

Pengaruh *Extrinsic* dan *Intrinsic Motivation* terhadap *Knowledge Sharing Intention* pada Karyawan Perpustakaan Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh November

Hurin Anindia Aghnia^{1*}; Fitri Mutia¹

¹Departemen Ilmu Informasi dan Perpustakaan, FISIP, Universitas Airlangga

*Korespondensi: hurin.anindia.aghnia-2015@fisip.unair.ac.id

Abstract

Motivation is believed to be one of the factors that can affect knowledge sharing intention. This study aims to investigate the effect of motivation that consists of extrinsic and intrinsic motivation by using a model that Lin has developed by integrating motivation perspective with the theory of reasoned action. The research method use in this study is quantitative explanative. The sampling technique in this study is using purposive sampling. The number of samples in this study wick as many as 30 people of library staff who fit with the criteria from the state university in Surabaya. Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM- PLS) was applied to approach this study by using SmartPLS statistic tools. The result shows that expected organizational reward has no influence on knowledge sharing intention, meanwhile, reciprocal benefit, and enjoyment of helping others has affect to attitude towards knowledge sharing, and also self-efficacy has a direct effect on knowledge sharing intention. So the result from this study can be a recommendation for a feedback system to increase knowledge sharing intention among library staff of Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh November.

Keywords: *knowledge sharing intention; attitude toward knowledge sharing; extrinsic motivation; intrinsic motivation*

Abstrak

Motivasi diyakini sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat dalam berbagi pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi yang terdiri dari motivasi eksternal dan motivasi internal menggunakan model yang telah di kembangkan oleh Lin dengan mengintegrasikan perspektif motivasi dan *theory of reasoned action*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif, menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan perpustakaan dengan kriteria yang sudah ditentukan dari perpustakaan perguruan tinggi negeri di Surabaya. Pendekatan *Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS)* digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS sebagai alat pengolah statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *expected organizational reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing intention*, sedangkan *reciprocal benefit*, *enjoyment helping others* berpengaruh terhadap *attitude towards knowledge sharing* dan *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap *knowledge sharing intention*, sehingga dari hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk memberikan umpan balik guna meningkatkan *knowledge sharing* bagi karyawan perpustakaan Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh November di Surabaya.

Kata Kunci: niat berbagi pengetahuan; sikap terhadap berbagi pengetahuan; motivasi ekstrinsik; motivasi intrinsik.

PENDAHULUAN

Di tengah perubahan zaman yang makin cepat dan dinamis pengetahuan menjadi salah satu aset penting bagi organisasi oleh karena itu organisasi dituntut mampu mengatur pengetahuan yang dimiliki agar bisa mendukung tercapainya tujuan, visi dan misi organisasi. Manajemen pengetahuan atau *knowledge management* diperlukan agar pengetahuan yang dimiliki oleh keseluruhan anggota organisasi bisa dimanfaatkan secara maksimal. Agar *knowledge management* dapat dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi maka diperlukan adanya kegiatan *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan kegiatan yang di dalamnya terjadi pertukaran pengetahuan, pengalaman, *skill* antara karyawan dengan keseluruhan organisasi sehingga membutuhkan kerjasama antar anggota (Pasaribu, 2009).

Knowledge sharing akan berjalan efektif apabila anggota memiliki keinginan untuk membagikan pengetahuannya, namun dalam pelaksanaannya ditemukan masalah rendahnya partisipasi anggota sehingga pelaksanaan *knowledge sharing* tidak dapat maksimal. Rendahnya partisipasi anggota tersebut menurut Davenport dan Prusak (1998) disebabkan karena munculnya ketakutan dalam diri anggota organisasi bahwa jika anggota melakukan kegiatan *knowledge sharing* maka anggota tersebut akan kehilangan kekuatan atas pengetahuan yang dimiliki. Tindakan anggota yang tidak mendukung adanya *knowledge sharing* menyebabkan gagalnya usaha manajemen pengetahuan yang telah dilakukan (Mc Dermott and O'Dell 2001), meskipun demikian beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat organisasi yang berhasil menerapkan *knowledge sharing* dengan cara mengubah perilaku anggotanya sehingga muncul niat dari dalam diri anggota sendiri untuk melakukan *knowledge sharing* (Moffet et al, 2003; Jones et al, 2006). Penting bagi manajemen organisasi untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi niat dalam melakukan *knowledge sharing* sehingga anggota bersedia untuk membagikan pengetahuan yang dimiliki.

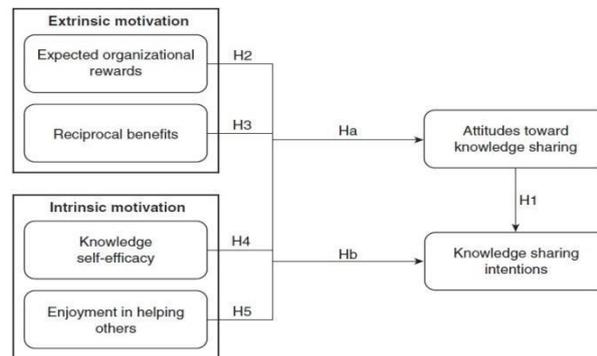
Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *knowledge sharing* (Davis, 1992; Deci dan Ryan, 2000; Lin, 2007; Hung, 2011; Lai dan Chen; 2014; Sajeva 2014). Hal tersebut didukung dengan pernyataan Vroom pada teori ekspektasi yang menyatakan bahwa semakin banyak hasil atau *feedback* yang diterima seseorang secara langsung setelah melakukan suatu kegiatan, maka orang tersebut cenderung lebih bersedia melakukan kegiatan yang diperintahkan, sehingga diperlukan suatu motivasi agar memunculkan keinginan atau motivasi dari individu. Lin (2007) dalam penelitiannya memaparkan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan keinginan yang muncul karena adanya dorongan dari lingkungan sedangkan motivasi intrinsik adalah suatu dorongan yang muncul dan tidak dipengaruhi dari pihak luar (Ryan & Deci 2000). Penelitian sebelumnya lebih fokus kepada kegiatan *knowledge sharing* pada organisasi profit namun saat ini *knowledge sharing* sudah banyak ditemukan pada organisasi nirlaba seperti perpustakaan (Anna dan Pusparani, 2013; Srimardika, 2017; Rini, 2017; Ningtias, 2018).

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa kegiatan *knowledge sharing* juga dapat diterapkan pada perpustakaan, sehingga diperlukan juga untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kegiatan berbagi pengetahuan di perpustakaan. Salah satu faktor yang dikemukakan adalah motivasi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas mendorong peneliti untuk meneliti pengaruh ekstrinsik dan intrinsik *motivation* terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan perpustakaan Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh November di Surabaya menggunakan model yang sebelumnya telah dikembangkan oleh Lin (2007) yang mengintegrasikan perspektif motivasi dengan *theory of reasoned action* milik Ajzen dan Fishbein (1980)

Untuk mengetahui pengaruh *extrinsic* dan *intrinsic motivation* terhadap *knowledge sharing intention*, peneliti menggunakan model yang sebelumnya sudah di kembangkan oleh Lin yang didasarkan pada *theory of reasoned action*. Lin menggunakan *theory of reasoned action* sebagai dasar karena menurut Ajzen dan Fishbein (1980) teori ini mampu untuk membantu studi terkait perilaku manusia, selain itu dalam teori ini memungkinkan untuk menambahkan intervensi dari variabel lain. *Theory of reasoned action* menjelaskan bahwa keyakinan individu dan sikap menentukan sebagian besar perilaku manusia, teori ini secara luas mampu digunakan untuk memprediksi niat untuk berperilaku maupun perilaku itu sendiri secara actual. (Chang, 2012)

Dalam mengembangkan model ini Lin mengintegrasikan antara perspektif motivasi dengan *theory of reasoned action* guna menguji peran *extrinsic motivation* dan *intrinsic motivation* sebagai dasar dalam menjelaskan niat berbagi pengetahuan bagi karyawan. Motivasi dipilih karena pada studi yang dilakukan Bock (2005) dan Tyler (2001) menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan niat berbagi pengetahuan. Model yang dikembangkan oleh Lin memiliki 6

konstruk utama yaitu *expected organizational reward* dan *reciprocal benefit* sebagai motivasi ekstrinsik, *knowledge self efficacy* dan *enjoyment helping others* sebagai motivasi intrinsik, *attitude towards knowledge sharing* dan *knowledge sharing intention*.



Gambar 1
Lin Model

Pada gambar 1 dapat kita lihat bahwa masing-masing variabel bebas diuji pengaruhnya terhadap variabel mediasi dan variabel terikat bergitupula variabel mediasi juga diujikan terhadap variabel bebas, sehingga model ini mampu memprediksi pengaruh dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui adanya variable mediasi.

Organizational reward merupakan sesuatu yang dapat mendorong karyawan agar bersedia membagikan pengetahuannya kepada karyawan lain (Bartol dan Srivastava, 2000). *Organizational reward* dapat mencakup semua jenis reward baik materil *reward* maupun non materil yang akan diberikan organisasi kepada anggotanya sebagai penghargaan atas hasil kerjanya (Byars dan Rue, 2016). Dalam penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya *reward* dapat dijadikan sebagai salah satu faktor pendorong anggota organisasi agar bersedia melakukan kegiatan berbagi pengetahuan (Al-Alawi et al ,2007; Lin,2007). Choi et al. (2008) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *reward* lebih penting daripada dukungan teknis dalam memfasilitasi *knowledge sharing*. *Reward* dapat dijadikan suatu cara untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja pustakawan sehingga dapat mempercepat pelaksanaan tugas yang telah diberikan pada akhirnya dapat membantu mencapai target atau tujuan yang direncanakan. Setiap organisasi dapat menggunakan *reward* sebagai usaha untuk menarik atau mempertahankan anggotanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Contoh bentuk penghargaan yang dapat diberikan organisasi berupa sertifikat penghargaan, promosi, pujian dan pengakuan (Ansory dan Indrasari, 2018).

Reciprocal benefit dalam konteks *knowledge sharing* dikenal dengan kaidah timbal balik yang didefinisikan sebagai bantuan pengetahuan di masa depan sebagai bentuk timbal balik atas pengetahuan yang telah dibagikan saat ini (Kankanhalli et al, 2005). Kaidah timbal balik merupakan hak untuk saling melakukan aksi, saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain (Gustain, 2017). Dengan kaidah timbal balik, orang akan mengharapkan manfaat. Kaidah timbal balik melibatkan sejauh mana seseorang percaya kepada rekan kerjanya bahwa dimasa depan ia bisa mendapatkan pengetahuan yang saling menguntungkan dengan berbagi pengetahuan (Hsu dan Lin, 2008). Dengan demikian *reciprocal benefit* merupakan hubungan timbal balik antara individu berupa kegiatan saling mempengaruhi antara satu individu dengan individu lain atau individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok. Murdiyatmoko dan Handayani (dalam Gustain, 2017) mendefinisikan hubungan timbal balik adalah hubungan yang dibangun seseorang dengan orang lain yang didalam proses tersebut akan terbangun sebuah struktur sosial, pada struktur sosial tersebut akan terbangun hubungan yang saling mempengaruhi.

Aktivitas *knowledge sharing* dapat dipicu oleh asas timbal balik. Dari *knowledge sharing* yang dilakukan oleh satu pustakawan akan memicu munculnya aktivitas yang sama dari rekan kerja

lainnya. Dengan kata lain semakin banyak pustakawan yang melakukan kegiatan *knowledge sharing* maka semakin besar kesempatan munculnya respon terhadap *knowledge sharing* lainnya (Wu & Zhu, 2012; Chennamaneni, 2006; Kumar & Rose, 2012; Tohidinia & Mosakhani, 2010).

Self efficacy atau efikasi diri merupakan pengembangan dari teori kognitif sosial yang pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1994. Menurut Bandura (1994) *self efficacy* merupakan penilaian individu mengenai kemampuan diri sendiri untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu yang berpengaruh terhadap perilaku yang akan dilakukannya. Keyakinan yang ada pada diri individu tersebut menentukan bagaimana ia merasa, berpikir dan memotivasi diri serta perilakunya. *Self efficacy* juga memiliki keterkaitan dengan kepercayaan atau keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan untuk menangani situasi yang sedang dihadapi (Bandura, 1994). Bandura juga menyebutkan bahwa *self efficacy* dapat mengubah atau meningkatkan pilihan seseorang terhadap aktivitas yang sedang ia lakukan. Individu akan cenderung melakukan sesuatu apabila ia merasa bahwa ia kompeten dalam hal tersebut, sebaliknya jika individu merasa ragu atau kurang kompeten ia cenderung menghindarinya (Bandura, 1997).

Penelitian ini memfokuskan pada *knowledge self efficacy* atau rasa percaya diri individu terhadap pengetahuan yang ia miliki. Kanaan et al. (2013) mendefinisikan *knowledge self efficacy* sebagai keyakinan diri seseorang bahwa pengetahuan yang dimiliki dapat bermanfaat bagi pekerjaannya. Selain itu Constant et al. (1994) menyatakan bahwa dengan memiliki keyakinan tinggi terhadap pengetahuan yang dimiliki, seseorang cenderung akan mampu menyelesaikan tugas yang dia miliki. Karyawan dengan keyakinan bahwa pengetahuan yang ia miliki bermanfaat akan cenderung bersedia untuk melakukan *knowledge sharing* (Lin, 2007). Dapat disimpulkan bahwa *knowlegde self efficacy* merupakan rasa percaya yang dimiliki oleh seseorang mengenai penilaiannya terhadap pengetahuan yang dimiliki bahwa ia dapat menyelesaikan tugas tertentu dengan pengetahuannya.

Enjoyment helping others secara konseptual dikenal sebagai Altruisme. Altruisme dapat diartikan sebagai tindakan yang dilakukan secara suka rela guna menolong orang lain tanpa pamrih (Fehr dan Gacher, 2000) dari tindakan suka rela itulah individu akan mendapatkan kepuasan karena telah membantu orang lain (Kollock, 1999) altruisme merupakan tindakan yang ditujukan untuk kepentingan orang lain. Karena tindakan altruisme ditujukan kepada orang lain maka bisa saja merugikan diri sendiri atau bisa saja menjadi motivasi untuk menjadikan orang lain lebih sejahtera tanpa mengharapkan kesejahteraan (Baron & Byrne, 2005). Myers (2012) mendefinisikan altruisme sebagai keinginan untuk menolong orang lain tanpa memikirkan kepentingan dirinya sendiri dan salah satu tindakan pro sosial dengan dasar kesejahteraan orang lain tanpa keinginan mendapatkan timbal balik. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan altruisme sebagai tindakan tolong menolong untuk memberikan manfaat kepada orang lain dilakukan secara suka rela atau tanpa paksaan dan tanpa mengharapkan imbalan dari perbuatan yang telah dilakukan.

Attitude toward behavior menurut Azjen dan Fishbein (1980) merupakan penilaian seseorang terkait baik-buruknya suatu perilaku dalam hal ini adalah *knowledge sharing*. Selain itu sikap terhadap perilaku tertentu didefinisikan sebagai penilaian seseorang terhadap perilaku tersebut (Kim et al, 2009). Menurut Robbin dan Judge (2009) *attitude* atau sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Sikap merupakan evaluasi yang kekal dan umum terhadap orang lain, objek, iklan dan isu tertentu. Semenik (2002) menambahkan bahwa dengan memiliki sikap hidup seseorang dapat menjadi lebih mudah karena sikap dapat menyederhanakan pengambilan keputusan. Ketika seseorang menghadapi sebuah pilihan, orang tersebut tidak perlu menerima banyak informasi lagi sebagai bahan pertimbangan.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan sebuah bentuk pembelajaran individu dalam menentukan perilaku suka atau tidak suka secara konsisten pada suatu objek dalam hal ini adalah *knowledge sharing*. Jika individu memiliki sikap positif maka individu tersebut cenderung lebih memberi perhatian atau bersedia berbuat sesuatu, sebaliknya jika sikap negatif maka individu akan menghindarinya. Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa *attitude toward knowledge sharing* merupakan sikap seseorang terhadap *knowledge sharing* mengacu pada tingkat di mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian baik penilaian menguntungkan maupun merugikan mengenai *knowledge sharing*.

Ajzen dan Fishbein (1980) mendefinisikan intensi atau niat sebagai komponen dalam diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan tindakan tertentu. Sedangkan menurut Bandura (1986) intensi adalah tekad dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu atau menghasilkan suatu keadaan tertentu dimasa depan, sehingga intensi dapat menjadi penentu dasar atas perilaku seseorang. Ajzen (2005) menambahkan bahwa intensi adalah seberapa keras usaha seseorang atau seberapa banyak usaha yang dikeluarkan orang tersebut untuk melakukan suatu tindakan, dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing*.

Knowledge sharing merupakan interaksi sosial yang didalamnya terjadi pertukaran pengetahuan, pengalaman, *skill* antara karyawan dengan keseluruhan organisasi sehingga membutuhkan kerjasama antaranggota (Pasaribu, 2009). Van den Hoof dan De Ridder (2004) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan yang dimiliki baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge* sehingga menciptakan pengetahuan atau solusi baru. Definisi yang diberikan oleh Van den Hoof dan De Ridder (2004) menekankan pada aktifitas memberi dan mengumpulkan pengetahuan dengan cara mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain. *Knowledge sharing* menurut Connolly dan Kelloway (2003) merupakan perilaku yang melibatkan pertukaran informasi atau membantu rekan kerja yang lain dengan pengetahuan yang dimiliki.

Pengetahuan dalam hal ini merupakan informasi yang telah disusun secara struktur dan memiliki keterkaitan, wawasan dan generalisasi yang tidak dimiliki oleh informasi baru (Setiarso, 2009). Pengetahuan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam tindakan. Dalam sebuah organisasi pengetahuan tidak hanya berupa data-data ataupun teks tertulis (pengetahuan eksplisit) tetapi proses, rutinitas, pengetahuan serta segala pengetahuan yang ada dalam pikiran karyawan terkait pekerjaan (*tacit knowledge*). Van den Hoof dan De Ridder (2004) memberikan definisi terkait pengetahuan *tacit* sebagai pengetahuan dalam diri seseorang yang belum mengalami kodifikasi sedangkan pengetahuan eksplisit sebagai pengetahuan yang telah mengalami kodifikasi serta telah disimpan dalam berbagai media penyimpanan seperti *repository*, buku dan lain sebagainya. Kedua jenis pengetahuan tersebut dapat dikomunikasikan kepada individu lainnya melalui proses *knowledge sharing*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Penelitian eksplanatif digunakan untuk menjelaskan mengenai hubungan pengaruh antar gejala atau antar aspek (Priyono, 2014). Dalam penelitian ini lokasi yang telah ditentukan peneliti adalah perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Surabaya yaitu Perpustakaan Universitas Airlangga dan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November. Beberapa pertimbangan yang digunakan dalam memilih perpustakaan tinggi negeri di Kota Surabaya dikarenakan Kota Surabaya merupakan kota metropolitan dengan banyak perguruan tinggi negeri di dalamnya, namun demikian berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada bulan Februari tahun 2020 di 8 perpustakaan perguruan tinggi negeri kota Surabaya yaitu Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur (UPN Veteran Jatim), Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (UINSA), Politeknik

Perkapalan Negeri Surabaya (PPNS), Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS), Politeknik Kesehatan KEMENKES Surabaya (Poltekes), Universitas Airlangga (UNAIR), Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) dan Universitas Negeri Surabaya (UNESA) mendapati bahwa kegiatan *knowledge sharing* telah dilaksanakan secara rutin pada dua perpustakaan perguruan tinggi negeri yaitu: Perpustakaan Universitas Airlangga (UNAIR), perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS).

Populasi dari penelitian ini sebanyak 75 orang, dengan menggunakan metode *purposive sampling* maka diperoleh sample sebanyak 51 orang, namun karena terjadi kendala akibat pandemi Covid-19 peneliti hanya bisa mengumpulkan dari 30 responden. Data yang diperoleh dari penelitian dievaluasi menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS), evaluasi ini dipilih karena mampu menangani permasalahan hubungan dengan variabel yang kompleks. Evaluasi *Partial Least Square* dilakukan dengan aplikasi SmartPLS 3.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

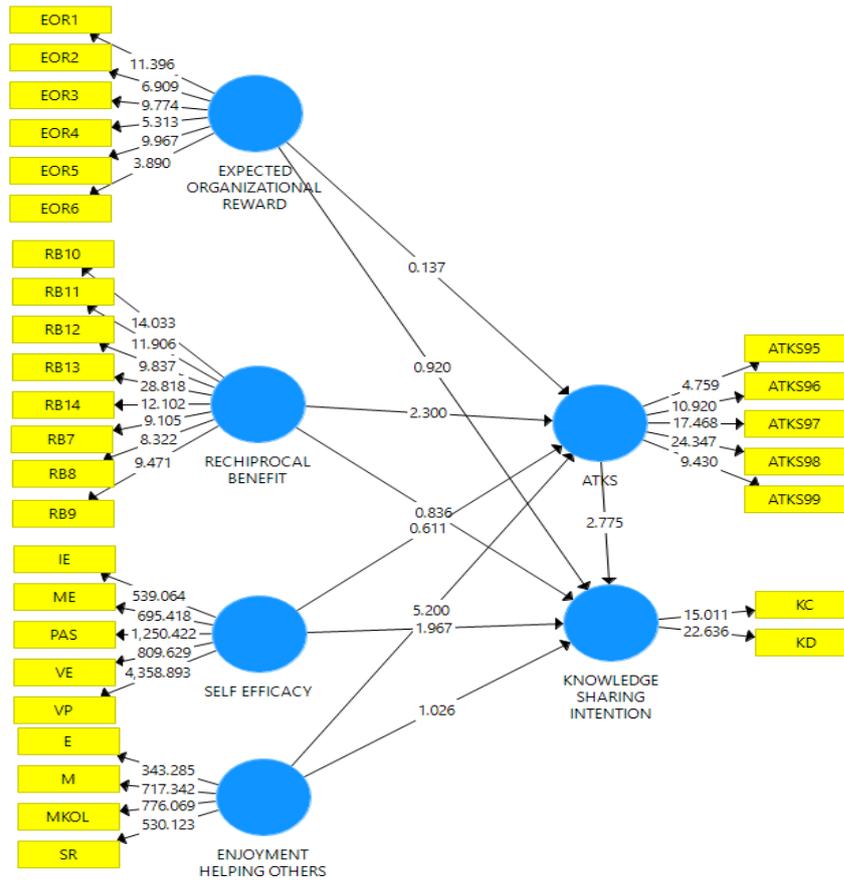
Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	11	36.7 %
Perempuan	19	63.3%
Usia		
21-30	5	16.7%
31-40	7	23.3%
41-50	15	50%
51-60	3	10%
Tingkat Pendidikan		
SMA	2	6.7%
D1	2	6.7%
D3	5	16.6%
S1	18	60%
S2	3	10%

Outer Model

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen dengan menggunakan *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE) terdapat satu item pertanyaan yang tidak valid yaitu item pertanyaan RB15, maka dengan menghilangkan item pertanyaan tersebut seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* lebih dari 0,7 dan AVE lebih dari 0,5. Begitu pula ketika dilakukan uji validitas diskriminan dengan melihat nilai *cross loading*, seluruh item pertanyaan memiliki *cross loading* lebih dari 0,7 selain itu masing-masing item pertanyaan menunjukkan nilai yang lebih besar jika dibandingkan nilai *cross loading* indikator variabel tersebut terhadap indikator variabel lainya yang ada dalam model. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan variabel laten masing-masing dibandingkan dengan variabel laten lainnya sehingga dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, seluruh variabel memiliki *cronbach's alpha* diatas 0,7 maka keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Inner Model



Gambar 2
Output Inner Model

Berdasarkan gambar 2 maka kita dapat melihat pengaruh dari tiap variabel yang diujikan sekaligus arah hubungan dari tiap pertanyaan maupun tiap indikator terhadap variabelnya. Untuk melihat pengaruh antar variabel yang diujikan maka kita perlu melihat nilai t dari tiap variabel yang diujikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan t tabel 1,96, selain itu terdapat *output* berupa tabel analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 2
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Original Sample (O)	T Statistic ((O/STERR))	P Value	Hasil
H1	ATKS -> KSI	0.951	2.775	0.006	Signifikan
H2	EOR -> ATKS	-0.012	0.137	0.891	Insignifikan
H3	EOR ->KSI	-0.100	0.920	0.358	Insignifikan
H4	RB -> ATKS	0.167	2.300	0.022	Signifikan
H5	RB -> KSI	-0.075	0.836	0.404	Insignifikan
H6	SE -> ATKS	-0.103	0.611	0.542	Insignifikan
H7	SE -> KSI	0.505	1.967	0.050	Signifikan
H8	EHO -> ATKS	0.919	5.200	0.000	Signifikan
H9	EHO -> KSI	-0.501	1.026	0.306	Insignifikan

Variabel attitude toward knowledge sharing

Berdasarkan hasil data diatas variabel ATKS berpengaruh signifikan terhadap variabel KSI karena t statistik yang diperoleh lebih besar dari t tabel yaitu 2.775 yang berarti bahwa variabel *attitude towards knowledge sharing* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan Perpustakaan Univeritas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh

November di Surabaya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin pada tahun 2007 dengan mengacu pada *theory of reasoned action* dimana terdapat pengaruh antara *attitude towards knowledge sharing* terhadap *knowledge sharing intention*.

Variabel *expected organizational rewards*

Berdasarkan hasil olah data yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa variabel EOR tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel ATKS karena t statistik yang dimiliki oleh variabel EOR terhadap variabel ATKS lebih kecil daripada t tabel yaitu 0.137. Maka berdasarkan hal tersebut ditarik kesimpulan bahwa *expected organizational reward* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *attitude towards knowledge sharing*. Hal tersebut selaras dengan hasil temuan pada penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Ibrahim Seba pada tahun 2012 bahwa variabel *expected organizational reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *attitude towards knowledge sharing*.

Begitu pula pada hubungan antar variabel EOR terhadap variabel KSI, bahwa variabel EOR tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel KSI karena t statistik yang diperoleh lebih kecil dari t tabel yaitu 0.920 yang berarti bahwa variabel *expected organizational reward* terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan Perpustakaan Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh November di Surabaya. Hal ini juga selaras dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Olatokun, pada tahun 2012 yang juga menguji variabel sejenis di mana menghasilkan temuan bahwa *expected organizational reward* tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*.

Byars dan Rue (2016) mendefinisikan *organizational reward* sebagai segala bentuk penghargaan pada karyawan baik berupa materil maupun non-materil. Di sisi lain terdapat beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa *reward* hanya memberikan stimulus sementara, selagi tidak ada *reward* yang diberikan maka karyawan enggan untuk melakukan *knowledge sharing* (Benabou dan Tirole, 2003; Bartol dan Srivastava, 2002). Berdasarkan hasil wawancara perpustakaan di Perpustakaan UNAIR maupun Perpustakaan ITS, kedua perpustakaan tersebut tidak memberikan *reward* materil berupa uang pada karyawan, namun memberikan *reward* berupa sertifikat dan juga penilaian langsung dari atasan yang mempengaruhi skor jabatan fungsional. Jika direfleksikan pada penelitian ini karyawan perpustakaan PTN di Surabaya memiliki *expected organizational reward* yang rendah karena tidak ada *reward* materil yang ditawarkan oleh organisasi sehingga menyebabkan variabel tersebut tidak signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terlebih lagi karyawan bekerja di perpustakaan yang mana merupakan organisasi nirlaba, menurut Berman dan West (1998) orientasi bekerja pada organisasi nirlaba bukan keuntungan materil tapi lebih kepada kebermanfaatian.

Variabel *reciprocal benefit*

Dari hasil temuan yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa variabel RB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel ATKS karena t statistik yang dimiliki oleh variabel RB terhadap variabel ATKS lebih besar daripada t tabel yaitu 2.300. Maka berdasarkan hal tersebut ditarik kesimpulan bahwa *reciprocal benefit* berpengaruh signifikan terhadap *attitude towards knowledge sharing*. Hal tersebut selaras dengan beberapa hasil temuan pada penelitian sejenis yang sebelumnya pernah dilakukan dilakukan oleh Lin pada tahun 2007, kemudian didukung dengan temuan serupa pada penelitian yang dilakukan oleh Zhang dan Ng pada tahun 2012 bahwa variabel *reciprocal benefit* memiliki pengaruh terhadap *attitude towards knowledge sharing*.

Hal tersebut berbeda dengan hubungan antara variabel RB terhadap variabel KSI, didapati temuan bahwa variabel RB tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel KSI karena t statistik yang diperoleh lebih kecil dari t tabel yaitu 0.836 yang berarti bahwa variabel *expected*

organizational reward terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan Perpustakaan Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh November di Surabaya. Hal ini bertentangan dengan hasil temuan pada penelitian yang dilakukan Lin, 2007 dimana variabel RB berpengaruh signifikan terhadap KSI. Di sisi lain berdasarkan penelitian serupa yang dilakukan oleh Papadopoulos et al. pada tahun 2013 mengenai *knowledge sharing* pada karyawan dengan menggunakan weblogs didapati temuan serupa bahwa *reciprocal benefit* tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*.

Dalam penelitian ini insignifikansi antara variabel RB terhadap KSI dapat dijelaskan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kolloct (1999) yaitu salah satu bentuk penerapan dari *reciprocal benefit* adalah karyawan mengharapkan bantuan berupa pengetahuan kembali dari rekan kerja, hubungan timbal balik semacam itu akan berjalan dengan baik ketika terdapat *trust* atau rasa percaya antar karyawan (Scott, 2000; Wasko dan Faraj 2000). Jika direfleksikan pada penelitian tingkat kepercayaan atau *trust* yang dimiliki karyawan perpustakaan PTN di Surabaya rendah hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Srimardika pada tahun 2017 di Perpustakaan ITS tingkat *trust* karyawan hanya sebesar 21.6% sehingga masih tergolong rendah, ini dapat menjadi indikasi penyebab variabel *reciprocal benefit* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *knowledge sharing intention*.

Variabel *knowledge self efficacy*

Berdasarkan hasil olah data yang telah dipaparkan, variabel SE tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel ATKS karena t statistik yang dimiliki oleh variabel SE terhadap variabel ATKS lebih kecil daripada t tabel yaitu 0.611, yang berarti bahwa *knowledge self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *attitude towards knowledge sharing*. Hal ini bertentangan dengan hasil temuan pada penelitian yang dilakukan Lin, 2007 dimana variabel SE berpengaruh signifikan terhadap ATKS namun dalam penelitian serupa yang dilakukan oleh Olatokun pada tahun 2012 menghasilkan temuan bahwa variabel SE tidak berpengaruh terhadap ATKS. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Papadopoulos (2014) insignifikansi variabel SE terhadap ATKS dapat disebabkan karena karyawan yang memiliki *knowledge self efficacy* tinggi cenderung langsung membagikan pengetahuan yang dimiliki tanpa mempertimbangkan pandangannya terhadap *knowledge sharing*, ketika dia percaya diri dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan akan langsung membagikan pengetahuan tersebut. Jika diimplikasikan dalam penelitian dengan melihat skor dari *knowledge self efficacy* yang tinggi maka karyawan perpustakaan PTN Surabaya akan cenderung membagikan pengetahuannya secara langsung tanpa perlu mempertimbangkan positif ataupun negatif dari kegiatan *knowledge sharing*, terlebih *knowledge sharing* merupakan kegiatan wajib bagi seluruh karyawan sehingga terdapat *community of practice* yang memfasilitasi hal tersebut.

Disisi lain, berbeda dengan hubungan antara variabel SE terhadap variabel KSI, dari hasil temuan yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa variabel SE memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel KSI karena t statistik yang dimiliki oleh variabel SE terhadap variabel KSI lebih besar daripada t tabel yaitu 1.967. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *knowledge self-efficacy* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing intention*. Temuan tersebut selaras dengan beberapa hasil pada penelitian sejenis pernah dilakukan sebelumnya oleh Lin pada tahun 2007, kemudian didukung juga dengan temuan serupa pada penelitian yang dilakukan oleh Luthans pada tahun 2002 yang juga menghasilkan bahwa *knowledge self efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *knowledge sharing intention*.

Variabel *enjoyment helping others*

Variabel EHO memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel ATKS karena t statistik yang dimiliki oleh variabel EHO terhadap variabel ATKS lebih besar daripada t tabel yaitu 5.200. Maka berdasarkan hal tersebut ditarik kesimpulan bahwa *enjoyment helping others* berpengaruh signifikan terhadap *attitude towards knowledge sharing*. Hal tersebut selaras dengan beberapa hasil temuan pada penelitian sejenis yang sebelumnya pernah dilakukan dilakukan oleh Lin pada tahun 2007 dan juga penelitian yang dilakukan oleh Olatokun pada tahun 2012 dengan hasil bahwa variabel EOR berpengaruh terhadap variabel ATKS. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Lin et al. (2016) terkait *knowledge sharing* oleh tenaga medis pada *web-medical forum* juga didapati temuan serupa bahwa variabel *enjoyment helping others* berpengaruh secara signifikan terhadap *attitude towards knowledge sharing*.

Di sisi lain, berbeda dengan hubungan antara variabel EHO terhadap variabel KSI, didapati temuan bahwa variabel EHO tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel KSI karena t statistik yang diperoleh lebih kecil dari t tabel yaitu 1.026 yang berarti bahwa variabel *enjoyment helping others* terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan Perpustakaan Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh November di Surabaya. Hal ini bertentangan dengan hasil temuan pada penelitian yang dilakukan Lin, 2007 dimana variabel EHO berpengaruh signifikan terhadap KSI, namun dalam penelitian serupa yang dilakukan oleh Olatokun pada tahun 2012 menghasilkan bahwa variabel EHO secara statistik tidak berpengaruh secara langsung terhadap KSI. Insignifikansi variabel EHO terhadap KSI dapat disebabkan karena terdapat variabel *intrinsic motivation* lain yaitu *knowledge self efficacy*, berdasarkan sebelumnya telah dijelaskan bahwa variabel *knowledge self efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap KSI, hal tersebut bisa menjadi indikasi penyebab variabel EHO tidak signifikan terhadap KSI karena karyawan perpustakaan PTN di Surabaya lebih termotivasi dengan *knowledge self-efficacy* daripada *enjoyment helping others*. Hasil temuan tersebut dapat menjadi salah satu penemuan unik dalam penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa variabel EHO memiliki pengaruh signifikan dengan ukuran pengaruh paling besar. Terlepas dari kekurangan dalam penelitian ini yaitu jumlah sampel yang hanya 30 responden dengan melihat hasil pemaparan sebelumnya didapati indikasi bahwa pada organisasi perpustakaan yang diteliti karyawan perpustakaan lebih termotivasi dengan kepercayaan akan pengetahuan yang dimiliki daripada kesenangan dalam membantu orang lain.

Variabel *knowledge sharing intention*

Berdasarkan hasil uji statistik yang dipaparkan sebelumnya terbukti bahwa dari 5 variabel (ATKS, EOR, RB, SE, EHO) yang diujikan terhadap variabel KSI hanya terdapat 2 variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu variabel ATKS dengan t hitung sebesar 2.775 dan variabel SE dengan t hitung sebesar 1.967. Kemudian dari 4 variabel yang diujikan terhadap variabel ATKS terdapat dua variabel saja yang memiliki pengaruh signifikan yaitu variabel RB dengan t hitung 2.300 dan variabel EHO dengan t-hitung 5,2000 dengan kata lain kedua variabel tersebut berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel KSI. Sedangkan variabel EOR sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel KSI baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil temuan tersebut tentu sangat berbeda dengan apa yang dikemukakan Lin (2007) dalam jurnalnya, bahwa setiap variabel yang ada dalam model memiliki pengaruh signifikan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lin jumlah sampel yang digunakan sebanyak 178 orang yang merupakan pekerja bidang industri di Taiwan. Hal tersebut membuat hasil pada penelitian kali ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil temuan tersebut bisa jadi disebabkan karena jumlah sampel yang sedikit yaitu hanya 30 responden saja, selain itu menurut Lin (2007) perbedaan kultur antar organisasi dapat menjadi salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan

terhadap *knowledge sharing*. Jika diimplikasikan dalam penelitian ini, responden adalah karyawan perpustakaan perguruan tinggi yang merupakan organisasi nirlaba, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lin responden merupakan karyawan perusahaan manufaktur, bank, komputer atau komunikasi, retail, *real estate*, dll sehingga hal-hal yang dapat mempengaruhi hasil pun berbeda.

Dari hasil diatas maka persamaan structural yang didapat adalah sebagai berikut:

$$\text{ATKS} = 0,919\text{EHO} - 0,103\text{SE} + 0,167\text{RB} - 0,012\text{EOR}$$

$$\text{KSI} = 0,951\text{ATKS} - 0,100\text{EOR} - 0,075\text{RB} + 0,505\text{SE} - 0,501\text{EHO}$$

Variabel ATKS dapat diterangkan oleh EHO sebesar 0,919. Nilai positif pada koefisien variabel EHO menunjukkan hubungan yang berbanding lurus antara ATKS terhadap EHO begitu pula pada variabel KSI. Selain itu, semakin tinggi EHO semakin tinggi pula ATKS (dengan menganggap variabel yang lain konstan), begitu pula sebaliknya. Untuk memastikan apakah kedua model data dikatakan layak maka perlu dilakukan pengujian sebagai berikut

1. Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang tersebar. Menurut Chin (1998) kemampuan prediksi model dapat dikatakan kuat jika R^2 lebih besar dari 0,67. Pada penelitian ini kemampuan prediksi model dapat dikatakan kuat karena nilai R^2 variabel KSI sebesar 0.936 dan R^2 variabel ATKS sebesar 0.889. Nilai R^2 sebesar 88,9% artinya keragaman nilai variabel ATKS yang dapat dijelaskan oleh variabel EOR, RB, SE, EHO adalah sebesar 88,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Begitu juga ada variabel KSI
2. *Effect Size* (f^2) berfungsi untuk melihat besaran pengaruh masing-masing variabel tergolong lemah, medium atau besar dengan ketentuan f^2 sebesar 0.02 (lemah), 0.15 (medium), 0.35 (besar). Hasil pengujian f^2 adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Pengujian Effect Size

Variabel	ATKS	Hasil	KSI	Hasil
EOR	0.001	Lemah	0.055	Lemah
RB	0.156	Medium	0.015	Lemah
SE	0.017	Lemah	0.231	Besar
EHO	1.206	Besar	0.093	Lemah
ATKS			0,520	Besar
KSI				

3. *Prediction relevance* digunakan untuk memvalidasi kemampuan prediksi model persamaan struktural. Interpretasi hasil dari Q^2 adalah bahwa jika nilai ini lebih besar dari 0 menunjukkan variabel laten eksogen layak dan sesuai sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya (Hair dkk, 2016). Berdasarkan hasil perhitungan Q^2 yang telah dilakukan kemampuan prediksi model struktural dapat dikatakan layak dan sesuai. Q^2 dalam penelitian ini sebesar 0.99289.

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_P)$$

Keterangan:

(R^2) = Koefisien Determinan

(Q^2) = *Prediction Relevance*

Maka

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.936) (1 - 0.889)$$

$$Q^2 = 0.99289$$

4. *Goodness of fit* merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF terbentang antara 0 sampai dengan 1 dengan interpretasi 0.1 merupakan nilai GoF kecil, 0.25 merupakan nilai GoF medium dan

0.36 merupakan nilai GoF besar (Hair et al, 2005). Rumusan untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ &= \sqrt{0.803 \times 0.912} \\ &= 0.817 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan GoF diatas diperoleh nilai 0.817. Nilai tersebut lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang besar.

SIMPULAN

Pengaruh *attitude towards knowledge sharing* terhadap *knowledge sharing intention* memiliki nilai t statistik sebesar 2.775 ($2.775 > 1.96$) dengan koefisien sebesar 0.0919. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara *attitude towards knowledge sharing* terhadap *knowledge sharing intention* pada karyawan perpustakaan perguruan tinggi negeri di Surabaya.

Pengaruh *extrinsic motivation*:

1. Pengaruh *expected organizational reward* terhadap *attitude towards knowledge sharing* memiliki nilai t statistik sebesar 0.137 ($0.137 < 1.96$) dengan koefisien sebesar 0.103. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel *expected organizational reward* terhadap *attitude towards knowledge sharing*. Begitu pula pengaruh *expected organizational reward* terhadap *knowledge sharing intention* memiliki nilai t statistik sebesar 0.920 ($0.920 < 1.96$) dengan koefisien sebesar 0.100. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat antara variabel *expected organizational reward* terhadap *knowledge sharing intention*. Secara keseluruhan maka tidak didapati pengaruh baik langsung maupun tidak langsung antara variabel *expected organizational reward* terhadap variabel *knowledge sharing intention* pada karyawan perpustakaan perguruan tinggi negeri di Surabaya.
2. Pengaruh *reciprocal benefit* terhadap *attitude towards knowledge sharing* memiliki nilai t statistik sebesar 2.300 ($2.300 < 1.96$) dengan koefisien sebesar 0.167. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel *reciprocal benefit* terhadap *attitude towards knowledge sharing*. Berbeda pada pengaruh *reciprocal benefit* terhadap *knowledge sharing intention* yang memiliki nilai t statistik sebesar 0.836 ($0.836 < 1.96$) dengan koefisien sebesar 0.075. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat antara variabel *reciprocal benefit* terhadap *knowledge sharing intention*. Secara keseluruhan maka terdapat pengaruh tidak langsung namun tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel *reciprocal benefit* terhadap terhadap variabel *knowledge sharing intention* pada karyawan perpustakaan perguruan tinggi negeri di Surabaya.

Pengaruh *intrinsic motivation*:

1. Pengaruh *knowledge self efficacy* terhadap *attitude towards knowledge sharing* memiliki nilai t statistik sebesar 0.611 ($0.611 < 1.96$) dengan koefisien sebesar 0.103. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel *knowledge self efficacy* terhadap *attitude towards knowledge sharing*. Berbeda pada pengaruh *knowledge self efficacy* terhadap *knowledge sharing intention* yang memiliki nilai t statistik sebesar 1.967 ($1.967 > 1.96$) dengan koefisien sebesar 0.505. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel *knowledge self efficacy* terhadap *knowledge sharing intention*. Secara keseluruhan maka terdapat pengaruh langsung, namun tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel

knowledge self efficacy terhadap terhadap variabel *knowledge sharing intention* pada karyawan perpustakaan perguruan tinggi negeri di Surabaya.

2. Pengaruh *enjoyment helping others* terhadap *attitude towards knowledge sharing* memiliki nilai t statistik sebesar 5.200 ($5.200 < 1.96$) dengan koefisien sebesar 0.919. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel *enjoyment helping others* terhadap *attitude towards knowledge sharing*. Berbeda pada pengaruh *enjoyment helping others* terhadap *knowledge sharing intention* yang memiliki nilai t statistik sebesar 1.026 ($1.026 < 1.96$) dengan koefisien sebesar 0.501. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat antara variabel *enjoyment helping others* terhadap *knowledge sharing intention*. Secara keseluruhan maka terdapat pengaruh tidak langsung namun tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel *enjoyment helping others* terhadap variabel *knowledge sharing intention* pada karyawan perpustakaan perguruan tinggi negeri di Surabaya.

Dari hasil kesimpulan di atas maka dapat kita ketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai perpustakaan dalam mengikuti kegiatan *knowledge sharing*, oleh karena itu maka dapat dijadikan salah satu referensi bagi pihak manajemen perpustakaan untuk mengembangkan stimulus-stimulus yang dapat diberikan kepada pegawainya.

Saran untuk peneliti selanjutnya bisa melakukan pengembangan model yang didasarkan pada *theory of reasoned action* dengan mengintergrasikan perspektif lainnya. Dalam teori tersebut disebutkan bahwa intensi seseorang juga ditentukan oleh norma subjektif, sehingga variabel tersebut bisa dijadikan pengembangan penelitian berikutnya agar dapat meningkatkan penjelasan dalam model penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna, N.E. & Puspitasari, D. (2013) Knowledge Sharing in Libraries: A Case Study of Knowledge Sharing Strategies in Indonesia University Libraries. IFLA WLIC, 1-11. <http://library.ifla.org/id/eprint/200/1/207-anna-en.pdf>
- Ajzen, I, and M. Fishbein. (1980) *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. <https://www.worldcat.org/title/understanding-attitudes-and-predicting-social-behavior/oclc/5726878>
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management*. 11(2):22-42. <http://dx.doi.org/10.1108/13673270710738898>
- Ansory, Al Fadjar & Meithiana Indrasari. (2018). *Management Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1121513>
- Baron, R.A. dan Byrne, D. (2005). Psikologi sosial. Edisi kesepuluh: jilid 2. Jakarta: Erlangga. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=40163>
- Bandura, A. (1994) Self Efficacy. In V.S. Ramachandran, *Encyclopedia of Human Behavior*. (Vol.4, pp.71-81) New York: Academy Press. <https://www.elsevier.com/books/encyclopedia-of-human-behavior/ramachandran/978-0-12-375000-6>
- _____. (1997). *Self Efficacy :The Exercise of Control*. New York: Freeman <https://www.worldcat.org/title/self-efficacy-the-exercise-of-control/oclc/36074515>

- Bartol, K.M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of leadership & organizational studies*, 9(1), 64-76. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/107179190200900105>
- Benabou, R., & Tirole, J. (2003). Intrinsic and extrinsic motivation. *The review of economic studies*, 70(3), 489-520. <https://academic.oup.com/restud/article-abstract/70/3/489/1571401>
- Berman, E. M., & West, J. P. (1998). Productivity enhancement efforts in public and nonprofit organisations. *Public Productivity & Management Review*, 22(2), 207-219. <https://www.jstor.org/stable/3381033>
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 29(1), 87-111. <https://www.jstor.org/stable/25148669>
- Byars, Llyoyd L & Rue, Leslie W. (2016) *Human Resource Management*, 11th edition. New York: Mc Graw-Hill Irwin. <https://www.worldcat.org/title/human-resource-management/oclc/1001653810>
- Chang, M.K. (2012) Predicting Unethical Behavior: a Comparison of Theory of Reasoned Action and The Theory of Planned Behavior. In *Citation Classic from the Journal of Business Ethics*, Springer Dordrecht. pp. 433-445. doi:10.1007/978-94-007-4126-3_21
- Chennamaneni, Anitha. (2006). Determinants of knowledge sharing behaviors: developing and testing an integrated theoretical model. Faculty of the Graduate School. University of Texas at Arlington. Texas. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.629.858&rep=rep1&type=pdf>
- Choi, S.Y. Kang, Y.S dan Lee, H. (2008). The Effect of Socio-technical enablers on Knowledge sharing: an explanatory examination. *Journal of Information Science*. 32(5), 742-754 <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0165551507087710>
- Connelly, C. E., & Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*. 24(5), 294-301. <http://dx.doi.org/10.1108/01437730310485815>
- Constant, D., Kiesler, S., & Sproull, L. (1994). What's mine is ours, or is it? A study of attitudes about information sharing. *Information systems research*, 5(4), 400-421. https://www.researchgate.net/publication/220079620_What's_Mine_Is_Ours_or_Is_It_A_Study_of_Attitudes_about_Information_Sharing
- Davenport, T & Prusak, L. (1998) *Working Knowledge*. Cambridge: Harvard Business School Press. <http://repository.umpwr.ac.id:8080/bitstream/handle/123456789/518/Working%20Knowledge%20-%20How%20Organizations%20Manage%20What%20They%20Know.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1992). Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the workplace 1. *Journal of applied social psychology*, 22(14), 1111-1132. https://www.researchgate.net/publication/229514608_Extrinsic_and_Intrinsic_Motivation_to_Use_Computers_in_the_Workplace1

- Deci, E.L dan Ryan, (2000) Self Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well Being. *American Psychologist* 55(1), 68-78
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Fehr, E., & Gächter, S. (2000). Fairness and retaliation: The economics of reciprocity. *Journal of economic perspectives*, 14(3), 159-181. <https://www.jstor.org/stable/2646924>
- Gustain. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kaidah Timbal Balik Terhadap Knowledge Sharing Serta Dampaknya Terhadap Perilaku Inovatif (Studi Kasus Pada Perusahaan Finance Di Kota Salatiga)". Magister Management. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.
<https://repository.uksw.edu/handle/123456789/16459>
- Hung, S. Y., Durcikova, A., Lai, H. M., & Lin, W. M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69(6), 415-427.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1071581911000218>
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International journal of human-computer studies*, 65(2), 153-169.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1071581906001431>
- Jones MC et.all (2006) Exploring Knowledge Sharing in ERP Implementation: an Organizational Framework. *Decission Support System* 41(2): 411-434
https://www.researchgate.net/publication/222758553_Exploring_knowledge_sharing_in_ERP_implementation_An_organizational_culture_framework
- Kim, Y.J., Chun, J.U. and Song, J. (2009), "Investigating the role of attitude in technology acceptance from an attitude strength perspective", *International Journal of Information Management*, 29(1), 67-77..
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401208000157?via%3Dihub>
- Kollock, P. (1999). The economies of online cooperation. *Communities in cyberspace*, Routledge, London.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203194959-20/economies-online-cooperation>
- Kumar, Naresh & Rose, Raduan Che. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. *Cross Cultural Management*, 19(2), 142-165
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13527601211219847/full/html>
- Lai, H. M., & Chen, T. T. (2014). Knowledge sharing in interest online communities: A comparison of posters and lurkers. *Computers in Human Behavior*, 35, 295-306.
https://www.researchgate.net/publication/261184470_Knowledge_sharing_in_interest_online_communities_A_comparison_of_posters_and_lurkers
- Lin, H.F. (2007). Effect of extrinsic and intrinsic motivation in employee knowledge sharing intention: *Journal of Information Science* 33(2): 135-147.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0165551506068174>
- Lin, Tung Chen et all. (2016). Factors Influencing Physicians' Knowledge Sharing on Web Medical Forum. *Health Informatic Journal* 22(3): 594-607.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1460458215576229>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.

https://www.researchgate.net/publication/280692637_Positive_Organizational_Behavior_Developing_and_Managing_Psychological_Strengths

- McDermott R and O'Dell C (2001) Overcoming Cultural Barriers to Sharing Knowledge. *Journal of Knowledge Management* 5 (1): 76-85
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13673270110384428/full/html?skipTracking=true>
- Moffett, S., McAdam, R., & Parkinson, S. (2003). An empirical analysis of knowledge management applications. *Journal of knowledge Management*. 7(3):6-26.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.004>
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika. 189-229.
<https://penerbitsalemba.com/buku/10-0059-psikologi-sosial-2-e10>
- Ningtias, Anisa S. (2018). "Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Airlangga". Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Airlangga. Surabaya. <http://repository.unair.ac.id/75051/>
- Olatokun, Wole and Nwafor, CI. (2012). The Effect of Extrinsic and Intrinsic Motivation On Knowledge Sharing Intention of Civil Servant in Ebony State. *Journal of Information Development* 28 (3): 216-234
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266666912438567>
- Papadopoulos, T., Stamati, T., & Nopparuch, P. (2013). Exploring the determinants of knowledge sharing via employee weblogs. *International Journal of Information Management*, 33(1), 133-146. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401212001004>
- Pasaribu, M. (2009). Knowledge Sharing. Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=RsrWd8oAAA&AJ&citation_for_view=RsrWd8oAAA&u-x6o8ySG0sC
- Priyono, M. M. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. *Taman Sidoarjo: Zifatama*.
<http://eprints.binadarma.ac.id/2917/>
- Rini, W. L. (2017) "Knowledge Sharing Behaviors pada Pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga". Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Airlangga. Surabaya
<https://repository.unair.ac.id/69067/>
- Robbins, P. S., & Timothy, A. J. (2009). Perilaku Organisasi Jilid I dan II Terjemahan.
<https://onesearch.id/Record/IOS2750.8.515/TOC>
<https://onesearch.id/Record/IOS3145.slims-5241>
- Sajeva, Svetlana. (2014). Encouraging Knowledge Sharing Among Employee: How Reward Matters. *Social Behavioral Science* 156, 130-134.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814059540>
- Scott, J. E. (2000). Facilitating interorganizational learning with information technology. *Journal of Management information systems*, 17(2), 81-113.
https://www.researchgate.net/publication/279625694_Facilitating_Interorganizational_Learning_with_Information_Technology
- Seba, I., Rowley, J., & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of Information Management*, 32(4), 372-380. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2011.12.003>

- Semenik, R. J., & McCollough, M. A. (2002). *Promotion & integrated marketing communications: Test bank*. South-Western Thomson Learning. <https://www.worldcat.org/title/promotion-and-integrated-marketing-communications/oclc/248190423>
- Setiarso, Bambang. (2009). *Knowledge Management (KM) dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu. <http://grahailmu.co.id/previewpdf/978-979-756-453-7-465.pdf>
- Srimardika, Bekti T. (2017). "Pengaruh Kepercayaan Karyawan (Trust) Terhadap Knowledge Sharing Pada Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya" Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Airlangga. Surabaya. <https://repository.unair.ac.id/66939/>
- Tohidinia, Zahra & Mosakhani, Mohammad. (2010). Knowledge sharing behavior and its predictors. *Industrial Management & Data Systems*, 110 (4), 611-631. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02635571011039052/full/html>
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group processes & intergroup relations*, 4(3), 207-226. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1368430201004003003?journalCode=gpia>
- Van Den Hooff, 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. <http://dx.doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2000). "It is what one does": why people participate and help others in electronic communities of practice. *The journal of strategic information systems*, 9(2-3), 155-173. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0963868700000457>
- Wu, Yong & Zhu, Weidong. (2012). An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours. *Kybernetes*, 41(10), 1462-1482. <https://www.proquest.com/docview/1129642644>
- Zhang, P., & Ng, F. F. (2012). Attitude toward knowledge sharing in construction teams. *Industrial Management & Data Systems*, 112 (9), 1326-1347. <https://doi.org/10.1108/02635571211278956>

