practices in the US and Japan: comparative survey findings and research implications. *Journal of International Financial Management and Accounting*, 3, 61-77.
- Tobing, P. L. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia
- Van den Hoof, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8 (6), 117-130.
- Widén-Wulff, G., & Suomi, Reima. (2009). The Knowledge Sharing Model: Stressing the Importance of Social Ties and Capital. In Pour, M. Khosrow (Ed.) *Best practice and conceptual innovations in information resources management: utilizing technologies to enable global progressions*, pp. 146-168. Hershey, PA: IGI Global.
- Yang, J. (2008). Individual Attitudes and Organizational Knowledge Sharing. *Tourism Management*, 29 (2), 345-353.
- Youssef, M., Saheem, W. H., & Youssef, E. M. (2017). A structural equation model for knowledge sharing behavior in an emerging economy. *Journal of Knowledge Management*, 21 (04), 925-945.
- Yusof, Z.M., & Ismail, M.B. (2010). The impact of awareness, trust and personality on knowledge sharing practice. *Information Retrieval & Knowledge Management*.