

META-ANALISIS: MOTIVASI INTRINSIK DAN BERBAGI PENGETAHUAN DALAM ORGANISASI

Farid Wajdi¹, Sujai²

¹Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Serang Raya

²Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email: faridwajdi@unsera.ac.id, sujai.saleh@gmail.com

Abstrak -- Perilaku berbagi pengetahuan diantara individu-individu dalam organisasi telah menggugah para peneliti untuk mengetahui motif dibalik aktivitas tersebut. Perilaku ini merupakan suatu interaksi interpersonal dalam memberi dan menerima pengetahuan. Hal ini memiliki nilai strategis bagi organisasi, karena merupakan dasar untuk menciptakan inovasi. Salah satu motif dalam berbagi pengetahuan adalah dorongan dari dalam diri individu, atau disebut dengan motivasi intrinsik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi intrinsik dan perilaku berbagi pengetahuan diantara individu dalam organisasi. Meta-analysis dilakukan terhadap 23 studi mengenai motivasi intrinsik dan berbagi pengetahuan. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi yang sedang antara motivasi intrinsik dengan aktivitas berbagi pengetahuan ($r=0.3$) dengan nilai varians populasi 0.158 dan standar deviasi (SD) 0.39, dengan dampak kesalahan pengambilan sampel 2.18%.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik; Berbagi Pengetahuan; Meta-Analisis; Manajemen Pengetahuan

Abstract -- Knowledge sharing behavior among individuals in the organizations has inspired many researchers to identify the motives behind it. Knowledge sharing is an interpersonal interaction of giving and receiving of knowledge. It has a strategic importance for the organizations, as a basis for creating innovation. One of the motives of knowledge sharing is an inner drive of the individuals, or called as intrinsic motivation. This study was aimed to evaluate the relationship of intrinsic motivation and knowledge sharing behavior among individuals in the organizations. Meta-analysis was performed on 23 studies of intrinsic motivation and knowledge sharing. The results showed that there is a moderate correlation between intrinsic motivation and knowledge sharing activity ($r = 0.3$) with population variance value 0.158 and standard deviation (SD) 0.39, with the impact of sampling error is 2.18%.

Keywords: Intrinsic Motivation; Knowledge Sharing; Meta-Analysis; Knowledge Management

PENDAHULUAN

Pengetahuan merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah perusahaan seiring dengan globalisasi yang semakin intensif dan perkembangan teknologi informasi yang masif (Badaracco, 1991). Pengetahuan juga merupakan satu-satunya modal daya saing yang berkelanjutan, sehingga perhatian perusahaan-perusahaan begitu besar terhadap manajemen pengetahuan yang baik (Drukker & Drucker, 1988). Hal itu dimanifestasikan oleh perusahaan-perusahaan dengan cara mendorong terjadinya proses-proses yang berhubungan dengan penciptaan, pen-*transfer*-an dan penggunaan pengetahuan diantara individu-individu di dalam organi-

sasinya (Foss & Michailova, 2009).

Inti dari manajemen pengetahuan dalam organisasi adalah berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), karena hal tersebut merupakan dasar untuk menciptakan ide-ide baru dan mengembangkan peluang-peluang bisnis baru melalui proses sosialisasi dan pembelajaran pada setiap individu (Grant, 1996). Terjadinya berbagi pengetahuan diantara individu-individu dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan, misalnya: intervensi manajemen, budaya atau iklim kerjasama dalam organisasi, dan pengaruh karakteristik masing-masing individu (Bartol & Srivastava, 2002; Mueller, 2014). Davenport & Prusak (1998) memperkuat

pendapat tersebut bahwa tingkat intensitas kegiatan berbagi pengetahuan ditentukan oleh perilaku individu-individu dalam organisasi. Walaupun manajemen bisa melakukan intervensi namun hal itu bertentangan dengan sifat alami individu dalam hal kebebasan memilih untuk melakukan sesuatu. Hal ini sangat sulit untuk diimplementasikan terutama terkait dengan masalah monitoring dan sistem penghargaan (Foss et al., 2009).

Berbagi pengetahuan selalu diasumsikan sebagai suatu fenomena yang dikaitkan dengan aktivitas sukarela dan sifat *pro-social* dari manusia (Frey & Meier, 2004). Oleh karena itu teori motivasi merupakan alat yang tepat untuk menjelaskan fenomena tersebut (Gagné, 2009). Menurut Deci & Ryan (2008), secara umum motivasi merupakan penentu dari seluruh perilaku manusia. Motivasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu: motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan alasan-alasan seseorang dalam upaya mencapai suatu tujuan tertentu, misalnya mendapatkan penghargaan apabila melakukan sesuatu. Sementara itu motivasi intrinsik adalah berkaitan dengan kebahagiaan dan kepuasan hati nurani yang dihasilkan dari melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik berkaitan dengan aktivitas yang didasari oleh keinginan sendiri, tanpa kepentingan tertentu. Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik merasa bahagia untuk melakukan berbagi pengetahuan dan pelakunya merasakan kepuasan tersendiri (Deci & Ryan, 2010).

Motivasi intrinsik sangat penting bagi seseorang yang menginginkan kesuksesan dalam mencapai kompetensi tertentu, baik berupa pengetahuan, sikap ataupun keterampilan. Dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang memberikan kekuatan yang membuat mereka memiliki daya juang yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan (Deci & Ryan, 2008). Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam dirinya, maka ia tidak terlalu membutuhkan dorongan yang datang dari luar (motivasi ekstrinsik). Namun demikian, sebaiknya motivasi ekstrinsik tetap diperlukan dalam interaksi sosial, dengan memberikan penghargaan dan dukungan sesuai dengan konteks budayanya masing-masing.

Keberhasilan berbagi pengetahuan dalam organisasi memerlukan individu-individu yang memiliki motivasi intrinsik (McDermott & O'Dell, 2001). Mereka akan cenderung memiliki kesehatan psikologis yang lebih baik, kinerja yang lebih efektif, dan memiliki persistensi yang lebih kuat (Deci & Ryan, 2008). Mereka juga akan merasa puas dan memperkuat efikasi diri mereka dengan pengetahuan yang mereka miliki dan semakin percaya diri akan kemampuannya sehingga dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi

(Constant et al., 1994) maupun untuk menolong orang lain (Wasko & Faraj, 2000). Seseorang yang merasa kompeten, mandiri, dan memiliki jiwa sosial, ketika ada kesempatan untuk berbagi pengetahuan maka ia akan mengapresiasi dan menikmatinya (Baumeister, 1982; Gagné, 2009). Deci et al. (2001) dalam hal ini menambahkan bahwa orang yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang baik.

Dari pemaparan diatas, dapat dibuat suatu hipotesis untuk penelitian ini bahwa: ada korelasi positif antara motivasi intrinsik dengan berbagi pengetahuan. Meta-analisis merupakan metode yang tepat untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut. Hubungan tersebut dapat diuji dengan melakukan sintesis dan analisis dari sejumlah hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, khususnya penelitian-penelitian yang bersifat kuantitatif.

METODE PENELITIAN

Meta-analisis merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan pola hubungan yang menjadi dasar dalam sejumlah penelitian, sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk pengembangan teori. Hasil dari satu studi tidak bisa dijadikan sebagai dasar argumentasi yang kuat, akan tetapi harus didukung oleh banyak studi yang sejenis dengan hasil yang bervariasi. Dengan menggunakan jumlah penelitian-penelitian yang banyak, maka kesimpulan suatu hipotesis penelitian dapat divalidasi dengan baik. Penggunaan metode meta-analisis dapat menjelaskan variasi hasil penelitian-penelitian dengan melakukan koreksi terhadap kesalahan sampel penelitian, kesalahan dalam pengukuran, dan hasil temuan lainnya (Schmidt & Hunter, 2014). Dengan melakukan meta-analisis, kita dapat menarik kesimpulan umum dari sejumlah hasil penelitian.

Untuk melakukan meta-analisis, maka terlebih dahulu harus memformulasikan masalah penelitian, konstruk yang diteliti, dan populasi dengan jelas. Setelah itu, maka langkah-langkah dalam meta-analisis adalah sebagai berikut: (1) pencarian literatur, (2) evaluasi artikel, (3) analisis statistik dan interpretasi artefak, dan (4) menyajikan hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan melalui *database* online *Scencedirect* dan *Sage* pada bulan November-Desember 2016, dengan menggunakan kata kunci: *intrinsic motivation* dan *knowledge sharing*. Seluruh artikel yang diperoleh, dipertimbangkan menurut kriteria inklusi sebagai

berikut: (1) mengikutsertakan variabel *intrinsic motivation* dan berbagai istilah lain yang sepadan yaitu: *conscientiousness, enjoyment, commitment, respect and care*; (2) studi bersifat empirikal dengan fokus pada perilaku individual dalam berbagi pengetahuan; (3) menempatkan *intrinsic motivation* sebagai variabel independen dan *knowledge sharing* sebagai variabel dependen; (4) memiliki informasi statistik yang diperlukan, yaitu: jumlah sampel, nilai korelasi (*r*) atau analisis faktor (*F*) atau uji *t* hubungan antara faktor yang mewakili *motivasi intrinsik* dan faktor yang mewakili *berbagi pengetahuan*.

Evaluasi Artikel

Dari 34 artikel mengenai motivasi intrinsik dan berbagi pengetahuan yang ditemukan dengan tahun publikasi antara 2007 – 2016, terdapat 14 artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan di atas. Dari 20 artikel yang memenuhi syarat inklusi terdapat 23

studi mengenai motivasi intrinsik dan berbagi pengetahuan. Terdapat 4 studi yang mencantumkan nilai *F*, 2 studi yang mencantumkan nilai *t*, dan selebihnya, yaitu sebanyak 17 studi mencantumkan nilai korelasi (*r*). Karakteristik sampel penelitian ini ditampilkan pada Tabel 1.

Sebagian besar karakteristik sampel penelitian berasal dari Asia dengan perbandingan subyek yang hampir berimbang antara yang berprofesi sebagai karyawan di perusahaan dengan kalangan akademisi (peneliti dan mahasiswa) dan pemerintahan. Keterwakilan antara organisasi profit dan non-profit ini cukup baik untuk melihat kadar motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik pada individu-individu yang bekerja pada kedua sektor tersebut. Hal ini juga ditegaskan oleh Buelens & Broeck (2007) bahwa terdapat perbedaan kadar motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik pada pegawai yang bekerja pada jenis orientasi organisasi yang berbeda.

Tabel 1. Karakteristik Sampel Penelitian

No.	Penulis	Negara	Subyek	Organisasi	Metode	N
1	Palo & Charles (2015)	India	Karyawan	Mix	Survei	164
2	Wang et al. (2014)	China	Karyawan	Software	Eksperimen	100
3	Lin (2007)	Taiwan	Karyawan	Mix	Survei	172
4	Chen & Hsieh (2015)	Taiwan	Karyawan	Pemerintah	Survei	514
5	Yeon et al. (2016)	Korea	Karyawan	R&D	Survei	286
6	Zha et al. (2013)	China	Peneliti	Universitas	Survei	260
7	Olatokun & Nwafor (2012)	Nigeria	Karyawan	Pemerintah	Survei	297
8	Islam et al (2013)	Bangladesh	Peneliti	Universitas	Survei	47
9	Lin et al. (2016)	Taiwan	Dokter	Klinik	Survei	164
10	Ramayah et al. (2014)	Malaysia	Peneliti	Universitas	Survei	447
11	Burgess (2005)	USA	Manajer	Mix (CPG)	Survei	480
12	Sung Jun Jo & Joo (2011)	Korea	Karyawan	Mix	Survei	452
13	Wang & Hou (2015)	Taiwan	Karyawan	Mix	Survei	259
14	Teigland & Wasko (2009)	USA	Karyawan	Konsultan	Survei	1439
15	Hung et al. (2011)	Taiwan	Mahasiswa	Universitas	Eksperimen	118
16	Hung et al. (2011)	Taiwan	Mahasiswa	Universitas	Eksperimen	118
17	Hung et al. (2011)	Taiwan	Mahasiswa	Universitas	Eksperimen	118
18	Hung et al. (2011)	Taiwan	Mahasiswa	Universitas	Eksperimen	118
19	Hsu et al. (2007)	Taiwan	Mix	Mix	Survei	274
20	Chung et al. (2014)	Taiwan	Karyawan	LSM	Survei	135
21	Hau et al. (2013)	Korea	Karyawan	Mix	Survei	2010
22	Llopis & Foss (2016)	Denmark	Karyawan	Manufaktur	Survei	170
23	Matzler et al. (2008)	Jerman	Karyawan	Konsultan	Survei	124

Analisis Statistik dan Koreksi Artefak

Analisa statistik pertama kali yang dilakukan adalah dengan merubah nilai F, t menjadi nilai korelasi r (Tabel 2) dengan rumus (1). Kemudian nilai rerata korelasi populasi \bar{r} , dihitung dengan rumus (2) yaitu rerata yang dibobot untuk masing-masing korelasi dan dibagi dengan jumlah sampel studi. Nilai varians r_{xy} (σ^2r) dihitung dengan rumus (3). Nilai rerata korelasi populasi dapat dilihat pada Tabel 3 (0.3). Nilai varians r_{xy} (σ^2r) yang didapat adalah 0.157865.

$$r = \frac{d}{\sqrt{4+d^2}} \tag{1}$$

$$\bar{r} = \frac{\sum N_i r_i}{\sum N_i} \tag{2}$$

$$\sigma^2 r = \frac{\sum [N_i (r_i - \bar{r})^2]}{\sum N_i} \tag{3}$$

Dalam setiap penelitian dapat dipastikan selalu ada kesalahan dalam pengambilan sampel. Untuk mendapatkan nilai varians kesalahan pengambilan sampel (σ^2e) adalah dengan menghitung terlebih dahulu nilai σ^2r , yang merupakan gabungan dari variasi dalam korelasi populasi dan variasi dalam populasi sampel yang dihasilkan oleh kesalahan sampling. Estimasi varians dalam korelasi populasi diperoleh dengan melakukan koreksi varians σ^2r yang teramatikan untuk kesalahan sampel. Varians kesalahan pengambilan sampel dihitung dengan rumus (4), sehingga didapatkan nilai 0,003365.

$$\sigma^2 e = \frac{(1-\bar{r}^2)^2}{(N-1)} \tag{4}$$

Selanjutnya varians korelasi populasi merupakan varians yang dikoreksi yaitu dengan mengurangi nilai varians r_{xy} dengan varians kesalahan pengambilan sampel σ^2e . Sehingga rumus yang digunakan untuk menghitung varians korelasi populasi dihitung adalah dengan menggunakan rumus (5). Sehingga didapatkan nilai 0.1545.

$$\sigma^2 \rho = \sigma^2 r - \sigma^2 e \tag{5}$$

Interval kepercayaan (CI) dapat dihitung dengan rumus (6). Sehingga nilai CI yang didapatkan berada pada kisaran $-0.4828 < \bar{r} < 1.0747$.

$$Interval = r^2 \pm 1,96SD \tag{6}$$

Tabel 2. Nilai Korelasi

No.	N	F	t	d	r
1	164				0.78
2	100				0.81
3	172				0.59
4	514				0.40
5	286				0.65
6	260				0.61
7	297				0.00
8	47				0.19
9	164				0.917
10	447				0.489
11	480				-0.02
12	452				0.54
13	259				0.56
14	1439				0.06
15	118	0.331	0.575	0.106	0.05
16	118	1.146	1.071	0.197	0.10
17	118	0.458	0.677	0.125	0.06
18	118	10.057	3.171	0.584	0.28
19	274	16.080	4.010	0.485	0.24
20	135				0.55
21	2010	9.303	3.050	0.136	0.07
22	170				0.37
23	124				0.33

Dampak kesalahan pengambilan sampel sebesar 2,18% yang dihitung dengan rumus (7). Sehingga dengan demikian faktor kesalahan lain yang belum terspesifikasi adalah sebesar 97.82%. Dalam penelitian ini tidak dilakukan koreksi kesalahan pengukuran, karena tidak semua artikel mencantumkan reliabilitas instrumen dalam pengukurannya.

$$Dampak_kesalahan = \frac{\sigma^2 e}{\sigma^2 \rho} 100\% \tag{7}$$

Analisis Hasil

Hasil dari meta-analisis ini menunjukkan bahwa nilai korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan sampel diperkirakan sebesar 0.3, dengan varians populasi sebesar 0.158 dan standar deviasi (SD) 0.397. Adapun pada interval kepercayaan 95%, batas penerimaannya adalah berada pada kisaran $-0.4828 < \bar{r} < 1.0747$. Dengan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi intrinsik dan berbagi pengetahuan dapat diterima karena memiliki nilai korelasi yang berada dalam daerah penerimaan.

Tabel 3. Rerata Korelasi Populasi dan Varians R_{xy}

No.	N	r_i	$N_i.r_i$	$(r-\bar{r})$	$(r-\bar{r})^2$	$N(r-\bar{r})^2$
1	164	0.78	128.58	0.49	0.238	39.07
2	100	0.81	81.00	0.81	0.656	65.61
3	172	0.59	101.48	0.59	0.348	59.87
4	514	0.40	205.60	0.40	0.160	82.24
5	286	0.65	186.47	0.65	0.425	121.58
6	260	0.61	158.60	0.61	0.372	96.75
7	297	0.00	0.59	0.00	0.000	0.00
8	47	0.19	8.93	0.19	0.036	1.70
9	164	0.917	150.39	0.92	0.841	137.91
10	447	0.489	218.58	0.49	0.239	106.89
11	480	-0.02	-9.60	-0.02	0.000	0.19
12	452	0.54	244.08	0.54	0.292	131.80
13	259	0.56	145.04	0.56	0.314	81.22
14	1439	0.06	86.34	0.06	0.004	5.18
15	118	0.05	6.24	0.05	0.003	0.33
16	118	0.10	11.57	0.10	0.010	1.13
17	118	0.06	7.34	0.06	0.004	0.46
18	118	0.28	33.07	0.28	0.079	9.27
19	274	0.24	64.51	0.24	0.055	15.19
20	135	0.55	73.85	0.55	0.299	40.39
21	2010	0.07	136.43	0.07	0.005	9.26
22	170	0.37	62.05	0.37	0.133	22.65
23	124	0.33	40.92	0.33	0.109	13.50
Σ	5962		1764.3			941.19
\bar{r}			0.3			
Rerata	248.4					0.1579
SD						51.81

Tabel 4. Perbandingan Barat dan Timur

Artefak	Barat	Timur
Jumlah Data N	2213	3749
Rata-rata N	553.25	197.32
Nilai rerata korelasi \bar{r}	0.08	0.52
Variansi korelasi populasi	0.12	0.27
Variansi kesalahan korelasi populasi	0.0018	0.0027
Variansi korelasi populasi sesungguhnya	0.1224	0.2642
Interval kepercayaan (atas)	0.4336	1.0401
Interval kepercayaan (bawah)	0.0819	0.2151
Dampak kesalahan pengambilan sampel	1.46%	1.02%

Hubungan motivasi intrinsik dengan berbagi pengetahuan ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0.3. Untuk itu dapat dikatakan bahwa korelasi-nya tergolong sedang (*moderate*) menurut kriteria Cohen (1992). Jadi walaupun motivasi intrinsik telah terbukti berhubungan dengan perilaku berbagi pengetahuan, namun hubungan tersebut tidak tergolong besar. Tingkat

hubungan ini sejalan dengan hasil beberapa penelitian lainnya (Jadin et al., 2013; Ma & Chan, 2014). Namun hasil ini berbeda dengan yang diperlihatkan pada organisasi publik yang memperlihatkan nilai korelasi yang lebih tinggi (Sandhu et al., 2011). Berdasarkan hal itu jenis organisasi publik dan non publik memperlihatkan perbedaan dalam hal hubungan tersebut. Seperti

terlihat dalam sampel yang digunakan dalam studi ini adalah meliputi kedua jenis organisasi tersebut.

Dalam meta-analisis yang dilakukan oleh Whitherspoon et al. (Whitherspoon et al., 2013) menyimpulkan bahwa berbagi pengetahuan itu lebih mudah terjadi pada budaya kolektivisme dibandingkan dengan pada budaya individualisme. Dalam hal ini juga perlu disikapi bahwa mayoritas studi ini dilakukan di Asia (Taiwan, Korea, Cina,). Asia memiliki budaya kolektivisme yang lebih dominan dibandingkan di negara-negara barat, sehingga hal ini dapat mempengaruhi praktek berbagi pengetahuan (Chow et al., 2000).

Pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai rerata korelasi populasi di negara-negara Asia memiliki nilai sebesar 0.52. Menurut kriteria Cohen (1988), nilai rerata korelasi populasi tersebut termasuk kategori yang besar (≥ 0.5). Dengan demikian hal itu mengkonfirmasi pada pendapat Whitherspoon et al. dan Chow et al. di atas. Jumlah sampel yang tidak berimbang juga diperlihatkan pada sampel pada penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara Barat. Hal ini mempengaruhi besarnya nilai dampak kesalahan pengambilan sampel, yakni 1.46%, dimana sampel dari penelitian di negara-negara Timur hanya sebesar 1.02%.

Oleh karena itu ada baiknya mempertimbangkan pendapat Llopis dan Foss (Llopis & Foss, 2016) yang menyatakan bahwa iklim kerjasama dalam organisasi menentukan terjadinya berbagi pengetahuan ketika tingkat motivasi intrinsik individu rendah dan tingkat otonomi pekerjaan tinggi. Pendapat ini menunjukkan bahwa iklim kerjasama dan motivasi intrinsik merupakan faktor yang saling menggantikan pengaruhnya terhadap perilaku berbagi pengetahuan (substitusi), sementara iklim dan otonomi pekerjaan merupakan faktor yang saling melengkapi (komplementer).

Sebagai implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa pihak personalia atau kepegawaian dari suatu organisasi harus melakukan pengukuran untuk mengetahui tingkat berbagi pengetahuan dalam organisasinya dan faktor-faktor apa saja yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat berbagi pengetahuan. Dengan memupuk faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan tersebut, maka diharapkan dapat meningkatkan iklim berbagi pengetahuan dalam organisasi. Dengan demikian hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan inovasi organisasi yang sangat dibutuhkan untuk kemajuan dan masa depan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Dalam studi ini dijelaskan mengenai keterkaitan antara perilaku berbagi pengetahuan yang dipengaruhi oleh motivasi intrinsik berdasarkan sejumlah hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan di berbagai negara. Berdasarkan hal tersebut hasilnya dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang ($r=0.3$) antara motivasi intrinsik dengan perilaku berbagi pengetahuan. Peran motivasi intrinsik dalam menunjang kegiatan berbagi pengetahuan perlu ditunjang oleh faktor lainnya seperti iklim kerjasama (kolektivisme dan individualisme) dan jenis organisasi (publik atau non-publik) sebagai pendukung berbagi pengetahuan.

Disarankan pada studi selanjutnya untuk menambahkan beberapa faktor lainnya yang terkait dengan perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi. Disamping itu juga perlu mempertimbangkan jumlah studi dengan sampling yang lebih bervariasi pada jenis organisasi dan fungsi, sehingga dapat memaksimalkan koreksi terhadap *sampling error* dan gambaran yang lebih lengkap mengenai topik ini. Kesimpulan menggambarkan jawaban tujuan penelitian atau temuan yang diperoleh. Dalam kesimpulan dapat ditambahkan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut.

Nomenklatur

N = Jumlah sampel

F = Analisis faktor

t = Uji t

r = Korelasi

\bar{r} = Rerata korelasi populasi

$\sigma^2 r$ = Varians

$\sigma^2 e$ = Varians kesalahan sampel

$\sigma^2 \rho$ = Estimasi varians korelasi populasi

DAFTAR PUSTAKA

- Badaracco, J. L. (1991). The knowledge link – How firms compete through strategic alliances. In *Harvard Business School*. Harvard Business Press.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64–76.
- Baumeister, R. F. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological Bulletin*, 91(1), 3.
- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Administration Review*, 67(1), 65–74.

- Burgess, D. (2005). What Motivates Employees to Transfer Knowledge Outside Their Work Unit? *Journal of Business Communication*, 42(4), 324–348. <https://doi.org/10.1177/0021943605279485>
- Chen, C.-A., & Hsieh, C.-W. (2015). Knowledge sharing motivation in the public sector: the role of public service motivation. *International Review of Administrative Sciences*, in Press, n/a. <https://doi.org/10.1177/0020852314558032>
- Chow, C. W., Deng, F. J., & Ho, J. L. (2000). The openness of knowledge sharing within organizations: A comparative study of the United States and the People's Republic of China. *Journal of Management Accounting Research*, 12(1), 65–95.
- Chung, H. F., Cooke, L., Fry, J., & Hung, I. H. (2014). Factors affecting knowledge sharing in the virtual organisation: Employees' sense of well-being as a mediating effect. *Computers in Human Behavior*, 44, 70–80. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.11.040>
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98–101.
- 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.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organizations manage what they know. In *Harvard Business Press*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2010). *Self-determination*. John Wiley & Sons, Inc.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942.
- Deci, Edward L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Drukker, P. F., & Drucker, P. F. (1988). Management and The World's Work. *Harvard Business Review*.
- Foss, N. J., & Michailova, S. (2009). *Knowledge governance: Processes and perspectives* (N. J. Foss & S. Michailova (eds.)). Oxford University Press.
- Foss, N. J., Minbaeva, D. B., Pedersen, T., & Reinholt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human Resource Management*, 48(6), 871–893.
- Frey, B. S., & Meier, S. (2004). Pro-social behavior in a natural setting. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 54(1), 65–88.
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571–589.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109–122.
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356–366. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.10.009>
- 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://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2006.09.003>
- 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://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2011.02.004>
- Islam, M. A., Ikeda, M., & Islam, M. M. (2013). Knowledge sharing behaviour influences. *IFLA Journal*, 39(3), 221–234. <https://doi.org/10.1177/0340035213497674>
- Jadin, T., Gnambs, T., & Batinic, B. (2013). Personality traits and knowledge sharing in online communities. *Computers in Human Behavior*, 29(1), 210–216. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.08.007>
- Lin, H.-F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135–149. <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Lin, T. C., Lai, M. C., & Yang, S. W. (2016). Factors influencing physicians' knowledge sharing on web medical forums. *Health Informatics Journal*, 22(3), 594–607. <https://doi.org/10.1177/1460458215576229>
- Llopis, O., & Foss, N. J. (2016). Understanding

- the climate-knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34(2), 135–144. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.11.009>
- Ma, W. W. K., & Chan, A. (2014). Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment. *Computers in Human Behavior*, 39(Supplement C), 51–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.06.015>
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.06.004>
- McDermott, R., & O'Dell, C. (2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 76–85.
- Mueller, J. (2014). A specific knowledge culture: Cultural antecedents for knowledge sharing between project teams. *European Management Journal*, 32(2), 190–202. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.05.006>
- Olatokun, W., & Nwafor, C. I. (2012). The effect of extrinsic and intrinsic motivation on knowledge sharing intentions of civil servants in Ebonyi State, Nigeria. *Information Development*, 28(3), 216–234. <https://doi.org/10.1177/0266666912438567>
- Palo, S., & Charles, L. (2015). Investigating Factors Affecting Knowledge Sharing Intention of Salespeople. *Management and Labour Studies*, 40(3–4), 302–324. <https://doi.org/10.1177/0258042X16650048>
- Ramayah, T., Yeap, J. A. L., & Ignatius, J. (2014). Assessing Knowledge Sharing Among Academics. *Evaluation Review*, 38(2), 160–187. <https://doi.org/10.1177/0193841X14539685>
- Sandhu, M., Jain, K., & Ahmad, I. (2011). Knowledge sharing among public sector employees: evidence from Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 24(3), 206–26.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2014). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Sage publications.
- Sung Jun Jo, & Joo, B.-K. (2011). Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), 353–364. <https://doi.org/10.1177/1548051811405208>
- Teigland, R., & Wasko, M. (2009). Knowledge transfer in MNCs: Examining how intrinsic motivations and knowledge sourcing impact individual centrality and performance. *Journal of International Management*, 15(1), 15–31. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2008.02.001>
- Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z.-M. (2014). Motivating Knowledge Sharing in Knowledge Management Systems. *Journal of Management*, 40(4), 978–1009. <https://doi.org/10.1177/0149206311412192>
- Wang, W. T., & Hou, Y. P. (2015). Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective. *Information and Organization*, 25(1), 1–26. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2014.11.001>
- 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), 155–173.
- Witherspoon, C. L., Bergner, J., Cockrell, C., & Stone, D. N. (2013). Antecedents of organizational knowledge sharing: a meta-analysis and critique. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 250–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/1367327131131520>
- Yeon, K., Wong, S. F., Chang, Y., & Park, M.-C. (2016). Knowledge sharing behavior among community members in professional research information centers. *Information Development*, 32(3), 655–672. <https://doi.org/10.1177/0266666914566512>
- Zha, X., Li, J., & Yan, Y. (2013). Understanding preprint sharing on Sciencepaper Online from the perspectives of motivation and trust. *Information Development*, 29(1), 81–95. <https://doi.org/10.1177/0266666912449455>