

INTENSI BERBAGI PENGETAHUAN PADA DOSEN DI UNIVERSITAS “X”

Devi Jatmika

ABSTRACT

Nowadays, economy has changed from industry era to knowledge based economy. Indonesia as one of developing countries need to build, invest, and focus in the knowledge and technology for the economy growth, because it can benefit to become more equal participant in the global development process. Knowledge is the main part that plays an important role for an organization. Knowledge management is a method to increase the process of sharing, distribution and creating knowledge in an organization. Knowledge sharing is part of the process, where one shares their knowledge and ideas through discussion in order to create new knowledge or new ideas. Lecturers are the asset of university's development and knowledge sharing intention is a positive attitude that should be developed. The aim of this research is to describe the knowledge sharing intention among lecturers in “X” university. This research used quantitative research. Knowledge sharing intention questionnaire was created based on the Theory of Planned Behavior by Azjen (2006). There was 58 lecturers filled the questionnaire. The result revealed that the knowledge intention sharing among lectures was very low (24.1%), low (34.5%), high (17.2%) and very high (24.1%). The response of some open-ended questions identified some factors that hinder their intention to share knowledge, such as lack of confidence, lack of experiences, the limitation of knowledge, and opportunity to share.

Keywords: Knowledge, Knowledge sharing intention, lecturers

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan ekonomi dimana Indonesia menjadi salah satu dari Negara ASEAN yang harus berkompetisi di Masyarakat Ekonomi ASEAN. Indonesia telah menjadi negara ekonomi terbesar di Asia Tenggara dan untuk menjaga ekonomi Indonesia di masa depan perlu membangun sektor berorientasi pendidikan (Kurniawati, 2014). Pergeseran ekonomi juga terlihat dimana sektor industri mulai bergerak ke *knowledge based economy* atau ekonomi berbasis pengetahuan. Istilah *knowledge based economy* ini sendiri mengacu pada ilmu pengetahuan dan teknologi diformulasikan untuk meningkatkan ekonomi yang berdasarkan produksi, distribusi dan penggunaan dari pengetahuan dan informasi. Tren *knowledge based economy* direfleksikan dengan investasi teknologi yang tinggi, industri berteknologi tinggi dan tenaga kerja yang

terampil. Perpaduan antara ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi peran dalam peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kunci utama untuk mencapai keberhasilan ini adalah investasi di bidang riset, pendidikan dan pelatihan (Organisation for Economic Co-operation and Development, 1996).

Knowledge management menjadi peranan penting bagi sebuah organisasi untuk dapat terus mengikuti perkembangan IPTEK yang bermanfaat pula untuk kemajuan organisasi. Menurut Nonako dan Konno (dalam Alam, Abdullah, Ishak dan Zain, 2009) *Knowledge management* adalah metode mempermudah dan meningkatkan proses berbagi, distribusi, menciptakan dan memahami pengetahuan dalam sebuah perusahaan. Sehingga *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) menjadi bagian dari proses dimana individu berbagi pengetahuan dan ide-ide yang dimiliki melalui diskusi untuk menciptakan pengetahuan atau ide-ide baru. Hislop (dalam Alam dkk, 2009) menyatakan bahwa sikap dan perilaku dari karyawan untuk berbagi pengetahuan dan kesediaan mereka untuk berbagi merupakan proses yang saling berhubungan. Kesediaan untuk berbagi pengetahuan dapat terjadi baik dalam konteks secara individu maupun kelompok.

Salah satu prediktor dari perilaku berbagi pengetahuan adalah intensi untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing intention*) oleh karyawan. Persepsi-persepsi karyawan akan pertukaran, reputasi dan kesenangan dalam membantu orang lain berhubungan positif dengan sikap untuk berbagi pengetahuan. Sebaliknya, persepsi atas akan kehilangan pengetahuan yang telah dimiliki menjadi bagian sikap yang negatif.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Azjen (2006), intensi individu untuk berperilaku dan tindakan nyata yang dilakukannya ditentukan oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi atas kontrol perilaku. Sikap untuk berbagi pengetahuan terbentuk dari keyakinan dan tingkat perasaan positif atau negatif dari individu terhadap intensi untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain dalam suatu organisasi. Hal lainnya yaitu norma subjektif yang terbentuk dari keyakinan normatif dan mengacu pada keyakinan individu adanya relevansi yang penting yang diharapkan oleh orang lain agar dirinya terlibat dengan perilaku yang diharapkan. Dalam hal ini, konteks organisasi seperti pihak eksekutif, manajemen senior, supervisor dan teman-teman kerja merupakan pihak orang-orang yang mengharapkan perilaku. Persepsi atas kontrol perilaku berupa keyakinan individu bahwa ia memfasilitasi perilaku berbagi pengetahuan di dalam organisasi. Dalam sebuah institusi pendidikan dimana kunci dari kesuksesan

kualitas akademis terletak pada sumber daya manusia yaitu para dosen. Dari hasil observasi dalam Universitas “X” dan wawancara kepada dua orang dosen, menyatakan bahwa mereka ingin dan senang untuk berbagi pengetahuan namun saat ini lebih banyak berbagi dengan sesama dosen dalam program studi masing-masing. Fasilitas-fasilitas berupa akses jurnal dan forum ilmiah merupakan bentuk upaya menciptakan suasana berbagi pengetahuan. Maka dari itu, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana intensi berbagi pengetahuan diantara para dosen agar perilaku berbagi pengetahuan dapat terus berkembang.

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi intensi berbagi pengetahuan para dosen Universitas “X”.

C. TINJAUAN TEORI

Definisi Pengetahuan, Berbagi Pengetahuan, dan Intensi Berbagi Pengetahuan

De Long dan fahey (dalam Neurink, 2013) menyatakan pengetahuan adalah sesuatu yang diciptakan dan terletak dalam rutin dan sistem-sistem, dimana nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki karyawan penting dalam penggunaan pengetahuan secara efektif. Davenport dan Prusak (dalam Neurink, 2013) mendefinisikan pengetahuan sebagai campuran susunan pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual dan ide dari para ahli yang memberikan kerangka untuk mengevaluasi dan menggabungkan informasi baru.

Definisi dari berbagi pengetahuan menurut Alwavi dan Leidner (2001) adalah proses penyebaran pengetahuan ke seluruh organisasi yang dapat terjadi antara individu, kelompok atau organisasi dengan menggunakan berbagai channel komunikasi (dalam Chennamaneni, 2006). Kelloway dan Barling (2000) menyatakan berbagi pengetahuan adalah sekumpulan perilaku yang melibatkan pertukaran informasi dan bimbingan kepada orang lain. Berbeda dengan berbagi informasi (*information sharing*) dimana organisasi memastikan informasi tersedia dalam sebuah organisasi bagi karyawannya, namun dalam berbagi pengetahuan mengandung elemen pertukaran, informasi yang dibagikan dapat tidak terarah dan tidak berdasarkan permintaan. Gupta dan Govindarajan (dalam Chennamaneni, 2006) menyatakan bahwa arus berbagi pengetahuan terdiri dari lima

elemen yaitu: 1). Nilai dari sumber ilmu; 2). Kesiediaan dari sumber untuk berbagi pengetahuan; 3). Jalur komunikasi untuk berbagi pengetahuan; 4). Kesiediaan penerima untuk memperoleh pengetahuan; 5). Kapasitas penyerapan dari penerima.

Istilah intensi berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai kemauan (*willingness*) atau keinginan untuk berbagi pengetahuan (Bock dan Kim, 2002) atau sekedar kemauan pekerja dalam menyumbangkan pengetahuan dengan rekan-rekan sekerjanya (Baharim dalam Mariani, 2014). Dengan kata lain, intensi berbagi pengetahuan adalah keinginan atau kemauan untuk berbagi pengetahuan tacit. Menurut Azjen, Icek dan Fishbein Martin (2010) intensi adalah indikasi-indikasi atau isyarat kesiapan seseorang untuk melakukan suatu perilaku. Intensi juga merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku (Azjen dalam Mariani, 2014). Intensi seseorang adalah prediktor terbaik dari perilaku mereka (Ajzen, 2005). Intensi berbagi pengetahuan merupakan tingkat keyakinan seseorang yang akan terlibat dalam perilaku berbagi pengetahuan. Individu yang memandang positif terhadap aktivitas berbagi pengetahuan akan semakin besar niatnya untuk melakukan aktivitas tersebut.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Berbagi Pengetahuan

Menurut Bock, Zmud, Kim & Lee (2005), dalam penelitiannya yang mengukur intensi dengan model Theory of Reasoned Action (TRA) menemukan bahwa sikap terhadap *knowledge sharing*, norma subjektif dan iklim organisasi mempengaruhi intensi seseorang untuk terlibat dalam *knowledge sharing behavior*.

Connelly dan Kelloway (2003) menyatakan bahwa faktor organisasi dan faktor individu mempengaruhi persepsi individu mengenai *knowledge sharing*. Faktor organisasi meliputi: persepsi terhadap dukungan dari pihak manajemen, interaksi sosial yang positif, ukuran organisasi dan kehadiran teknologi untuk memfasilitasi *knowledge sharing*. Faktor individu meliputi: usia, jenis kelamin dan masa jabatan.

Kelly dan Thibaut (dalam Chennamaneni, 2006) dalam studinya menemukan faktor yang mendukung sikap terhadap berbagi adalah bentuk informasi. Berbagi informasi yang berwujud bergantung pada sikap pro sosial, norma organisasi, sedangkan berbagi keahlian bergantung pada identitas individu dan kebutuhan mengekspresikan diri.

D. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena memungkinkan peneliti untuk mengukur respon dari banyak orang dengan sejumlah pernyataan (Gravetter & Forzano, 2012). Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang berarti penelitian yang melibatkan sebuah variabel tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel yang lain.

Instrumen penelitian dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada *theory of planned behavior* (TPB) oleh Azjen (2006). Menurut TPB, intensi adalah indikasi kesiapan individu untuk terlibat dalam sebuah perilaku. Model TPB ini merupakan perkembangan dari *Theory of Reasoned Action*. TPB merupakan model yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia (Azjen, 2006).

Intensi seseorang untuk berperilaku diukur melalui tiga aspek dalam *theory of planned behavior*, yaitu:

1. *Attitude toward the behavior*: sejauh mana kinerja dari suatu perilaku dinilai secara positif atau negative. Hal ini ditentukan oleh sejumlah keyakinan apakah perilaku menghasilkan berbagai hasil atau atribut.
2. *Subjective norm*: tekanan sosial yang dirasakan untuk terlibat ataupun tidak terlibat dalam sebuah perilaku. Menurut *expectancy-value model*, norma subjektif ditentukan oleh sejumlah keyakinan normatif mengikuti harapan dari referensi yang dianggap penting. Referensi normatif ini mencakup pertanyaan-pertanyaan apakah sekelompok orang tertentu atau signifikan akan menyetujui atau tidak menyetujui individu untuk berperilaku tertentu.
3. *Perceived behavioral control*: persepsi individu akan kemampuan mereka untuk melakukan perilaku tertentu. Hal ini ditentukan oleh keyakinan apakah memiliki kontrol yang memfasilitasi kinerja perilaku tertentu.

Uji coba yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji coba terpakai, dikarenakan terbatasnya jumlah responden dan ketersediaan subjek. Uji coba terpakai. Uji coba terpakai adalah uji coba dimana hasil uji cobanya dari aitem-aitem yang sah langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Uji coba instrumen dilakukan kepada 58 responden.

Penghitungan validitas aitem dilakukan dengan batasan uji korelasi antar aitem dengan skor aitem yang digunakan adalah 0.3. Hasil yang diperoleh adalah dari 23 aitem, sebanyak 11 aitem dinyatakan gugur. Sehingga, aitem valid yang diperoleh adalah 12 aitem dengan reliabilitas sebesar 0.818.

E. HASIL

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Tabel 1. Deskripsi subjek berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	7	12.1
25-30 tahun	24	41.4
31- 36 tahun	10	17.2
37-42 tahun	11	19.0
> 42 tahun	4	6.9
Tidak diisi	2	3.4
Total	58	100

Dari data diatas, diketahui bahwa gambaran subjek berdasarkan usia adalah sebagai berikut, subjek yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian adalah 25- 30 tahun sebanyak 41.4%. kemudian diikuti usia 37-42 tahun sebanyak 19%. Kategori ketiga, usia 31-36 tahun sebanyak 10%. Kemudian diikuti usia < 25 tahun sebanyak 12.1% dan > 42 tahun sebanyak 6.9%. Jumlah subjek yang tidak mengisi keterangan usia sebanyak 3.4%.

Tabel 2. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	25	43.1
Perempuan	33	56.9
Total	58	100

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin yaitu laki – laki sebanyak 23 orang subjek dengan persentase sebesar 43,1% dan untuk perempuan sebanyak 33 orang subjek dengan persentase sebesar 56,9%. Hasil menunjukkan bahwa profil responden mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Deskripsi subjek berdasarkan lama kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1-2 tahun	22	37.9
3-4 tahun	11	19.0
5-6 tahun	4	6.9
> 6 tahun	11	19.0
tidak isi	10	17.2
TOTAL	58	100

Dari data di atas, diketahui jumlah subjek yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 37.9%, 3-4 tahun sebanyak (19%), di atas 6 tahun sebanyak 19%, dan 5-6 tahun sebanyak (6.9%), selebihnya data lama bekerja tidak diisi oleh responden.

2. Deskripsi Intensi Berbagi Pengetahuan

Nilai rata-rata dan standar deviasi (SD) dari masing-masing aspek intensi berbagi pengetahuan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai rata-rata dan standar deviasi setiap aspek intensi berbagi pengetahuan

Aspek	Nilai rata-rata	Nilai SD
<i>Attitude towards knowledge sharing</i>	13.72	1.42
<i>Subjective norm</i>	15.31	1.71
<i>Perceived behavioral control</i>	8.7	1.04

Dari pengolahan data menggunakan teknik persentil 25, 50, dan 75, intensi berbagi pengetahuan terbagi dalam empat kategori sebagai berikut.

Tabel 5. Deskripsi intensi berbagi pengetahuan pada dosen

Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
< 35.75	Sangat rendah	14	24.1
35.75- 38	Rendah	20	34.5
38- 39.25	Tinggi	10	17.2
>39.35	Tinggi sekali	14	24.1
Total		58	100

Dari hasil diketahui bahwa mayoritas intensi berbagi pengetahuan para dosen berada pada kategori sedang sebesar 34.5%, diikuti kategori rendah 24.1%, tinggi sekali 24.1% dan kategori tinggi 17.2%.

3. Deskripsi Intensi Berbagi Pengetahuan berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Kerja

Uji deskriptif intensi berbagi pengetahuan dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan intensi berbagi pengetahuan ditinjau dari pendidikan, jenis kelamin dan lama kerja. Teknik uji deskriptif yang dilakukan dengan uji Chi-square.

Hasil uji Chi-square intensi berbagi pengetahuan ditinjau dari jenis kelamin. Hasil yang diperoleh adalah nilai Chi-square= 13.894 dan sig (p) = 0.308 >0.05 yang berarti tidak ada hubungan antara intensi berbagi pengetahuan ditinjau dari jenis kelamin.

Hasil uji Chi-square intensi berbagi pengetahuan ditinjau dari pendidikan. Hasil yang diperoleh adalah nilai chi-square= 14.707 dan sig (p)= 0.929 > 0.05 yang berarti tidak ada hubungan antara intensi berbagi pengetahuan ditinjau dari pendidikan.

Hasil uji Chi-square intensi berbagi pengetahuan ditinjau dari lama kerja. Hasil yang diperoleh adalah nilai Chi-square= 45. 28 dan sig (p)= 0.585 > 0.05 maka tidak ada hubungan antara intensi berbagi pengetahuan ditinjau dari lama kerja.

F. PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa intensi berbagi dosen berada pada kategori sedang sebesar 34.5% dan cenderung berada pada rendah. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen universitas “X” kurang memiliki intensi untuk berbagi pengetahuan yang dimilikinya di tempat kerja.

Dalam *attitude towards behavior* terbagi dalam dua indikator yaitu: keyakinan individu dan harapan mendapatkan timbal balik. Sebagaimana menurut Azjen (2006) *attitude towards behavior* merupakan persepsi individu apakah perilaku tersebut dinilai positif atau negatif dan hasil dari melakukan perilaku tersebut, seperti biaya waktu ataupun tenaga yang dicurahkan jika melakukan perilaku. Dari hasil uji instrumen diketahui banyak aitem gugur yang seharusnya mendukung harapan adanya timbal balik dari berbagi pengetahuan pada pernyataan seperti “Saya berharap mendapatkan imbalan dengan berbagi pengetahuan”, “Saya berharap teman sekerja akan membantu di kemudian hari, ketika saya membantu mereka dengan membagi pengetahuan saya”. Aitem-aitem yang gugur ini menunjukkan bahwa sebagian dosen memandang berharap untuk mendapatkan hasil dari melakukan perilaku berbagi pengetahuan adalah hal yang negatif namun adapula yang menganggap itu adalah hal yang mendukung. Sehingga, dalam hal ini perlu penelitian lebih lanjut karena kemungkinan adanya faktor budaya yang mempengaruhi persepsi atas harapan akan hasil dari melakukan perilaku. Bock, et. al (dalam Bock Lee & Lee, 2010) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa harapan akan adanya penghargaan ekstrinsik berhubungan negatif dengan sikap terhadap berbagi pengetahuan pada budaya kolektif di Korea. Namun, dapat disimpulkan sikap para dosen terhadap berbagi pengetahuan adalah sesuatu kegiatan yang menyenangkan dan berharga. Hal ini terlihat dari hasil pertanyaan terbuka mengenai apakah yang menumbuhkan keinginan mereka untuk berbagi pengetahuan, beberapa respon dari para ingin berbagi karena rasa bahagia ketika berbagi, keikhlasan, manfaat pengetahuan untuk orang lain, persaaan menyenangkan dan rasa saling membutuhkan antar rekan kerja.

Domain intensi lainnya adalah *subjective norms* (norma subjektif) yang diartikan oleh Azjen (2006) persepsi seseorang terhadap pentingnya individu yang memberikan rujukan atau kelompok yang menyetujui atau tidak menyetujui dengan melaksanakan perilaku.

Keyakinan normatif didukung oleh motivasi untuk menuruti. Dari hasil penelitian ini para dosen mengikuti saran baik dari atasan dan rekan kerja jika diminta untuk berbagi pengetahuan.

Pada domain selanjutnya yaitu *perceived behavioral control*, dalam penelitian ini mengukur persepsi individu mengenai ketersediaan sumber daya seperti fasilitas, kesempatan dan waktu untuk berbagi pengetahuan. Sebagaimana dalam Azjen (2006) intensi bergantung pada ada atau tidaknya sumber daya yang dibutuhkan dan kesempatan-kesempatan. Keyakinan memiliki kontrol ataupun tidak berdasarkan pengalaman masa lalu mengenai perilaku. Semakin banyak sumber daya dan kesempatan yang ia miliki semakin sedikit hambatan yang ia rasakan untuk melakukan perilaku tersebut. Dari hasil pertanyaan terbuka diketahui bahwa para dosen merasakan menghambat keinginan mereka untuk berbagi pengetahuan, seperti kurangnya pengalaman sehingga tidak menguasai materi, pengetahuan yang terbatas, tidak percaya diri, kurangnya waktu untuk melakukan karena tugas-tugas, kurangnya keterbukaan dan intensitas pertemuan fasilitas yang dianggap masih kurang mendukung, kurangnya motivasi dan rasa takut akan respon negatif dari orang lain jika melakukan berbagi pengetahuan. Chennamaneni (2006) dalam penelitiannya kepada 180 karyawan menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi norma subjektif karyawan. Lebih lanjut lagi, alat-alat fasilitas dan teknologi juga berasosiasi positif terhadap *perceived behavioral control*.

Data tambahan dari uji chi-square juga diketahui bahwa tidak ada hubungan antara intensi berbagi pengetahuan ditinjau dari jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Hal ini menunjukkan atribut seseorang tidak berhubungan dengan intensinya untuk berbagi pengetahuan namun ada faktor-faktor lain yang lebih penting untuk keinginan berbagi pengetahuan seperti iklim organisasi, kemampuan pengetahuan yang dimiliki dosen, dan sarana-sarana yang mendukung.

G. SIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa intensi berbagi pengetahuan para dosen universitas “X” cenderung rendah. Pada perbandingan dari ketiga aspek intensi berbagi pengetahuan, para dosen umumnya memiliki sikap positif terhadap intensi berbagi pengetahuan dan keyakinan normative untuk mengikuti arahan dan referensi yang dianggap penting. Namun, dari sisi *perceived control behavior*, keyakinan memiliki kontrol untuk melakukan perilaku cenderung kurang.

Selain itu, intensi berbagi pengetahuan tidak memiliki hubungan dengan atribut yang dimiliki seseorang. Dalam penelitian ini diketahui bahwa faktor usia, jenis kelamin dan lama kerja tidak memiliki hubungan dengan intensi berbagi pengetahuan pada para dosen.

H. SARAN

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk melakukan ujicoba skala sehingga memiliki kesempatan untuk memperbaiki aitem-aitem, selain itu juga menambah jumlah sampel penelitian yang lebih besar. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan faktor budaya orang Indonesia dalam menyusun instrumen. penelitian yang dapat mempengaruhi sikap berbagi pengetahuan. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji mengenai bagaimana peran budaya organisasi yang mendukung untuk menciptakan berbagi pengetahuan dalam lingkup organisasi.

Saran praktis dalam penelitian ini ditujukan kepada organisasi agar dapat menciptakan suasana berbagi pengetahuan yang kondusif, membuat sesi khusus yang mendorong karyawan termotivasi untuk berbagi pengetahuan dan waktu, memberikan pelatihan-pelatihan bagi para dosen agar menambah informasi-informasi pengetahuan sehingga meningkatkan keyakinan dirinya. Saran bagi para dosen adalah agar bersikap terbuka dan memandang dari sisi positif untuk berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan dapat dimulai dari keinginan untuk bertanya dan komunikasi yang lancar dengan rekan dosen lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek & Fishbein, Martin. (2010). *Predicting and Changing Behavior : The Reasoned Action Approach*. New York : Taylor Francis Group LLC. p. 39.
- Azjen, I. (2006). Theory of planned behavior. Retrieved from: <http://people.umass.edu/aizen/tpb.html>
- Alam, S. S., Abdullah, Z., Ishak, N. A., & Zain, Z. M. (2009). Asseing knowledge sharing behavior among employees in SMEs: an Empirical Study. *International Business Research*, 2(2), p. 115-122.
- Bock, G. W., Lee, J. Y., & Lee, J. (2010). Cross Culture Study on Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing. *Asia Pasific Journal of Information Systems*, Vol. 20, No. 3.
- Chennamaneni, A. (2006). Determinants of knowledge sharing behavior: Developing and testing and integrated theoretical model. Disertasi.
- Gravetter, F.J., dan Forzano, L.B., (2012). *Research Methods for The Behavioral Sciences (4th Ed.)*. Canada : Wadsworth Cengage Learning.
- Kelloway, E.K., & Barling, J. (2000). Knowledge work as organizational behaviour. *International Journal of Management Reviews* (2), pp. 287-304.
- Mariani, H. (2014). Hubungan antara *trust* dan kepribadian *agreeableness* dengan intensi berbagi pegetahuan pada karyawan perusahaan berbasis *knowledge management* di PT. Pertamina Balikpapan. Retrieved from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=184124&val=6386&title=Hubungan%20antara%20Trust%20dan%20Kepribadian%20Agreeableness%20dengan%20Intensi%20Berbagi%20Pengetahuan%20pada%20karyawan%20perusahaan%20berbasis%20Knowledge%20Management%20di%20PT.%20P Pertamina%20Balikpapan>.
- Neurink, D. (2013). Knowledge sharing from a different approach: The influence of quantity and quality f knowledge sharing on satisfaction, trust and commitment within a non- profit organization. Retrieved from <http://essay.utwente.nl/64222/>
- Organization for Economic Co-Operation and Development. (1996). The knowledge based economy. Retrieved from <http://www.oecd.org/sti/sci-tech/1913021.pdf>