

**PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

Gilang Arief Maulana

Email : gilangariefmaulana@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183, Telp & Fax
: (0274) 387656

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of trust on knowledge sharing partially, the influence of trust on organizational commitment partially, the influence of organizational commitment on knowledge sharing, indirect effect of job insecurity on turnover intention through organizational commitment.

This research was conducted at Muhammadiyah University of Yogyakarta. The number of samples from this study were 106 permanent lecturers of Muhammadiyah University Yogyakarta. Data analysis using AMOS version 24. The results of this study indicate that trust partially affects knowledge sharing. Trust partially affects organizational commitment. Organizational commitment partially affects knowledge sharing. Indicate there are indirect effect of job insecurity on turnover intention through organizational commitment.

Keywords: Trust, Organizational Commitment, Knowledge Sharing

PENDAHULUAN

Pengetahuan yang dimiliki dalam organisasi bukan hanya dalam bentuk tertulis ataupun yang telah terdokumentasi dalam system informasi organisasi (*explicit knowledge*). Tetapi, pengetahuan yang dimiliki organisasi kebanyakan berada pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut (*tacit knowledge*). Pengetahuan yang ada dalam kepala seorang individu bias menjadi sesuatu yang sangat bermanfaat untuk individulainny dalam organisasi untuk dapat membantu mereka mencapai tujuan organisasi. Pengetahuan yang dimiliki individu itu dapat diberikan pada individulainnya dengan cara berbagi pengetahuan. Dengan berbagi pengetahuan, seorang individu dapat menyalurkan suatu pengetahuan kepada individu lain untuk memiliki pengetahuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Begitupun sebaliknya, seorang individu dapat memperoleh pengetahuan dari individu yang lain ataupun dapat menciptakan pengetahuan yang baru bersama.

KAJIAN TEORI

Berbagi pengetahuan menurut Hoof & Rider (2004) adalah suatu proses dimana seorang individu menukarkan suatu pengetahuan yang dia miliki serta menciptakan suatu pengetahuan baru bersama. Beberapa penelitian yang melakukan penelitian tentang berbagi pengetahuan sering menggunakan unsure kepercayaan dan komitmen sebagai suatu faktor yang dapat mempengaruhi

perilaku Berbagi pengetahuan (Badar & Seniati, 2017; Hashim & Tan, 2015; Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan, 2016).

Kepercayaan mempengaruhi berbagi pengetahuan

McAllister (1995) mengemukakan kepercayaan adalah tingkat percaya diri individu untuk melakukan sebuah tindakan berbasis berkata, memberi, beraksi dan keputusan individu lainnya. McAllister (1995) mengemukakan teori bahwa kepercayaan terbagi dalam dua bentuk, yaitu *Affect based trust* dan *cognitif based trust*. Semakin individu percaya dengan individu lain ataupun dengan organisasi maka dia akan merasa nyaman dan akan merasa sukarela untuk dapat berbagi pengetahuan yang dimilikinya pada orang lain. Hal ini didukung oleh penelitian Badar & Tan (2015).

H1 : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Kepercayaan mempengaruhi komitmen

Komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (1990) merupakan suatu keadaan psikologis dimana individu mempunyai suatu hubungan dengan organisasinya serta tetap ingin untuk berada dalam organisasi tersebut. mengidentifikasikan suatu organisasi, tujuan serta keinginannya supaya tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Individu dengan tingkat kepercayaan yang tinggi akan memiliki suatu pandangan yang positif terhadap perusahaan karena mereka memiliki rasa percaya pada organisasi maupun setiap individu dalam organisasi. Rasa percaya ini dapat menimbulkan suatu kelekatan emosional pada individu yang membuatnya merasa bertanggung jawab pada organisasi, dengan kata lain kepercayaan ini dapat menumbuhkan suatu komitmen pada individu dalam organisasi yang dapat membuat individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila tingkat kepercayaan juga tinggi. Pernyataan mengenai pengaruh positif trust terhadap komitmen ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Badar Tan (2015).

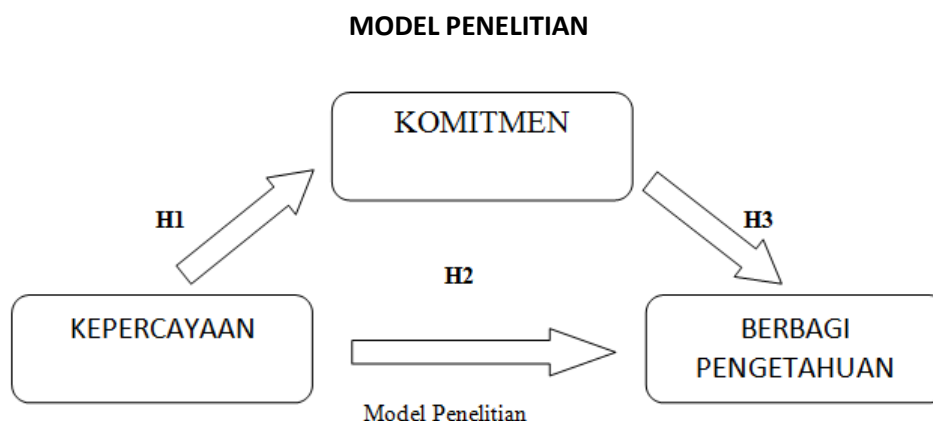
H2 : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Komitmen Mempengaruhi Knowledge Sharing

Berbagi pengetahuan menurut Hoof & Rider (2004) adalah suatu proses dimana seorang individu menukarkan suatu pengetahuan yang dia miliki serta menciptakan suatu pengetahuan baru bersama. Orang yang memiliki komitmen ini akan lebih rela untuk Berbagi pengetahuan dengan anggota organisasi lainnya karena dia akan rela melakukan tindakan yang dapat mempermudah pekerjaan orang lain demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Orang yang berkomitmen ini memiliki suatu faktor emosional yang membuat mereka mau untuk berbagi pengetahuannya dengan anggota organisasi lainnya yang membuatnya merasa memiliki suatu tanggung jawab dan kewajiban moral untuk dapat Berbagi pengetahuan. Yang berarti, komitmen dapat berpengaruh positif terhadap perilaku Berbagi pengetahuan. Hal ini didukung oleh penelitian milik Han, Seo, Yoon, & Yoon (2016). Dengan adanya komitmen yang secara tidak langsung akan berdampak pula kepada perilaku berbagi pengetahuan yang ada karena adanya komitmen ini dapat membuat tingkat kepercayaan individu semakin tinggi yang berdampak pada perilaku berbagi pengetahuan yang ada, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Badar & Tan (2015).

H3 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

H4 : Komitmen dapat memediasi hubungan antara kepercayaan dan berbagi pengetahuan



| METODE PENELITIAN Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Indikator |
|---------------------------------------|--|---|
| Kepercayaan | McAllister (1995) mengemukakan kepercayaan adalah tingkat percaya diri individu untuk melakukan sebuah tindakan berbasis berkata, memberi, beraksi dan keputusan individu lainnya. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Affect based trust</i> • <i>cognitif based trust</i> |
| Komitmen Organisasional | Komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (1990) merupakan suatu keadaan psikologis dimana individu mempunyai suatu hubungan dengan organisasinya serta tetap ingin untuk berada dalam organisasi tersebut | <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen afektif • Komitmen kontinuitas • Komitmen normatif |
| Berbagi pengetahuan | Berbagi pengetahuan menurut Hoof & Rider (2004) adalah suatu proses dimana seorang individu menukarkan suatu pengetahuan yang dia miliki serta menciptakan suatu pengetahuan baru bersama. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Knowledge donating</i> • <i>Knowledge collecting</i> |

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dari penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada para dosen yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maupun dengan cara menyebar melalui bantuan pihak yang terkait dengan para dosen tersebut. Skala kuisisioner yang peneliti gunakan disini yaitu skala *likert* 1-5.

Penentuan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* yang termasuk dalam *non-probability* sampling. *Convenience sampling* sendiri merupakan teknik sampling berdasarkan kemudahan mendapatkan sample serta dapat menyediakan data yang dibutuhkan (Sekaran, 2017).

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, peneliti mendapatkan 106 data yang dapat diolah. Jumlah ini sudah mencukupi syarat untuk menganalisis menggunakan SEM, yaitu sebanyak 100-200 (Ghozali, 2011).

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah SEM (Structural Equation Model) dengan menggunakan aplikasi AMOS 24 yang digunakan untuk mengetahui apakah ada suatu pengaruh yang tidak langsung dari variabel *kepercayaan* terhadap *berbagi pengetahuan* dengan variabel komitmen sebagai intervening.

Dalam menjalankan teknik analisis ini, kita perlu mengikuti langkah yang telah ditentukan. Langkah-langkah SEM terdiri atas 7 tahapan menurut Ghozali (2011) yaitu:

1. Pengembangan Model Berdasar Teori
2. Menyusun Diagram Jalur (*Path Diagram*)
3. Mengubah Diagram Jalur menjadi Persamaan Struktural
4. Memilih Jenis Input Matriks dan Estimasi Model yang Diusulkan
5. Menilai Identifikasi Model Struktural
6. Menilai Kriteria *Goodness-of-Fit*
7. Interpretasi dan Modifikasi Model

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrument dinyatakan Valid jika dapat mengemukakan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), akan dikatakan valid apabila nilai probabilitas $> 0,5$ (ghozali, 2011).

Tabel 4.5
Uji Validitas

| Variabel | Butir Pertanyaan | Factor Loading | Batas | Keterangan |
|-------------|---------------------|----------------|-------|------------|
| Kepercayaan | X1 | 0.629 | 0,5 | Valid |
| | X2 | 0.733 | | Valid |
| | X3 | 0.544 | | Valid |
| | X4 | 0.672 | | Valid |
| | X5 | 0.665 | | Valid |
| | X6 | 0.724 | | Valid |
| | X7 | 0.695 | | Valid |
| | X8 | 0.719 | | Valid |
| | X9 | 0.651 | | Valid |
| | X10 | 0.531 | | Valid |
| | X11 | 0.67 | | Valid |

| | | | | |
|---------------------|-----|-------|-----|-------|
| Komitmen | Z1 | 0.653 | 0,5 | Valid |
| | Z2 | 0.773 | | Valid |
| | Z3 | 0.69 | | Valid |
| | Z4 | 0.716 | | Valid |
| | Z5 | 0.699 | | Valid |
| | Z6 | 0.676 | | Valid |
| | Z7 | 0.693 | | Valid |
| | Z8 | 0.772 | | Valid |
| | Z9 | 0.613 | | Valid |
| | Z10 | 0.606 | | Valid |
| | Z11 | 0.679 | | Valid |
| | Z12 | 0.742 | | Valid |
| | Z13 | 0.615 | | Valid |
| | Z14 | 0.727 | | Valid |
| | Z15 | 0.728 | | Valid |
| | Z16 | 0.596 | | Valid |
| | Z17 | 0.628 | | Valid |
| | Z18 | 0.658 | | Valid |
| | Z19 | 0.718 | | Valid |
| | Z20 | 0.681 | | Valid |
| | Z21 | 0.666 | | Valid |
| | Z22 | 0.575 | | Valid |
| | Z23 | 0.675 | | Valid |
| | Z24 | 0.795 | | Valid |
| Berbagi Pengetahuan | Y1 | 0.72 | 0,5 | Valid |
| | Y2 | 0.658 | | Valid |
| | Y3 | 0.776 | | Valid |
| | Y4 | 0.75 | | Valid |
| | Y5 | 0.669 | | Valid |
| | Y6 | 0.651 | | Valid |
| | Y7 | 0.726 | | Valid |
| | Y8 | 0.777 | | Valid |
| | Y9 | 0.664 | | Valid |
| | Y10 | 0.515 | | Valid |
| | Z23 | 0.675 | | Valid |
| | Z24 | 0.795 | | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada setia variabel mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,5 sebagai nilai batas item pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasilnya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menunjukkan suatu kemampuan instrument dalam mengukur variabel yang diukur. Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan CR (Construct Reability), yang mempunyai kriteria apabila nilai CR > 0,70 maka variabel bisa dikatakan reliabel (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil pengukuran reliabilitas:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

| Variabel | CR | Batas | Keterangan |
|---------------------|-------|-------|------------|
| KEPERCAYAAN | 0,894 | >0,70 | Reliabel |
| KOMITMEN | 0,954 | >0,70 | Reliabel |
| BERBAGI PENGETAHUAN | 0,902 | >0,70 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

berdasarkan Pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai dari CR (Constuct Reliability) dari setiap variabel lebih besar dari nilai 0,70 maka seluruh instrument pada penelitian ini reliabel atau mampu untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

• Hasil Penelitian

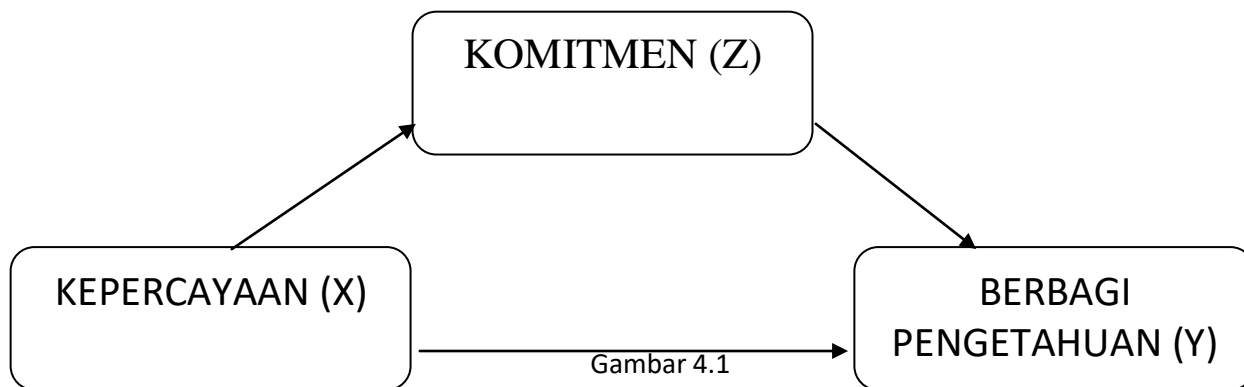
Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah SEM (Struktural Equation Model) yang dioperasikan dengan aplikasi AMOS 24, Berikut ini tahap pemodelan SEM pada penelitian ini:

1. Pengembangan Model Berdasar Teori

Tahap pertama dalam SEM adalah pengembangan model berdasarkan teori yang sebelumnya sudah dipaparkan dalam penelitian ini. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Kepercayaan (Kepercayaan), sedangkan variabel endogennya adalah Berbagi pengetahuan (Berbagi Pengetahuan).

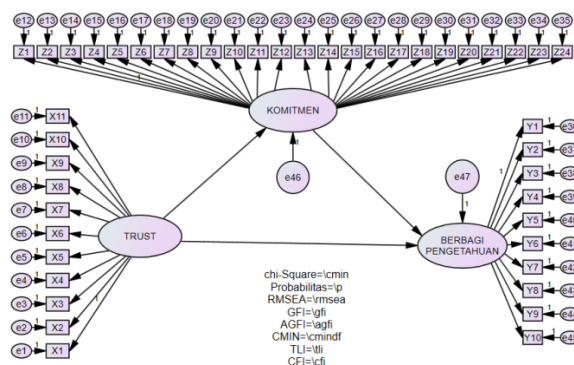
2. Menyusun diagram jalur (Path Diagram)

Pengukuran ini dalam SEM dinamakan model struktural (*structural model*). Berdasarkan hipotesis yang ada maka didapatkan diagram jalur berikut:



3. Mengubah Diagram Jalur menjadi model Persamaan Struktural

Model yang sudah digambarkan dalam diagram alur pada tahap sebelumnya selanjutnya akan dinyatakan dalam model persamaan struktural seperti yang telah dijelaskan di bab III.



Gambar 4.2
Model Persamaan Struktural

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Model yang diusulkan pada SEM menggunakan data input berupa matrik korelasi serta matrik kovarian. Teknik estimasi model yang digunakan adalah Maximum Likelihood (ML). Estimasi ML sudah terpenuhi dengan asumsi berikut:

a. Ukuran Sampel

Pada penelitian ini data sampel yang diolah sebanyak 106 data. Jika mengacu dalam ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah antara 100-200 (Ghozali, 2011).

b. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, output uji normalitas AMOS dilakukan dengan nilai CR (Critical Ratio) antara -2,58 sampai 2,58. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

| Variable | min | Max | Skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|----------|-----|-----|--------|--------|----------|--------|
| Y10 | 3 | 5 | -0.122 | -0.514 | -0.220 | -0.463 |
| Y9 | 2 | 5 | -0.308 | -1.295 | 0.389 | 0.817 |
| Y8 | 3 | 5 | 0.167 | 0.704 | -0.718 | -1.509 |
| Y7 | 2 | 5 | -0.263 | -1.106 | -0.210 | -0.441 |
| Y6 | 2 | 5 | -0.410 | -1.724 | 0.112 | 0.236 |
| Y5 | 2 | 5 | 0.118 | 0.498 | -0.960 | -2.018 |
| Y4 | 2 | 5 | -0.063 | -0.265 | -0.604 | -1.269 |
| Y3 | 3 | 5 | 0.052 | 0.217 | -0.956 | -2.009 |
| Y2 | 2 | 5 | -0.253 | -1.063 | -0.954 | -2.005 |

| | | | | | | |
|--------------|---|---|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | 2 | 5 | -0.176 | -0.741 | -0.684 | -1.438 |
| Z24 | 2 | 5 | -0.087 | -0.367 | -0.940 | -1.975 |
| Z23 | 2 | 5 | -0.040 | -0.169 | -0.418 | -0.878 |
| Z22 | 2 | 5 | -0.044 | -0.187 | -0.584 | -1.228 |
| Z21 | 2 | 5 | -0.244 | -1.025 | -0.418 | -0.879 |
| Z20 | 2 | 5 | -0.250 | -1.051 | -0.442 | -0.929 |
| Z19 | 2 | 5 | -0.173 | -0.729 | -0.538 | -1.131 |
| Z18 | 2 | 5 | -0.120 | -0.506 | -0.568 | -1.194 |
| Z17 | 2 | 5 | 0.061 | 0.254 | -1.074 | -2.256 |
| Z16 | 2 | 5 | -0.009 | -0.038 | -0.544 | -1.143 |
| Z15 | 2 | 5 | 0.132 | 0.557 | -0.848 | -1.783 |
| Z14 | 2 | 5 | 0.115 | 0.485 | -0.745 | -1.567 |
| Z13 | 2 | 5 | -0.310 | -1.305 | 0.170 | 0.357 |
| Z12 | 2 | 5 | 0.163 | 0.685 | -0.679 | -1.427 |
| Z11 | 2 | 5 | -0.139 | -0.585 | -0.279 | -0.586 |
| Z10 | 2 | 5 | 0.079 | 0.333 | -0.522 | -1.097 |
| Z9 | 2 | 5 | 0.047 | 0.197 | -0.559 | -1.174 |
| Z8 | 2 | 5 | -0.146 | -0.615 | -0.596 | -1.253 |
| Z7 | 2 | 5 | -0.120 | -0.506 | -0.568 | -1.194 |
| Z6 | 2 | 5 | -0.250 | -1.052 | -1.026 | -2.156 |
| Z5 | 2 | 5 | -0.496 | -2.084 | 0.304 | 0.640 |
| Z4 | 2 | 5 | -0.241 | -1.013 | -0.850 | -1.787 |
| Z3 | 2 | 5 | -0.455 | -1.914 | -0.038 | -0.08 |
| Z2 | 2 | 5 | -0.311 | -1.308 | -0.263 | -0.553 |
| Z1 | 2 | 5 | -0.480 | -2.018 | -0.360 | -0.756 |
| X11 | 2 | 5 | -0.417 | -1.754 | -0.485 | -1.020 |
| X10 | 2 | 5 | 0.003 | 0.013 | -0.578 | -1.214 |
| X9 | 2 | 5 | -0.284 | -1.196 | 0.054 | 0.115 |
| X8 | 2 | 5 | -0.296 | -1.245 | 0.180 | 0.379 |
| X7 | 2 | 5 | -0.449 | -1.886 | -0.425 | -0.894 |
| X6 | 2 | 5 | -0.487 | -2.048 | -0.324 | -0.681 |
| X5 | 2 | 5 | -0.178 | -0.750 | 0.025 | 0.052 |
| X4 | 2 | 5 | -0.253 | -1.061 | 0.057 | 0.120 |
| X3 | 2 | 5 | -0.111 | -0.467 | -0.396 | -0.833 |
| X2 | 2 | 5 | -0.202 | -0.85 | -0.157 | -0.331 |
| X1 | 2 | 5 | -0.405 | -1.704 | -0.410 | -0.863 |
| Multivariate | | | | | 31.015 | 2.455 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil normalitas pada tabel 4.6 ditunjukkan bahwa nilai variabel berdistribusi normal karena nilai critical ratio sebesar 2.44 yang artinya secara univariate berdistribusi normal karena nilai critical ratio (CR) untuk kurtosis (keruncingan maupun skewness (kemencengan), ada dalam rentang -2,58 sampai 2,58 maka analisis data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

c. Identifikasi *outliers*

Identifikasi ini peneliti lakukan untuk melihat apakah adanya data yang ekstrim atau terlihat berbeda jauh dengan data-data yang lain yang ada dalam penelitian ini. Untuk penelitian ini didapatkan hasil probabilitas yaitu 0,001 dimana jumlah butir pertanyaan dalam penelitian ini sebanyak 45 butir pertanyaan. Maka dari itu nilai *malahanobis distance* adalah $(0,001; 45)=80,076$. Yang artinya maka apabila ada data yang mempunyai nilai *malahanobis distance* lebih besar dari 80,076 akan dikategorikan dalam *multivariate outlier*. Dalam tidak ada data yang memiliki nilai *malahanobis distance* melebihi dari nilai 80,076 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat data yang *multivariate outliers*.

5. Identifikasi Model Struktural

Analisis SEM akan dapat dilakukan jika hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified.

Tabel 4.9
Notes For Model

| | |
|--|------|
| Number of distinct sample moments: | 1035 |
| Number of distinct parameters to be estimated: | 93 |
| Degrees of freedom (1035 - 93): | 942 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil Output AMOS menunjukkan nilai df model 942 yang mengidentifikasi bahwa model ini termasuk dalam kategori over identified karena memiliki nilai df yang positif. Maka dari itu data bisa di analisis ke tahap berikutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodnes of Fit*

Tabel 4.10
Penilaian Goodnes Of Fit

| <i>Goodness of fit index</i> | <i>Cut-off value</i> | Model Penelitian | Model |
|--------------------------------|----------------------|------------------|-----------|
| <i>Significant probability</i> | ≥ 0.05 | 0,001 | Tidak Fit |
| RMSEA | ≤ 0.08 | 0,088 | Marginal |
| GFI | ≥ 0.90 | 0,592 | Tidak Fit |
| AGFI | ≥ 0.90 | 0,551 | Tidak Fit |
| CMIN/DF | ≤ 2.0 | 1,816 | Fit |
| TLI | ≥ 0.90 | 0,750 | Marginal |
| CFI | ≥ 0.90 | 0,762 | Marginal |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9, kita dapat melihat bahwa model penelitian terdapat hasil yang fit, walaupun beberapa hasil ada yang tidak fit. Penelitian ini bisa dilanjutkan karena adanya satu nilai yang fit dan beberapa yang marginal.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Selanjutnya adalah tahap dimana model di impretasikan. Karena model dikatakan baik sehingga tidak dilakukan modifikasi model dan dilanjutkan kepada tahap berikutnya.

Pengujian Hipotesis & Pembahasan

Pengujian hipotesis yang dilakukan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini atau menganalisis hasil dari hubungan-hubungan model yang ada dalam penelitian ini. Analisis hipotesis akan dapat dinilai dari *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel yang ada dalam penelitian ini

Tabel 4.11
Hubungan Antar Variabel

| | | Estimate | S.E. | C.R. | P | Hipotesis |
|---------------------|------------------|----------|------|-------|-------|--------------------|
| KOMITMEN | <--- KEPERCAYAAN | .841 | .153 | 5.480 | 0,000 | Positif signifikan |
| BERBAGI PENGETAHUAN | <--- KEPERCAYAAN | .511 | .127 | 4.034 | 0,000 | Positif signifikan |
| BERBAGI PENGETAHUAN | <--- KOMITMEN | .645 | .145 | 4.457 | 0,000 | Positif signifikan |

Dari tabel di atas dapat dijelaskan koefisien antar pengaruh variabel yang menunjukkan hasil bahwa:

Pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan

Parameter estimasi nilai koefisien standarized regresion weight diperoleh sebesar 0,841 dan nilai C.R 5.480 yang menunjukkan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap Berbagi pengetahuan. Artinya bila kepercayaan semakin baik maka Berbagi pengetahuan akan semakin baik pula atau keduanya memiliki hubungan positif. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan suatu nilai probabilitas 0,000 ($p < 0.05$). sehingga hal ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis pertama "Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan" didukung oleh penelitian ini dan dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara kepercayaan dan berbagi pengetahuan .

Pengaruh kepercayaan terhadap komitmen

Parameter estimasi nilai koefisien standarized regresion weight diperoleh sebesar 0,841 dan nilai C.R 5.480 yang menunjukkan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap Berbagi pengetahuan . Artinya bila semakin kepercayaan baik maka komitmen akan semakin baik pula atau keduanya memiliki hubungan positif. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan suatu nilai probabilitas 0,000 ($p < 0.05$). sehingga hal ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis pertama "Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan" didukung oleh penelitian ini dan dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara kepercayaan dan komitmen.

Hubungan komitmen terhadap berbagi pengetahuan

Parameter estimasi nilai koefisien standarized regresion weight diperoleh sebesar 0,841 dan nilai C.R 5.480 yang menunjukkan bahwa komitmen mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap Berbagi pengetahuan. Artinya bila semakin komitmen baik maka

Berbagi pengetahuan akan semakin baik pula atau keduanya memiliki hubungan positif. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan suatu nilai probabilitas 0,000 ($p < 0.05$), sehingga hal ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis pertama “komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan” didukung oleh penelitian ini dan dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara komitmen dan berbagi pengetahuan.

Hubungan kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan melalui komitmen sebagai variabel intervening

Tabel 4.12
standardized direct effects

| | KEPERCAYAAN | KOMITMEN | BERBAGI PENGETAHUAN |
|---------------------|-------------|----------|---------------------|
| KOMITMEN | 0.860 | 0.000 | 0.000 |
| BERBAGI PENGETAHUAN | 0.463 | 0.572 | 0.000 |

Tabel 4.13
standardized indirect effects

| | KEPERCAYAAN | KOMITMEN | BERBAGI PENGETAHUAN |
|---------------------|-------------|----------|---------------------|
| KOMITMEN | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| BERBAGI PENGETAHUAN | 0.492 | 0.000 | 0.000 |

D

Dari tabel 4.11 dan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa nilai *standardized direct effects* lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *standardized indirect effects* ($0,463 < 0,492$) yang artinya bahwa hal ini menunjukkan komitmen dapat memediasi hubungan antara kepercayaan dengan berbagi pengetahuan. Artinya, jika semakin tingginya kepercayaan akan semakin tinggi pula komitmen yang ada dan akan berdampak secara tidak langsung kepada berbagi pengetahuan yang ada. Hal ini membuktikan hipotesis yang ke empat dari penelitian ini yaitu Komitmen memediasi hubungan antara kepercayaan dan berbagi pengetahuan dan dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara kepercayaan dengan berbagi pengetahuan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan yang dimiliki oleh dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maka akan semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki para dosen di perguruan tinggi ini yang secara tidak langsung akan berdampak pula kepada perilaku berbagi pengetahuan yang dimiliki para dosen di perguruan tinggi ini. Sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara kepercayaan dan perilaku berbagi pengetahuan yang terjadi pada para dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atau dengan kata lain komitmen dapat memediasi hubungan antara kepercayaan dan perilaku berbagi pengetahuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data serta dari pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan permodelan Structural Equation Model (SEM) melalui aplikasi AMOS versi 24 untuk menguji keempat hipotesis dengan judul penelitian “PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” (Studi Pada Dosen Universitas Muhammdiyah Yogyakarta) maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. kepercayaan(*trust*) mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap Berbagi pengetahuan(*knowledge sharing*).
2. kepercayaan(*trust*) mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
3. kepercayaan(*trust*) mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap Berbagi pengetahuan(*knowledge sharing*).
4. Komitmen Organisasional dapat memediasi hubungan antara kepercayaan dan berbagi pengetahuan dan dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara kepercayaan(*trust*) dengan berbagi pengetahuan(*knowledge sharing*).

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sehingga memungkinkan penelitian ini belum menunjukkan hasil yang semaksimal mungkin.

1. Penelitian ini hanya menggunakan subyek penelitian pada dosen sosial dan humaniora yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta bukan menggunakan sampel seluruh populasi dosen yang ada di Universitas tersebut.
2. Tingkat pengambilan kuisisioner dari penelitian yang kecil, hal ini disebabkan karena tingkat kesibukan para dosen yang sangat tinggi sehingga peneliti kurang dapat secara maksimal untuk bertemu dengan para dosen yang ada di universitas tersebut.
3. Peneliti hanya menggunakan sedikit variabel untuk mengukur adanya perilaku berbagi pengetahuan yang ada sehingga terdapat kemungkinan untuk variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan secara signifikan.
4. Dimungkinkan adanya jawaban bias dari responden pada penelitian ini. Kemungkinan ini bisa saja terjadi karena dari beberapa item pertanyaan yang ada, responden ada yang memiliki jawaban yang sangat bervariasi dan hal itu sulit untuk peneliti hindari dikarenakan tingkat kesibukan para dosen yang sangat tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, ada beberapa saran dan juga masukan yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi para peneliti selanjutnya
 - a. Sebaiknya bisa menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat berpengaruh signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Seperti yang telah dibahas pada landasan teori dalam penelitian ini ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan, atau peneliti dapat menggunakan faktor lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Contoh , variabel kerjasama tim seperti yang ada pada landasan teori.
 - b. Sebaiknya meneliti dengan subyek yang lebih memungkinkan untuk dapat dijadikan responden penelitian. Sehingga tingkat pengembalian kuesioner akan

menjadi lebih baik. Seperti orang-orang yang bekerja dibidang teknis, karena kemungkinan akan lebih mudah untuk ditemui dan dijadikan responden. Selain itu, bidang pekerjaan teknis besar kemungkinan akan sesuai dengan topik pembahasan berbagi pengetahuan

2. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Bagi instansi sebaiknya untuk mempertahankan dan lebih memanfaatkan perilaku berbagi pengetahuan yang, karena hal ini tentunya akan dapat berpengaruh bagi instansi guna dapat lebih bersaing dengan instansi lainnya dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang ada dalam instansi yang disebabkan oleh perilaku berbagi pengetahuan yang ada dari para dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, D. S. (2003) . The Role Of Perceived Organizational Support And Supportive Human Resource Practices In The Turnover Process. *Journal Of Management*, vol. 29,99-118.
- Allen, N. &. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Psychology*, vol. 63, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Pyschology*.
- Badar, E. F., & Seniati, A. N. (2017). PENGARUH TRUST TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN MELALUI MEDIASI. *Jurnal Indigenous Vol. 2 No. 1 2017*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Elianto, W., & Wulansari, N. A. (2016). Building Knowledge sharing Intention with Interpersonal Trust. *Jurnal Manajemen Teknologi*.
- Filho, J. A., Faria, A. C., Martins, D. M., & Serio, L. C. (2015). Information Sharing, Trust and Commitment: Perception of Brazilian. *Brazilian Business Review*. Vol. 12 No. 6.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan Keempat. *Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program Amos 24*. Semarang: Undip.
- Giri, E. E., Nimran, U., Hamid, D., & Musadieg, M. A. (2016). The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province,

Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*. Vol. 3, No. 04, 20-33.

- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organization*. England: Pearson Education Limited.
- Gunawan, A., Fauziati, S., & Nugroho, E. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing (Studi Kasus di BLK Surakarta). *Prosiding Seminar Nasional XII "Rekayasa Teknologi Industri dan Informasi 2017"*.
- Han, S. H., Seo, G., Yoon, S. W., & Yoon, D.-Y. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing: Mediating roles of employee's empowerment, commitment, and citizenship behaviors. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 28 No. 3
- Hashim, K. F., & Tan, F. B. (2015). The mediating role of trust and commitment on members' continuous knowledge sharing intention: A commitment-trust theory perspective. *International Journal of Information Management* 35 (2015) 145–151.
- Hoof, B. v., & Rider, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 8 No. 6.
- Indra, M. I. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Dimediasi oleh Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 2*.
- Kismono. (2011). *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan bisnis UGM.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lewicka, D., & Krot, K. (2015). The model of HRM-kepercayaancommitment. *Industrial Management & Data*. Vol 115 No. 8.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Malhotra. (2003). Riset Penelitian . *Gramedia Pustaka Utama*.
- Mardillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 46 No.2.
- Masoudi, M., Iraj, A., Malekzadeh, E., & Ardaghyan, Z. (2016). The Effect of Satisfaction with Emphasis to the Role of Trust and Commitment on Knowledge haring of. *Journal of Administrative Management, Education and Training (JAMET)*. Vol. 12 Special Issue 6.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational Trust. *Academy of Management Review*. Vol. 20 No. 3.

- McAllister, D. J. (1995). Affect- and Cognition-Based Trust Formations for Interpersonal Cooperation in Organization. *Academy of Management Journal* 1995. Vol. 38, No. 1, 24-59.
- Meyer, J. P. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 78 No. 4.
- Pasaribu, D. M. (2009). *Knowledge Sharing Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma . (2017). *Research Methods For Business Edisi Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma . (2017). *Research Methods For Business Edisi Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Tan, C. N.-L. (2015). Enhancing berbagi pengetahuan and research collaboration. *High Educ (2016) 71:525–556*.
- Widayani, A. A., Sarmawa, I. W., & Dewi, I. G. (2017). THE ROLES OF KNOWLEDGE SHARING IN MEDIATING THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND SELF-LEADERSHIP TOWARD INNOVATIVE BEHAVIOR. *JMK, VOL. 19, NO. 2*.
- Yam, R. C., & Chan, C. (2014). Knowledge sharing, commitment and opportunism in new product development. *International Journal of Operations*. Vol. 35 No. 7.