

**PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

***THE EFFECT OF TRUST ON KNOWLEDGE SHARING WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE***

(Study on Lecturers Muhammadiyah University of Yogyakarta)

SKRIPSI



Oleh
GILANG ARIEF MAULANA
20150410150

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

***THE EFFECT OF TRUST ON KNOWLEDGE SHARING WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE***

(Study on Lecturers Muhammadiyah University of Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Oleh

GILANG ARIEF MAULANA

20150410150

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

SKRIPSI
PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

(Studi pada Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

THE EFFECT OF TRUST ON KNOWLEDGE SHARING WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES

(Study on Lecturers Muhammadiyah University of Yogyakarta)



Diajukan oleh

Gilang Arief Maulana

20150410081

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing

A blue ink signature of Rini Juni Astuti, consisting of several overlapping loops and lines.

Rini Juni Astuti, SE., M.Si

Tanggal, 13 Desember 2018

NIK: 19700621199409 143 037

SKRIPSI
PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

(Studi pada Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

THE EFFECT OF TRUST ON KNOWLEDGE SHARING WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE

(Study on Lecturers Muhammadiyah University of Yogyakarta)

Diajukan oleh
GILANG ARIEF MAULANA
20150410150

Skripsi ini telah Dipertahankan & Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal, 23 Januari 2019

Yang terdiri dari

Ketua Tim Penguji


Meika Kurnia Puji RDA., SE., M.Si., Ph.D.

NIK.19760513200004 143 071

Anggota Tim Penguji



Tri Maryati, SE., MM.

NIK.19620922199303 143 028

Anggota Tim Penguji



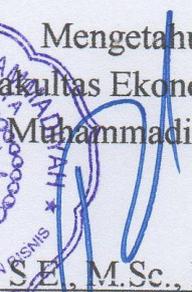
Rini Juni Astuti, S.E., M.Si

NIK: 19700621199409 143 037

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Rizal Yava, S.E., M.Sc., Ph.D., Ak., CA.

NIK.19731218199904143068

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Gilang Arief Maulana

Nomor Mahasiswa : 20150410150

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepercayaan Terhadap Berbagai Pengetahuan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi, dan sepengetahuan saya tidak terdapat adanya karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang tertulis diacu pada naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka. Jika dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar adanya maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 13 Desember 2018



Gilang Arief Maulana

MOTTO

“Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang.”

(Q.S. Al-Ballad: 17)

“Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antara kalian serta orang-orang yang menuntut ilmu beberapa derajat”

(Q.S. Al Mujadaah: 11)

“Allah tidak memberikan ilmu kepada orang alim melainkan ia telah mengambil perjanjian atas nabi-nabi-Nya agar mereka memberi keterangan kepada manusia dan supaya mereka tidak menyembunyikannya”

(H. R. Abu Nu'aim)

“Jujur dan amanah, hal ini membuat diri menjadi orang yang bermoral dan bermatabat”

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobil'alamin rasa syukur kepada Allah ﷻ atas nikmat iman dan islam yang senantiasa mengiringi perjalanan hidup serta sholawat salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad ﷺ pejuang dan pencerah umat dari zaman jahiliyah sampai zaman terang benderang. Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

Ibu yang telah membessrkan saya Himayati Fajri dan ibu yang telah melahirkan dan membesarkan saya Tuffahturrahmah yang telah tulus ikhlas secara terus menerus mendoakan saya serta selalu memberikan dukungan terbaik untuk saya.

Karya ini juga saya persembahkan kepada almarhum ayah saya yang tekah terlebih dahulu mendahului kita semua. Tak lupa pula untuk adik saya yang sayangi yang menjadi motivasi saya untuuk menyelesaikan karya ini. Dan karya ini sebagai wujud bakti saya dan tanggung jawab atas amanah yang diberikan orang tua kepada saya

Sahabat-sahabat yang telah mendukung dserta menyemangati dalam menyelesaikan langkah ini

Serta teman-teman Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang aku banggakan

INTISARI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan secara parsial, pengaruh kepercayaan terhadap berbagi komitmen organisasional secara parsial, pengaruh komitmen organisasional terhadap berbagi pengetahuan secara parsial, pengaruh tidak langsung kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasional.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 106 dosen tetap yang mengampu rumpun ilmu sosial humaniora Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Analisis data menggunakan AMOS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan secara parsial mempengaruhi berbagi pengetahuan. Kepercayaan secara parsial mempengaruhi komitmen organisasional. Komitmen organisasional mempengaruhi berbagi pengetahuan. Adanya pengaruh tidak langsung kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasional.

Kata Kunci: Kepercayaan, Komitmen Organisasional, Knowledge Sharing

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

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengaruh Kepercayaan Terhadap Berbagai Pengetahuan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dalam rangka memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu pada Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Selain adanya proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang sebesar-besarnya dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Rizal Yaya, SE., M.Sc., Ph.D., Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Retno Widowati PA, M.Si Ph.D selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Ibu Rini Juni Astuti, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan dalam setiap tahapan penulisan skripsi ini.
4. Ibunda saya Himayati Fajri, yang selalu berusaha untuk memberikan kehidupan yang terbaik bagi penulis dan selalu memberikan doa terbaik.
5. Ibunda saya Tuhfaturahmah, yang telah menyayangi dan berusaha memberi yang terbaik bagi saya.
6. Almarhum ayah saya Supriyadi, yang telah memberikan saya kasih sayang dan menjadi penutan bagi saya.
7. Semua keluarga saya yang berada di Lombok maupun di tanah Jawa yang telah mendukung saya, menasehati, serta menyemangati saya selama saya menempuh pendidikan saya.
8. Segenap dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberi izin penelitian dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat satu daerahku yang sama-sama berjuang di Jogja yang telah banyak membantu saya, menyemangati saya dan mendukung saya dalam menempuh pendidikan saya.
10. Teman-temanku yang berasal dari tempat yang berbeda namun telah banyak membantu dan mendukung segala kegiatan saya.
11. Rekan-rekan mahasiswa khususnya program studi S1 Manajemen.

12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, kemudahan dan semangat.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Aamin.

Yogyakarta, 13 desember 2018

Penulis,



Gilang Arief Maulana

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING . Error! Bookmark not defined. | |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| INTISARI..... | viii |
| ABSTRACT | ix |
| KATA PENGANTAR..... | x |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 12 |
| C. Tujuan Penelitian | 12 |
| D. Manfaat Penelitian | 13 |
| BAB II..... | 14 |
| TINJAUAN PUSTAKA..... | 14 |
| A. Landasan Teori | 14 |
| 1. Kepercayaan (<i>Trust</i>)..... | 14 |
| 2. Komitmen Organisasional | 19 |
| 3. Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>)..... | 23 |
| B. Kerangka berpikir konseptual dan pengembangan hipotesis | 26 |
| 1.Kepercayaan mempengaruhi berbagi pengetahuan..... | 26 |

| | |
|---|----|
| 2. Kepercayaan mempengaruhi komitmen | 28 |
| 3. Komitmen Mempengaruhi Knowledge Sharing | 30 |
| C. Model Penelitian | 31 |
| BAB III..... | 33 |
| METODE PENELITIAN | 33 |
| A. Pendekatan Penelitian | 33 |
| B. Objek dan Subjek Penelitian | 33 |
| C. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| D. Populasi dan teknik sampling | 34 |
| E. Definisi Operasional Variabel | 35 |
| a. Kepercayaan (<i>Trust</i>)..... | 35 |
| b. Komitmen..... | 37 |
| c. Berbagi pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) | 39 |
| F. Uji Kualitas Instrumen | 40 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 41 |
| BAB IV | 45 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 45 |
| A. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian | 45 |
| 1.Obyek Penelitian..... | 45 |
| 2. Subyek Penelitian | 46 |
| B. Uji Kualitas Instrumen | 50 |
| 1. Uji Validitas..... | 50 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 52 |
| C. Hasil Penelitian..... | 53 |
| 1. Pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan | 64 |
| 2. Pengaruh kepercayaan terhadap komitmen | 66 |
| 3. Hubungan komitmen terhadap berbagi pengetahuan | 68 |
| 4. Hubungan kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan melalui komitmen sebagai variaael intervening | 70 |
| BAB V..... | 73 |

| | |
|---|----|
| KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN | 73 |
| A. Kesimpulan..... | 73 |
| B. Keterbatasan penelitian | 74 |
| C. Saran | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | 77 |
| LAMPIRAN | 80 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Gap Riset Penelitian Terdahulu..... | 6 |
| Tabel 1. 2 Gap Riset Penelitian Terdahulu..... | 8 |
| Tabel 1. 3 Gap Riset Penelitian Terdahulu..... | 10 |
| Tabel 3. 1 Uji Kecocokan <i>Goodness Of fit</i> | 44 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin | 48 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia..... | 48 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik reponden berdasarkan tingkat pendidikan..... | 49 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik reponden berdasarkan lama bekerja..... | 50 |
| Tabel 4. 5 Uji Validitas | 51 |
| Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas..... | 53 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas | 56 |
| Tabel 4. 8 Jarak <i>Mahalanobis</i> Data Penelitian | 58 |
| Tabel 4. 9 Notes For Model..... | 61 |
| Tabel 4. 10 Penilaian <i>Goodnes Of Fit</i> | 62 |
| Tabel 4. 11 Hubungan Antar Variabel | 64 |
| Tabel 4. 12 <i>Stadarized dirert effecs</i> | 70 |
| Tabel 4. 13 <i>Stadarized indirert effecs</i> | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Tabel 3. 1 Model Penelitian..... | 31 |
| Tabel 4. 1 Diagram Jalur | 54 |
| Tabel 4. 2 Model Persamaan struktural..... | 55 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain. Manajemen sumber daya manusia yang penting karena bisa menjadi suatu sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif organisasi (Robbins dan Coulter, 2010). Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik supaya efektivitas dan efisiensi organisasi dapat meningkat. Sumber daya manusia yang baik, akan lebih memungkinkan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Adanya sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menjalankan kegiatan usaha mereka sehingga akan lebih mungkin untuk dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dan bersaing dengan organisasi lainnya. Sumber daya manusia yang baik tentunya harus mempunyai pengetahuan yang baik pula guna dapat mencapai tujuan organisasi. Adanya pengetahuan, sumber daya manusia dalam organisasi akan lebih mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Pengetahuan merupakan suatu aspek yang penting bagi organisasi karena dengan pengetahuan organisasi dapat memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan organisasi lainnya. Bagi organisasi,

pengetahuan bisa menjadi suatu keunggulan dalam persaingan kompetitif dari organisasi yang lainnya di mana pengetahuan ini mempengaruhi kinerja organisasi dengan memanfaatkan sumber daya intelektual yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam organisasi.

Pengetahuan yang dimiliki dalam organisasi bukan hanya dalam bentuk tertulis ataupun yang telah terdokumentasi dalam sistem 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 bisa menjadi sesuatu yang sangat bermanfaat untuk individu lainnya dalam organisasi untuk dapat membantu mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi terkadang seorang individu dalam organisasi tidak mengetahui bahwa individu lainnya yang ada dalam organisasi itu memiliki suatu pengetahuan yang mereka butuhkan dalam melakukan kegiatan mereka. Pengetahuan yang dimiliki individu itu dapat diberikan pada individu lainnya dengan cara *berbagi pengetahuan* yang dapat memberikan suatu pengetahuan kepada individu tersebut untuk memiliki pengetahuan yang dimiliki oleh individu lainnya.

Dalam lembaga perguruan tinggi swasta Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dimana pengetahuan bersumber, tentunya akan sangat mungkin untuk terjadinya pertukaran pengetahuan oleh para tenaga pendidik yang ada dalam institusi tersebut baik itu suatu pengetahuan yang dimiliki berdasarkan pengalaman ataupun pengetahuan yang

bersumber dari teori-teori yang sudah ada sebelumnya. Para dosen tidak jarang akan saling berbagi tentang bagaimana proses pembelajaran yang mereka lakukan pada para mahasiswa yang mereka ajar. Mereka juga akan saling melakukan diskusi tentang mata kuliah yang mereka ampu dengan dosen lain yang mengampu mata kuliah yang sama baik itu mengenai bagaimana metode pembelajaran yang diberikan, bagaimana cara untuk mendesain perkuliahan supaya tujuan perkuliahan lebih tercapai, berdiskusi tentang permasalahan yang ada dalam suatu mata kuliah dan bagaimana cara mengatasinya, bertukar pengalaman tentang suatu mata kuliah, dan kegiatan berbagi pengetahuan lainnya.

Para dosen biasanya memiliki suatu pengetahuan yang lebih mengenai suatu bidang tertentu yang di mana dia memang benar-benar memiliki kompetensi dalam suatu bidang tersebut. Semisal nya, seorang dosen memiliki pengetahuan yang lebih pada bidang “Komitmen Organisasional” sedangkan satu dosen lainnya memiliki pengetahuan yang lebih pada bidang “Budaya Organisasi”. Hal ini bisa membuat para dosen untuk saling berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada dosen lainnya terutama untuk mempermudah mereka dalam proses pembelajaran kepada para mahasiswa. Dalam proses pembimbingan skripsi, dosen pembimbing juga terkadang membutuhkan pengetahuan dari dosen lainnya yang memiliki pengetahuan lebih mengenai suatu variabel penelitian tertentu supaya dapat mendukung proses pembimbingan mereka kepada para mahasiswa.

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dapat menjadi suatu cara yang dapat dilakukan untuk mentransferkan pengetahuan yang dimiliki individu maupun yang dimiliki organisasi kepada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan suatu proses di mana seorang individu menukarkan suatu pengetahuan yang dia miliki serta menciptakan suatu pengetahuan baru bersama (Hoof & Rider, 2004). Berbagi pengetahuan menjadi cara yang baik untuk mentransfer pengetahuan karena manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan dan dibutuhkan oleh orang lain sehingga manusia umumnya akan lebih nyaman untuk berhubungan dengan manusia yang lain. Adanya berbagi pengetahuan ini menjadikan pengetahuan yang awalnya ada pada seorang individu akan dapat diberikan kepada individu yang lainnya dan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat saling bertukar pengetahuan yang dimilikinya baik itu berasal dari pengalamannya maupun dari media atau informasi yang dia dapat dari pihak lain. Adanya berbagi pengetahuan, individu dapat memiliki pengetahuan yang dimiliki individu lainnya yang berarti pengetahuan sumber daya manusia dalam organisasi akan meningkat. Adanya peningkatan pengetahuan yang dimiliki individu dalam organisasi tentunya akan membuat organisasi memiliki kemampuan kompetitif yang menguntungkan bagi organisasi.

Berbagi pengetahuan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan yang difokuskan pada penelitian ini adalah

kepercayaan (*trust*) dan komitmen organisasional. Dua faktor ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku Berbagi pengetahuan. Faktor-faktor ini merupakan faktor individu yang bisa mempengaruhi Berbagi pengetahuan dalam organisasi (Hoof & Rider, 2004).

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan psikologis di mana individu mempunyai suatu hubungan dengan organisasinya serta tetap ingin untuk berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Berbagi pengetahuan (Giri, Nimran, Hamid, & Musadieg, 2016; Badar & Seniati, 2017; Hashim & Tan, 2015). Dosen yang berkomitmen akan memiliki suatu hubungan keterikatan yang positif pada organisasi mereka dan mereka akan rela untuk melakukan suatu hal yang dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Mereka akan lebih mungkin untuk melakukan kegiatan positif untuk organisasi sehingga mereka juga akan mau untuk membagi pengetahuan mereka yang berdasarkan pengalaman mereka ataupun bersumber dari pengetahuan yang sudah terdokumentasi kepada anggota organisasi yang lainnya. Hal ini tentunya akan memberikan dampak positif bagi organisasi karena dengan ada proses berbagi ini, organisasi dapat memiliki suatu keunggulan kompetitif yang mendukung keberhasilan organisasi.

Dosen yang memiliki komitmen akan merasa memiliki suatu keterikatan emosional dengan organisasinya. Mereka memiliki suatu keinginan yang kuat untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Para

dosen yang memiliki komitmen ini akan lebih mungkin untuk melakukan berbagi pengetahuan karena mereka memiliki suatu rasa keinginan emosional serta merasa memiliki suatu kewajiban untuk dapat berbagi pengalaman serta pengetahuan yang dia miliki kepada individu lainnya dalam organisasi maupun untuk mendapat suatu pengalaman dan pengetahuan dari individu lain.

Dalam Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai variabel terkait dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap berbagi pengetahuan, peneliti menemukan beberapa hasil riset yaitu :

Tabel 1.1
***Research gap* komitmen terhadap berbagi pengetahuan**

| Nama Peneliti | Hasil | <i>Research Gap</i> |
|---|--|---|
| (Han, Seo, Yoon, & Yoon, 2016) | Komitmen berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan | Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran hasil penelitian komitmen terhadap berbagi pengetahuan. Dimana penelitian yang dilakukan terdahulu tidak semuanya menunjukkan pengaruh yang positif. |
| (Yam & Chan, 2014) | Komitmen berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan | |
| (Giri, Nimran, Hamid, & Musadieg, 2016) | Komitmen berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan | |
| (Indra, 2014) | Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan | |

Research gap ini menunjukkan adanya kesimpang siuran hasil penelitian mengenai variabel komitmen dan berbagi pengetahuan yang

membuat peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan variabel ini.

Faktor lain yang mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah kepercayaan (*Trust*) (Tan, 2015). Kepercayaan adalah keinginan individu melakukan sebuah tindakan berlandaskan suatu ekspektasi terhadap individu yang lainnya (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Dosen yang memiliki kepercayaan akan lebih dapat berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya karena dia memiliki rasa percaya dan integritas untuk dapat berbagi dengan para dosen lainnya. Kepercayaan yang dimiliki oleh para dosen akan membuat mereka memiliki pandangan yang positif pada dosen lainnya dan akan membuat mereka senang untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan dosen lainnya.

Adanya kepercayaan akan dapat membuat para dosen memiliki suatu ikatan dengan organisasi maupun dengan individu dalam organisasi sehingga akan lebih mungkin untuk mereka dapat melakukan berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya, seperti yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya (Badar & Seniati, 2017; Hashim & Tan, 2015; Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan, 2016). Kepercayaan ini akan membuat para dosen merasa nyaman untuk dapat saling melakukan berbagi pengetahuan dengan para dosen lainnya dan mereka akan merasa senang untuk dapat berbagi dengan individu yang lainnya sehingga kegiatan berbagi pengetahuan dalam institusi akan dapat meningkat.

Kepercayaan memiliki hubungan yang positif dengan berbagi pengetahuan (Hoof & Rider, 2004). Variabel ini dapat memiliki keterkaitan yang kuat dalam mempengaruhi berbagi pengetahuan. Namun, peneliti masih menemukan hasil yang tidak signifikan antara kedua hubungan ini.

Dalam Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai variabel terkait dengan pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan, peneliti menemukan beberapa hasil riset yaitu :

Tabel 1.2
***Research gap* kepercayaan terhadap Berbagi pengetahuan**

| Nama Peneliti | Hasil | <i>Research Gap</i> |
|--------------------------------------|---|--|
| (Tan, 2015) | Kepercayaan berpengaruh positif terhadap Berbagi pengetahuan | Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran |
| (Elianto & Wulansari, 2016) | Kepercayaan berpengaruh positif terhadap Berbagi pengetahuan | hasil penelitian kepercayaan terhadap Berbagi pengetahuan. |
| (Badar & Seniati, 2017) | Kepercayaan berpengaruh positif terhadap Berbagi pengetahuan | Dimana penelitian yang dilakukan terdahulu tidak semuanya menunjukkan pengaruh yang positif. |
| (Gunawan, Fauziati, & Nugroho, 2017) | Kepercayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Berbagi pengetahuan | |

Research gap ini menunjukkan adanya kesimpang siuran hasil penelitian mengenai variabel kepercayaan dan berbagi pengetahuan yang membuat peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan variabel ini.

Kepercayaan yang dimiliki oleh para dosen akan membuat mereka memiliki pandangan yang positif pada institusi mereka karena mereka percaya pada organisasi mereka. Adanya kepercayaan juga akan dapat membuat para dosen memiliki suatu ikatan dengan organisasi maupun dengan individu dalam organisasi sehingga akan lebih mungkin untuk mereka memiliki komitmen organisasional, seperti yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya (Badar & Seniati, 2017; Hashim & Tan, 2015; Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan, 2016).

Dosen yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi akan merasa organisasi dapat memberikan suatu manfaat yang menguntungkan baginya dan tidak akan merugikannya 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, sehingga 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.

Dalam Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai variabel terkait dengan pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasional, peneliti menemukan beberapa hasil riset yaitu :

Tabel 1.3
***Reseach gap* kepercayaan terhadap komitmen**

| Nama Peneliti | Hasil | <i>Research Gap</i> |
|--|--|---|
| (Lewicka & Krot, 2015) | Kepercayaan berpengaruh positif terhadap komitmen | Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran |
| (Hashim & Tan, 2015) | Kepercayaan berpengaruh positif terhadap komitmen | hasil penelitian kepercayaan terhadap komitmen. |
| (Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan, 2016) | Kepercayaan berpengaruh positif terhadap komitmen | Dimana penelitian yang dilakukan terdahulu tidak semuanya |
| (Filho, Faria, Martins, & Serio, 2015) | Kepercayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen | menunjukkan pengaruh yang positif. |

Reseach gap ini menunjukkan adanya kesimpang siuran hasil penelitian mengenai variabel kepercayaan dan komitmen yang membuat peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan variabel ini.

Dosen yang memiliki kepercayaan yang tinggi akan lebih mungkin untuk dapat melakukan berbagi pengetahuan jika memiliki komitmen organisasional. Karena dengan adanya komitmen, variabel kepercayaan akan dapat berpengaruh lebih kuat pada aktivitas berbagi pengetahuan yang terjadi dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ada pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh kepercayaan terhadap

berbagi pengetahuan dengan komitmen organisasional yang memediasi kepercayaan dan berbagi pengetahuan yang ada pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini akan menjadikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai objek penelitian dan para dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai subyek penelitian ini.

Penelitian yang saya lakukan ini merupakan sebuah replikasi dari jurnal milik Badar & Seniati (2017) yang menjelaskan hubungan kepercayaan mempengaruhi berbagi pengetahuan dan komitmen sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan kepercayaan terhadap komitmen. Penelitian milik Badar & Seniati (2017) dilakukan dengan obyek penelitian pada beberapa perguruan tinggi yang ada di Indonesia dengan menyebar kuisioner secara langsung maupun melalui aplikasi sosial.

Beberapa *research gap* yang peneliti temukan dari penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan peneliti lakukan. Masih adanya beberapa kesimpangsiuran dari variabel-variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian dapat peneliti jadikan sebagai hal menarik yang dapat diteliti. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah berbagi pengetahuan, komitmen dan kepercayaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang ada, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kepercayaan berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah kepercayaan berpengaruh secara langsung terhadap berbagi pengetahuan?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap berbagi pengetahuan?
4. Apakah komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara kepercayaan dan berbagi pengetahuan?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi suatu gambaran bagi organisasi tentang Berbagi pengetahuan yang terjadi dalam suatu organisasi dan beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya Berbagi pengetahuan yaitu kepercayaan dan komitmen organisasional. Yang menjadikan beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasional.
2. Menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap berbagi pengetahuan .
4. Menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Untuk memberikan gambaran mengenai berbagi pengetahuan yang ada pada dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk memberi gambaran untuk lembaga perguruan tinggi tentang bagaimana kepercayaan berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan melalui komitmen sebagai variabel intervening.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan melalui komitmen sebagai variabel intervening
4. memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan dengan komitmen organisasional sebagai mediasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan menurut Greenberg (2011) merupakan suatu tingkat kepercayaan seseorang pada perkataan dan suatu tindakan orang lain. Seorang individu mempercayai rekan kerja serta manajer mereka baik itu melalui apa yang mereka katakan serta bagaimana tindakan mereka terhadap individu tersebut (Greenberg, 2011).

Mayer dkk (1995) mengemukakan kepercayaan adalah keinginan individu melakukan sebuah tindakan berlandaskan suatu ekspektasi terhadap individu yang lainnya. Individu berkeinginan untuk bertindak karena adanya suatu keinginan terhadap orang lain pada organisasinya.

Kepercayaan menurut Kreitner & Kinicki (2014) merupakan suatu keyakinan adanya timbal balik dengan suatu tujuan dan juga perilaku individu lainnya. Jika individu lain secara tidak langsung mengungkapkan dia percaya dengan kita, maka kita akan lebih mungkin untuk menaruh kepercayaan lebih terhadap individu itu. Begitu pula dengan keadaan yang sebaliknya, saat individu lain melanggar kepercayaan kita terhadap dia, maka itu akan merusak rasa kepercayaan kita (Kreitner & Kinicki, 2014)

Teori diatas mengungkapkan kepercayaan terjadi dengan adanya hubungan seorang individu dengan individu yang lainnya maupun dengan organisasi. Unsur kepercayaan ini telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu dan telah banyak dikembangkan oleh peneliti lainnya (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995)

Kepercayaan dapat dibagi menjadi lima dimensi (Robbins S. P., 2002). Berikut ini ada dimensi kepercayaan yang telah dikemukakan oleh Robbins bahwa ada lima macam dimensi kepercayaan, yaitu :

a. Integritas

Suatu perlakuan jujur dan rasa kepercayaan. Seseorang berlaku jujur terhadap orang lain karena mereka merasa percaya dan mengatakan sebagaimana keadaan sebenarnya kepada orang lain karena adanya rasa kepercayaan.

b. Kompetensi

Suatu pengetahuan dan suatu keterampilan interpersonal maupun keterampilan teknis. Merupakan suatu kompetensi yang mencakup tentang pengetahuan dan juga keahlian sehingga relevan untuk menefektifkan tugasnya.

c. Konsistensi

Konsistensi menunjukkan suatu sikap yang bisa diandalkan, dapat diprediksi serta penilaian baik saat mengendalikan suatu situasi.

d. Kesetiaan

Merupakan suatu keinginan untuk dapat melindungi, mematuhi serta dapat menutupi suatu aib orang lain. Orang yang setia akan melindungi dan menjaga nama baik.

e. Keterbukaan

Merupakan suatu keinginan untuk dapat berbagi ide maupun suatu informasi dengan bebas.

Penelitian dari McAllister (1995) sering digunakan sebagai suatu pedoman untuk mengukur variabel kepercayaan dalam penelitian lainnya. McAllister (1995) mengemukakan teori bahwa kepercayaan terbagi dalam dua bentuk, yaitu :

- a. *Affect based trust*, yaitu cenderung untuk mempercayai suatu ketulusan atau suatu niatan baik seseorang dan yakin bahwa hubungan tersebut akan menimbulkan suatu balasan. Dimensi kepercayaan ini merupakan kepercayaan yang terbentuk melalui suatu ikatan emosional, suatu kepedulian, ekspresi perhatian, dan juga suatu keyakinan nilai intrinsik seta suatu hubungan timbal balik (McAllister, 1995)
- b. *Cognitive based trust*, cenderung untuk mempercayai suatu kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh rekan kerja. Kepercayaan ini terjadi karena seseorang dapat dipercaya sebab adanya suatu kemampuan kognitif yang dimiliki.

Menurut Mayer, Davis & Schoorman (1995) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepercayaan, yaitu:

a. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki individu lain dapat membuat individu memiliki kepercayaan terhadap individu (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Individu percaya dengan rekan kerjanya karena dia memiliki suatu kemampuan atau keahlian dalam suatu bidang tertentu yang membuat individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat menyelesaikan suatu masalah.

b. Perbuatan baik

Individu dapat mempercayai individu lainnya karena perbuatan baik individu tersebut pada dirinya (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Perbuatan baik ini membuat perasaan untuk mempercayai orang lain berdasarkan apa yang orang lain lakukan terhadap dirinya.

c. Integritas

Integritas membuat individu dapat percaya pada orang lainnya karena orang itu dianggap akan dapat berlaku jujur terhadap dirinya (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Seseorang berlaku jujur dan dapat percaya kepada orang lain yang membuatnya

nyaman untuk dapat berinteraksi dan berhubungan dengan individu lainnya.

Menurut beberapa penelitian terdahulu kepercayaan dapat berdampak pada beberapa variabel seperti:

a. Komitmen

Kepercayaan dapat berpengaruh pada komitmen yang dimiliki oleh individu dalam organisasi (Lewicka & Krot, 2015; Hashim & Tan, 2015). Penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *kepercayaan* dan komitmen yang membuat apabila *kepercayaan* tinggi maka komitmen yang dimiliki individu akan tinggi pula.

b. Mengambil resiko dalam hubungan

Kepercayaan dapat berpengaruh pada pengambilan resiko dalam suatu hubungan antar individu (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Semakin tinggi tingkat kepercayaan yang dimiliki maka akan besar tingkat pengambilan resiko individu dalam hubungan yang mereka lakukan.

c. Berbagi pengetahuan

Kepercayaan dapat berpengaruh terhadap perilaku *berbagi pengetahuan* yang ada dalam organisasi (Tan, 2015; Han, Seo, Yoon, & Yoon, 2016). Adanya *kepercayaan* dapat membuat proses

berbagi pengetahuan menjadi lebih mudah karena individu merasa nyaman untuk dapat berinteraksi dengan individu lainnya karena adanya unsur saling percaya.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Robbins (2015) merupakan suatu keadaan dimana individu mengidentifikasikan suatu organisasi, tujuan serta keinginannya supaya tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Banyak riset fokus terhadap terlibatnya emosi pada organisasi serta kepercayaan pada suatu nilai sebagai suatu standar sangat berharga untuk komitmen para pekerja (Robbins 2015).

Greenberg (2011) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sejauh mana individu mengidentifikasikan dan turut serta dalam organisasinya serta tidak ingin meninggalkan organisasinya. Seorang pekerja bisa merasa punya perasaan positif terhadap tempat mereka bekerja dan tidak ingin meninggalkannya karena beberapa pertimbangan.

Luthans (2006) mengemukakan komitmen sering didefinisikan dengan suatu kemauan yang kuat menjadi bagian dari organisasi, kemauan untuk mengusahaakan suatu hal sesuai yang diinginkan organisasi, serta keyakinan menerima suatu nilai juga suatu tujuan bagi organisasi. Komitmen ini merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan individu pada organisasinya dan suatu proses kelanjutan di

mana individu menampakkan suatu perhatian kepada organisasi serta suatu keberhasilan juga suatu kemajuan organisasi kedepannya (Luthans, 2006)

Dalam Edison, Anwar & Komariyah (2016) mengemukakan komitmen sebagai suatu tekanan emosional dalam diri yang dimaknai suatu hal positif. Karyawan yang tidak memiliki komitmen maka mereka tidak mengusahakan dengan penuh peningkatan kompetensi serta memiliki motivasi yang rendah untuk mencapai tujuan organisasi (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016).

Meyer, Allen & Smith (1990) telah meneliti tentang komitmen organisasi yang mana penelitian mereka telah banyak digunakan pada penelitian lainnya untuk meneliti variabel komitmen organisasi. Dalam penelitiannya mereka mengemukakan tiga bentuk dari komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen afektif

Komitmen ini berlandaskan suatu kelekatan emosional individu terhadap organisasi. Individu bertahan dalam organisasi karena adanya komitmen afektif ini yang membuatnya bertahan karena keinginannya sendiri.

b. Komitmen kontinuitas

Individu bertahan karena mempertimbangkan suatu dampak yang terjadi apabila dia pergi meninggalkan organisasi yang

menaunginya. Disini mereka akan memperhitungkan dampak yang akan terjadi berupa suatu dampak yang bersifat berkelanjutan.

c. **Komitmen normatif**

Komitmen yang membuat individu merasa mempunyai suatu rasa tanggung jawab terhadap organisasi, individu merasa memiliki suatu kewajiban moral pada organisasi yang harus dia lakukan sehingga individu bertahan di organisasi itu.

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen, yaitu sebagai berikut ini :

a. **Faktor logis**

Individu dalam organisasi ingin tetap berada dalam suatu organisasi disebabkan karena suatu pertimbangan yang logis, seperti penghasilan yang memadai dan suatu jabatan yang strategis atau karena sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pada di organisasi yang manaunginya.

b. **Faktor lingkungan**

Individu dalam organisasi memiliki suatu komitmen disebabkan oleh adanya lingkungan yang menyenangkan, perasaan dihargai, mempunyai suatu kesempatan untuk berinovasi, dan keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor harapan

Individu dalam organisasi mempunyai suatu kesempatan yang besar untuk dapat berkarier serta suatu kesempatan yang tinggi untuk dapat mencapai posisi yang lebih baik, dari suatu sistem yang transparan serta terbuka.

d. Faktor ikatan emosional

Individu dalam organisasi merasa mempunyai suatu ikatan emosional yang tinggi dengan organisasinya. Seperti, mereka merasakan adanya suatu kekeluargaan dengan organisasi yang menaunginya.

Menurut Luthans (2006) ada beberapa dampak yang ditimbulkan oleh adanya komitmen organisasional, yaitu :

a. Kinerja tinggi

Komitmen organisasional dapat membuat kinerja para individu menjadi tinggi, para individu ini merasa bahwa tujuan organisasi merupakan suatu hal yang harus mereka capai.

b. *Turnover* rendah

Para individu merasa bahwa perusahaan memberikan suatu keuntungan yang signifikan terhadap dirinya. Mereka merasa bahwa tidak ada organisasi lain yang dapat memberikan keuntungan yang lebih baik dari pada organisasinya saat ini.

c. Tingkat absensi rendah

Komitmen yang tinggi membuat individu merasa senang untuk bekerja pada organisasi dan mereka seperti merasa memiliki suatu kewajiban moral untuk dapat mentaati kewajiban perusahaan dengan baik.

3. Berbagi Pengetahuan (*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. Pengetahuan yang dimiliki individu dapat dibagi dengan individu yang lainnya yang dapat berguna bagi individu yang diberikan pengetahuan serta dapat berguna bagi organisasi.

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). Dalam penelitian milik Hoof & Rider (2004) digunakan variabel komitmen serta komunikasi dalam mempengaruhi perilaku Berbagi pengetahuan.

Hoof & Rider (2004) melakukan penelitian tentang Berbagi pengetahuan, penelitian yang dilakukan oleh mereka ini sering digunakan pada penelitian yang lain sebagai acuan dalam penelitian

mereka. Hoof & Rider (2004) mengemukakan ada beberapa dimensi dalam berbagi pengetahuan, yaitu :

a. *Knowledge donating*

Knowledge donating merupakan suatu proses dimana menkomunikasikan kepada orang lain tentang suatu modal pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini memungkinkan terjadinya suatu interaksi antar individu dengan yang lainnya yang membuat seorang individu itu ingin memberikan pengetahuan yang dia miliki kepada personal lainnya maupun organisasi.

b. *Knowledge collecting*

Knowledge collecting merupakan suatu proses dimana terjadinya konsultasi dengan rekan dalam bekerja supaya rekan kerja itu dapat Berbagi pengetahuan yang mereka miliki. Individu berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai suatu hal yang mereka butuhkan pengetahuannya sehingga individu lain dapat Berbagi pengetahuan yang dia miliki kepada individu tersebut.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan menurut Pasaribu (2009):

a. *Tacit knowledge* (pengetahuan terdokumentasi)

Banyaknya pengetahuan yang sudah terdokumentasi pada perusahaan membuat proses berbagi pengetahuan yang

terjadi pada perusahaan lebih mudah terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa *tacit knowledge* dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan

b. Kerja sama

Kerja sama yang terjadi membuat para individu untuk dapat saling bantu membantu dalam hal pekerjaannya. Hal ini menunjukkan kerja sama dapat berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

c. Kemampuan mereplikasi

Melakukan replikasi mengenai praktek kerja terbaik akan bisa membuat individu dalam organisasi menjadi lebih mengerti tentang bagaimana menerapkan suatu cara kerja terbaik. Hal ini berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan yang ada dalam perusahaan karena individu akan lebih mudah melakukan sharing karena adanya suatu replikasi mengenai cara kerja terbaik.

Dalam beberapa penelitian komitmen dapat memiliki dampak terhadap beberapa variabel seperti:

a. Kompetensi individu

Berbagi pengetahuan dapat berpengaruh pada kompetensi yang dimiliki individu (Mardillah & Rahardjo, 2017). Semakin sering para individu melakukan berbagi

pengetahuan maka pengetahuan yang ada pada masing-masing personal individu akan tersebar pada individu lainnya yang membuat individu menjadi memiliki kompetensi yang semakin tinggi.

b. Kinerja organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara berbagi pengetahuan dan kinerja organisasi (Pasaribu, 2009). Berbagi pengetahuan merupakan suatu cara yang baik untuk menanamkan pada individu untuk berorientasi pada mutu dan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Perilaku inovasi

Berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi perilaku berinovasi individu dalam organisasi (Widyani, Sarmawa, & Dewi, 2017). Adanya proses berbagi pengetahuan membuat seseorang mempunyai kemampuan untuk dapat melakukan suatu inovasi.

B. Kerangka berpikir konseptual dan pengembangan hipotesis

1. Kepercayaan mempengaruhi berbagi pengetahuan

Individu yang memiliki kepercayaan tinggi akan mungkin untuk berbagi pengetahuan dengan individu lain karena adanya rasa percaya

seorang individu dengan individu lainnya yang membuat seorang individu mau berlaku jujur terhadap individu lainnya. Sehingga dia akan senang melakukan berbagi pengetahuan dengan individu lain tanpa merasa dirugikan oleh individu lain karena dia memiliki rasa percaya yang membuatnya merasa nyaman untuk dapat berinteraksi dengan individu lain dalam organisasi. 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. Yang artinya kepercayaan bisa mempengaruhi perilaku Berbagi pengetahuan secara positif yang didukung oleh penelitian dari Badar dan Seniati (2017),

Lewicka & Krot (2015) di dalam penelitiannya pada beberapa universitas di beberapa daerah di Indonesia mengemukakan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya suatu hubungan yang positif antara kepercayaan dan berbagi pengetahuan yang berarti kepercayaan akan dapat berpengaruh pada berbagi pengetahuan.

Elianto & Wulansari (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Penelitian ini menunjukkan hasil positif terhadap hubungan variabel kepercayaan dengan variabel berbagi

pengetahuan yang menunjukkan semakin tinggi kepercayaan maka akan semakin tinggi perilaku berbagi pengetahuan.

Badar & Seniati (2017) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel kepercayaan berpengaruh positif terhadap variabel berbagi pengetahuan, yang berarti berbagi pengetahuan akan tinggi jika adanya kepercayaan yang tinggi pula.

H1 : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

2. Kepercayaan mempengaruhi komitmen

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).

Tan (2015) di dalam penelitiannya pada beberapa universitas di beberapa daerah di Indonesia mengemukakan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap knowledge komitmen. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya suatu hubungan yang positif antara trust dan berbagi pengetahuan yang berarti kepercayaan akan dapat berpengaruh pada komitmen.

Hashim & Tan (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Penelitian ini menunjukkan hasil positif terhadap hubungan variabel kepercayaan dengan variabel komitmen yang menunjukkan semakin tinggi kepercayaan maka akan semakin tinggi komitmen yang ada.

Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan (2016) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel kepercayaan berpengaruh positif terhadap variabel komitmen, yang berarti komitmen akan tinggi jika adanya kepercayaan yang tinggi pula.

H2 : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

3. Komitmen Mempengaruhi Knowledge Sharing

Seseorang dengan tingkat komitmen yang tinggi akan lebih mungkin untuk melakukan suatu tindakan yang dapat mencapai tujuan organisasi, bahkan dia akan lebih bersedia untuk bekerja lebih dari kewajibannya yang membuat dia rela untuk membantu individu lain dalam organisasi. 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).

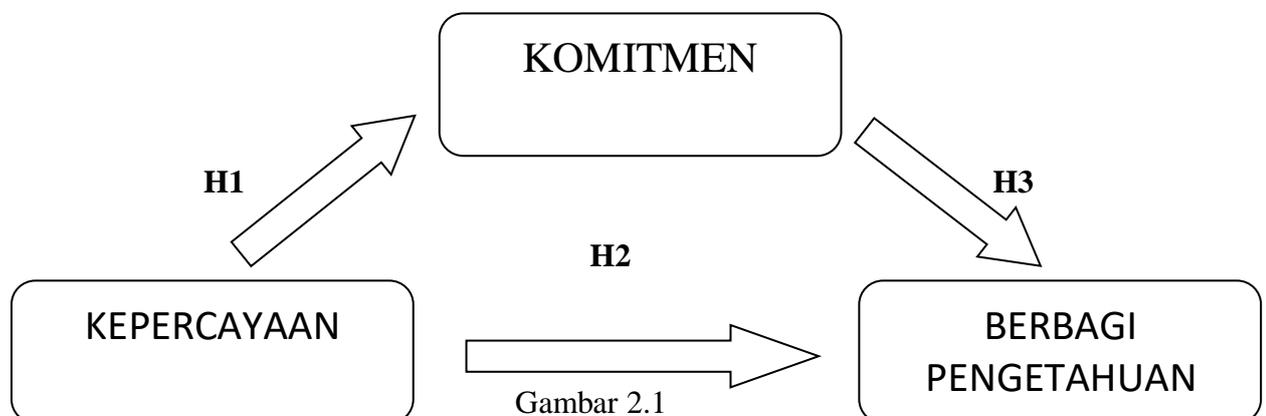
Han, Seo, Yoon, & Yoon (2016) di dalam penelitiannya pada beberapa universitas di beberapa daerah di Indonesia mengemukakan bahwa kepercayaan (kepercayaan) mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan . Dalam penelitian ini menunjukkan adanya suatu hubungan yang positif antara trust dan Berbagi pengetahuan yang berarti kepercayaan akan dapat berpengaruh pada berbagi pengetahuan.

Yam & Chan (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan . Penelitian ini menunjukkan hasil positif terhadap hubungan variabel komitmen dengan variabel berbagi pengetahuan yang menunjukkan semakin tinggi komitmen maka akan semakin tinggi perilaku berbagi pengetahuan.

Giri, Nimran, Hamid, & Musadieg (2016) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa komitmen mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan . Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap variabel berbagi pengetahuan, yang berarti Berbagi pengetahuan akan tinggi jika adanya komitmen yang tinggi pula.

H3 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

C. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

H1 : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagai pengetahuan.

H2 : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

H3 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagai pengetahuan.

H4 : Komitmen memediasi hubungan antara kepercayaan dan berbagai pengetahuan

Kerangka Penelitian

H1 : Lewicka & Krot (2015), Elianto & Wulansari (2016), Badar & Seniati (2017)

H2 : Tan (2015) Hashim & Tan (2015) Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan (2016)

H3: Han, Seo, Yoon, & Yoon, (2016) Giri, Nimran, Hamid, & Musadieq (2016), Yam & Chan (2014)

H4 : Badar & Seniati (2017)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan dengan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif ini akan digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Pendekatan ini juga lebih mudah dilakukan oleh peneliti untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut.

B. Objek dan Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitiannya yaitu lembaga perguruan tinggi swasta Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Subyek yang diteliti sendiri adalah para dosen dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sebagai suatu institusi pendidikan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tentunya akan terdapat beragam pengetahuan yang dimiliki oleh para dosen disini. Masing-masing dosen biasanya akan memiliki suatu pengetahuan tertentu pada bidangnya yang pengetahuannya tentang hal itu melebihi dari pengetahuan yang dimiliki dosen lainnya. Maka dari itu peneliti tertarik pada perilaku *berbagi pengetahuan* pada para dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang akan dipengaruhi oleh faktor *kepercayaan* dan juga komitmen.

C. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari orang pertama dan juga menggunakan sumber data sekunder mengenai para dosen, data sekunder ini peneliti dapatkan dari Biro Sumber Daya Manusia (BSDM) UMY. Dalam pengumpulan data dari penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuisioner secara langsung kepada para dosen yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maupun dengan cara menyebar melalui bantuan pihak yang terkait dengan para dosen tersebut. Pengumpulan data ini dilakukan untuk mendapatkan data asli yang valid dari subyek yang ingin saya teliti.

D. Populasi dan teknik sampling

Peneliti akan mengambil subyek dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta rumpun ilmu sosial dan humaniora yang terdiri dari Fakultas Ekonomi & Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Fakultas Pendidikan Bahasa, Fakultas Hukum, serta Fakultas Agama Islam. Peneliti mengambil populasi ini dikarenakan beberapa fakultas ini merupakan suatu rumpun ilmu yang terkait dengan hubungan antar manusia, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan para dosen yang berada pada fakultas itu. Peneliti juga mengambil populasi ini

karena lebih memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada populasi ini.

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). Penggunaan teknik sampling ini juga dikarenakan tingkat kesibukan subyek penelitian dan sedikitnya kesempatan untuk dapat bertemu dengan subyek secara langsung. Sehingga peneliti menggunakan teknik *convenience sampling* untuk mengambil sampel dan memberlakukan batas waktu untuk pengambilan data.

Target responden dari penelitian ini berada di kisaran 100-200 responden dari total dosen tetap rumpun ilmu sosial dan humaniora UMY sebanyak 262. Target responden ini digunakan karena jumlah data yang disyaratkan untuk melakukan analisis SEM (*Structural Equation Model*) berada dikisaran 100-200 (Ghozali, 2011).

E. Definisi Operasional Variabel

a. Kepercayaan (*Trust*)

McAllister (1995) mengemukakan kepercayaan adalah tingkat percaya diri individu untuk melakukan sebuah tindakan berbasis berkata, memberi, beraksi dan keputusan individu lainnya. Dalam penelitian McAllister (1995) digunakan 11 item pertanyaan

dengan skala pengukuran 1 sampai 7. McAllister (1995) mengemukakan teori bahwa kepercayaan terbagi dalam dua bentuk, yaitu :

- 1) *Affect based trust*, yaitu cenderung untuk mempercayai suatu ketulusan atau suatu niatan baik seseorang dan yakin bahwa hubungan tersebut akan menimbulkan suatu balasan. Bentuk kepercayaan ini kepada kepercayaan yang terbentuk melalui suatu ikatan emosional, suatu kepedulian, ekspresi perhatian, dan juga suatu keyakinan nilai intrinsic seta suatu hubungan timbal balik (McAllister, 1995)

Indikator :

- a) ikatan emosional
 - b) ekspresi perhatian
 - c) kepedulian
 - d) keyakinan dalam nilai intrinsik
 - e) hubungan timbal balik
- 2) *Cognitive based trust*, cenderung untuk mempercayai suatu kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh rekan kerja. Kepercayaan ini terjadi kaena sesorang dapat dipercaya karena adanya suatu kemampuan kognitif yang dimiliki.

Indikator :

- a) kemampuan kognitif,
- b) kompetensi,

- c) kehandalan dan dapat diandalkan,
- d) pengalaman dan kualitas pekerjaan.

b. 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. Dalam penelitian Meyer Allen (1990) digunakan 24 item pertanyaan dengan skala pengukuran 1 sampai 7. Meyer Allen (1990) dalam penelitiannya mereka mengemukakan tiga bentuk dari komitmen organisasi, yaitu:

1) Komitmen afektif

Komitmen ini berlandaskan suatu kelekatan emosional individu terhadap organisasi. Individu bertahan dalam organisasi karena adanya komitmen afektif ini yang membuatnya bertahan karena keinginannya sendiri.

Indikator :

- a) Keterikatan emosional
- b) Identifikasi pada organisasi
- c) Keterlibatan pada organisasi

2) Komitmen kontinuitas

Individu bertahan karena mempertimbangkan suatu dampak yang terjadi apabila dia pergi meninggalkan organisasi yang menaunginya. Disini mereka akan memperhitungkan dampak yang akan terjadi berupa suatu dampak yang bersifat berkelanjutan.

Indikator :

- a) Berat untuk pergi dari organisasi
- b) Adanya rasa butuh pada organisasi
- c) Kerugian jika pergi dari organisasi

3) Komitmen normatif

Komitmen yang membuat individu merasa mempunyai suatu rasa tanggung jawab terhadap organisasi, individu merasa memiliki suatu kewajiban moral pada organisasi yang harus dia lakukan sehingga individu bertahan di organisasi itu.

Indikator :

- a) Perilaku yang etis
- b) Loyalitas
- c) Kewajiban moral

c. Berbagi pengetahuan (*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. Dalam penelitian Hoof & Rider (2004) digunakan 10 item pertanyaan dengan skala pengukuran 1 sampai 5. Hoof & Rider (2004) mengemukakan ada beberapa dimensi dalam *Berbagi pengetahuan*, yaitu :

1) *Knowledge donating*

Knowledge donating merupakan suatu proses dimana menkomunikasikan kepada orang lain tentang suatu modal pengetahuan yang dimilikinya.

Indikator :

- a) Berbagi pengetahuan teknis kepada rekan kerja
- b) Berbagi pengetahuan praktis kepada rekan kerja
- c) Berbagi pengetahuan kritis kepada rekan kerja

2) *Knowledge collecting*

Knowledge collecting merupakan suatu proses dimana terjadinya konsultasi dengan rekan dalam bekerja supaya rekan kerja itu dapat Berbagi pengetahuan yang mereka miliki.

Indikator :

- a) Memperoleh pengetahuan teknis dari rekan kerja
- b) Memperoleh pengetahuan praktis dari rekan kerja
- c) Memperoleh pengetahuan kritis dari rekan kerja

F. Uji Kualitas Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji terlebih dahulu instrument penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan guna mengetahui apakah instrument yang peneliti gunakan dalam penelitian ini mampu mengukur aspek apa yang ingin didadapat dari penelitian ini dengan akurat (Ghozali 2011). CFA (*Confirmatory factor analysis*) digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai undimensionalitas atau apakah indikator-indikator tiap variabel dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel tersebut. Jika setiao indikator merupakan indikator pengukur variabel, maka akan memiliki nilai *loading factor* yang tinggi. Dengan *confirmatory factor analysis* peneliti ingin menguji apakah indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut, CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor dan jika

indikator yang digunakan benar merupakan indikator dari salah satu variabel dalam penelitian maka dengan sendirinya akan mengelompok menjadi satu dengan faktor *loading* yang tinggi. Instrumen penelitian akan dikatakan valid jika didapatkannya signifikansi yang lebih dari 0,5.

b. Uji Reliabilitas

Sedangkan pengujian terhadap reliabilitas peneliti gunakan untuk dapat memastikan bahwa responden akan benar-benar dapat konsisten pada jawaban yang diberikan dalam kuisisioner yang telah peneliti sebar (Ghozali 2011). Data yang tidak reliabel, tidak bisa di proses lebih lanjut sebab akan menghasilkan suatu kesimpulan yang bias, suatu alat ukur bisa dinilai reliabel apabila pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen bisa dikatakan reliabel apabila memiliki suatu nilai *Cronbach Alpha* > 0,06.

G. 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 yaitu:

a. Pengembangan model

Model dibangun sesuai teori yang kuat SEM tidak untuk menghasilkan model namun untuk mengkonfirmasi bentuk model, dan hubungan kausalitas diantara variabel tidak dibentuk oleh model tetapi dibangun oleh teori yang mendukungnya.

b. Membuat diagram alur

Tujuan membuat diagram alur yaitu untuk menggambarkan model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama ke dalam diagram jalur agar peneliti dengan mudah dapat mencermati hubungan kausalitas yang ingin diuji. Disini akan ditentukan alur sebagai sebab akibat dari konstruk yang akan dipakai atas dasar variabel-variabel untuk mengukur konstruk yang akan dicari. Konstruk dalam diagram alur dibedakan menjadi 2 kelompok.

c. Konversi diagram jalur

Jenis matrik yang digunakan peneliti yaitu maksimum likelihood (ML) karena jumlah sampel penelitian antara 100-200. Langkah berikut adalah dengan melakukan estimasi model pengukuran dan estimasi model pengukuran dan estimasi struktur persamaan.

d. Estimasi Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Measurement Model atau sering disebut dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yaitu dengan menghitung diagram model penelitian dengan memberikan anak panah dua arah antara masing-masing konstruk. Langkah ini adalah untuk melihat apakah matriks kovarian sampel yang diteliti mempunyai perbedaan yang signifikan atau tidak dengan matriks populasi yang diestimasi. Diharapkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan sehingga nilai signifikansi pada Chi-Square di atas 0,05.

e. Model Struktural Persamaan (*Structure Equation Model*)

Structure Equation Model atau sering disebut dengan Full model, yaitu melakukan running program dengan model penelitian. Langkah ini untuk melihat berbagai asumsi yang diperlukan, dan sekaligus melihat apakah yang perlu dilakukan memodifikasi atau tidak dan pada akhirnya adalah menguji hipotesis penelitian

f. Evaluasi masalah identifikasi model

Tujuan tersebut untuk mendeteksi ada tidaknya masalah identifikasi berdasarkan evaluasi terhadap hasil estimasi yang dilakukan. Masalah yang diidentifikasi yaitu program komputer tidak menghasilkan matrik informasi yang harus disajikan, standard error yang besar untuk satu atau lebih, munculnya angka yang aneh seperti adanya varians error yang negatif.

g. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit* (GOF)

Tujuan dari evaluasi GOF adalah untuk mengevaluasi pemenuhan asumsi, yang di syaratkan SEM, dan kesesuaian model berdasarkan kriteria *Goodness of Fit* (GOF) tertentu.

Tabel 3.1
Uji kecocokan Model (*Goodness of Fit Index*)

| Jenis Ukuran | Ukuran | Kategori |
|---------------------------|--|-------------|
| Uji Kecocokan Absolut | <i>Chi square</i> | $\geq 0,05$ |
| | <i>Goodness Of Fit Indeks (GFI)</i> | $> 0,90$ |
| | <i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i> | $< 0,08$ |
| Uji Kecocokan Inkremental | <i>Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)</i> | $> 0,90$ |
| | <i>Tucker Lewis Index (TLI)</i> | $> 0,90$ |
| | <i>Normed Fit Index (NFI)</i> | $> 0,90$ |
| | <i>Comparative Fit Index (CFI)</i> | $> 0,90$ |
| | <i>Incremental Fit Index (IFI)</i> | $> 0,90$ |
| | <i>Relative Fit Index (RFI)</i> | $\geq 0,95$ |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang terletak di jalan lingkar selatan, Bantul, Yogyakarta. Perguruan tinggi ini berdiri tanggal 1 Maret 1981, diperjuangkan oleh para tokoh Muhammadiyah untuk mendirikan lembaga perguruan tinggi ini. Para mahasiswanya untuk pertama kali berkuliah di Gedung SPG Muhammadiyah 1 yang selanjutnya pada tahun 1985 gedung pertama kali perguruan tinggi ini dibangun yaitu di lapangan Asri Wirobrajan, Yogyakarta. Barulah pada tahun 1988 Universitas ini mendirikan kampus terpadu yang terletak di Jl. Brawijaya, Geblangan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Universitas ini masih dalam naungan organisasi Muhammadiyah yang dimana universitas ini merupakan suatu badan amal usaha yang dimiliki oleh organisasi Muhammadiyah. Karena adanya hubungan dengan Muhammadiyah, menjadikan perguruan tinggi ini memasukkan nilai-nilai islam sebagai tujuan dan pedoman dalam menjalankan segala kegiatan yang ada dalam ruang lingkup perguruan tinggi ini.

Universitas ini mempunyai motto “Unggul dan Islami” yang bermakna perguruan tinggi ini ingin mewujudkan insan yang unggul dan dapat bersaing namun juga memiliki nilai-nilai Islam dalam diri mereka. Perguruan tinggi ini sudah berakreditasi “A” dan telah menerima banyak penghargaan baik itu lingkup nasional maupun lingkup internasional.

2. Subyek Penelitian

Subyek dari penelitian ini merupakan para dosen yang mengajar pada rumpun ilmu social dan humaniora meliputi dari Fakultas Ekonomi & Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Fakultas Pendidikan Bahasa Fakultas Hukum serta Fakultas Agama Islam. Peneliti mengambil populasi ini dikarenakan beberapa fakultas ini merupakan suatu rumpun ilmu yang terkait dengan hubungan antar manusia, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan para dosen yang berada pada fakultas itu. Peneliti juga mengambil populasi ini karena lebih memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada populasi ini.

Data yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang peneliti sebar secara langsung kepada subyek penelitian maupun dengan bantuan orang lain yang masih terkait dengan para subyek dalam penelitian ini. Namun disini peneliti sedikit terkendala untuk memberikan kuesioner secara langsung kepada para subyek penelitian dikarenakan tingkat kesibukan para responden yang sangat teramat tinggi.

Tingkat kesibukan para responden ini membuat peneliti sangat kesulitan dalam memberikan kuesioner kepada para responden tersebut walaupun peneliti telah memanfaatkan cara dengan samaksimal mungkin. Hal ini juga membuat para responden sulit mengisi kuesioner yang telah peneliti berikan kepada mereka sehingga tingkat kuesioner yang kembali pada peneliti hanya sedikit jika dibanding dengan jumlah dosen yang ada.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* yang termasuk dalam *non-probability* sampling. Penggunaan teknik sampling ini dikarenakan tingkat kesibukan subyek penelitian dan sedikitnya kesempatan untuk dapat bertemu dengan subyek secara langsung. Sehingga peneliti menggunakan teknik *convenience sampling* untuk mengambil sampel dan memberlakukan batas waktu juga untuk pengambilan data.

Target responden dari penelitian ini berada di kisaran 100-200 responden dari total dosen tetap rumpun ilmu sosial dan humaniora UMY sebanyak 262. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, peneliti menapatkan 106 data yang dapat diolah. Jumlah ini sudah mencukupi syarat untuk menganalisis menggunakan SEM, yaitu sebanyak 100-200 (Ghozali, 2011).

Sebelum dilanjutkan ke hasil penelitian, peneliti menjabarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama berkerja.

a. Jenis kelamin responden

Karakter responden berdasarkan jenis kelamin akan dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|---------------|--------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 52 | 49% |
| 2 | Perempuan | 54 | 51% |
| | | 106 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Bersarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan (51%) sedikit lebih banyak dibandingkan responden laki-laki (49%).

b. Usia responden

Karakter responden berikutnya adalah karakter responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

| No. | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|-------------|--------|----------------|
| 1 | 26-30 tahun | 10 | 9,43% |
| 2 | 31-35 tahun | 18 | 16,98% |
| 3 | 36-40 tahun | 27 | 25,5% |
| 4 | 41-45 tahun | 7 | 6,60% |
| 5 | >45 tahun | 44 | 41,50% |
| | | 106 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 10 orang (9,43%), responden usia 31-35 tahun berjumlah 18 orang (16,98%), responden usia 36-40 tahun berjumlah 27 orang (25,5%), responden usia 41-45 tahun 7 orang (6,60%), responden usia diatas 45 tahun berjumlah 44 orang (41,50%). Maka yang menjadi responden mayoritas dalam penelitian ini memiliki rentang usia diatas 45 tahun

c. Tingkat pendidikan

Karakteristik selanjutnya adalah karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.3
Karakteristik reponden berdasarkan tingkat pendidikan

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|--------------------|--------|----------------|
| 1 | S2 | 95 | 90% |
| 2 | S3 | 11 | 10% |
| | | 106 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.3 dapat kita lihat bahwa mayoritas responden berpendidikan S2 dengan jumlah 95 orang (90%) sedangkan yang berpendidikan S3 sejumlah 11 orang.

d. Lama bekerja

Karakteristik selanjutnya merupakan karakteristik berdasarkan lama bekerja yaitu:

Tabel 4.4
Karakteristik berdasarkan lama bekerja

| No. | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|--------------|--------|----------------|
| 1 | 1-5 tahun | 30 | 28,30% |
| 2 | 6-10 tahun | 31 | 29,24% |
| 3 | 11-15 tahun | 12 | 11,32% |
| 4 | >20 tahun | 32 | 30,18% |
| | | 106 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden dalam penelitian ini yang bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 30 orang (28,30%), bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 31 orang (29,24%), bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 12 orang (11,32%), bekerja diatas 20 tahun berjumlah 32 orang (30,18%).

B. 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 | | |

| Variabel | Butir Pertanyaan | Factor Loading | Batas | Keterangan |
|------------------------|---------------------|----------------|-------|------------|
| | 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 setiap 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 reliabilitas menunjukkan suatu kemampuan instrument dalam mengukur variabel yang diukur. Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan CR (Construct Reliability), 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.

C. 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:

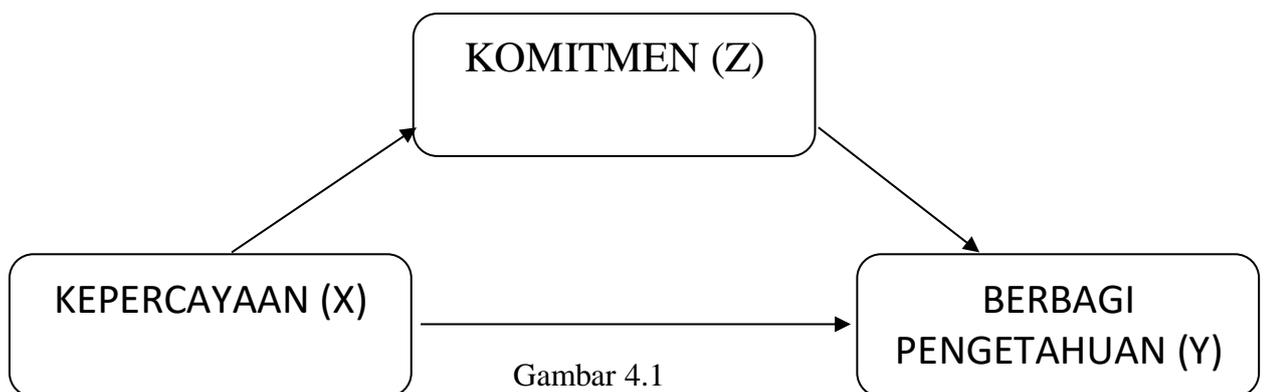
1. Pengembangan Model Berdasar Teori

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)

Setelah melakukan pengembangan model berbasis teori, maka selanjutnya dilakukan langkah untuk menyusun model tersebut

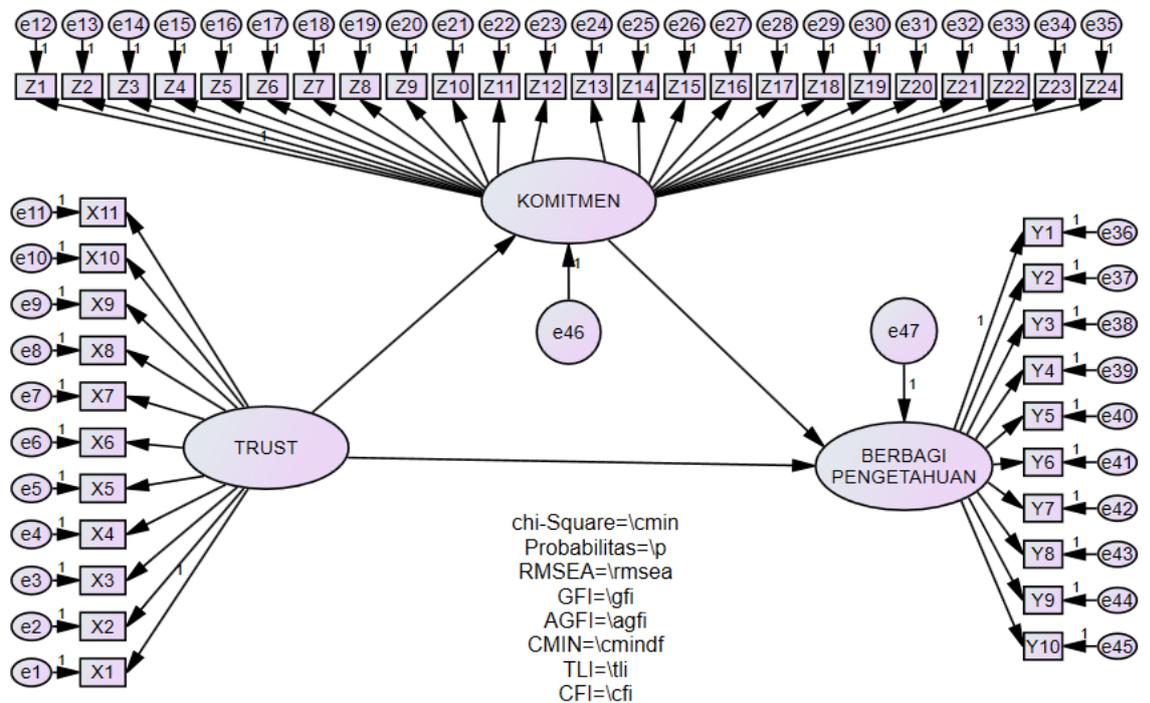
sehingga berbentuk diagram jalur yang dapat memudahkan melihat hubungan-hubungan kausalitas yang akan dilakukan pengujian. Pada diagram alur, hubungan antar konsturk akan digambarkan dengan anak panah. Anak panh lurus akan menunjukkan hubungan kausal langsung antar variabel dengan variabel yang lain. Pengukuran ini dalam SEM dinamakan model struktural (*structural model*). Berdasarkan hipotesis yang ada maka didapatkan diagram jalur berikut:



Gambar 4.1
Diagram Jalur

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). Karena ukuran data sampel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat yang diperlukan untuk uji SEM maka bisa dilanjut ke tahap berikutnya.

b. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, output uji normalitas AMOS dilakukan dengan nilai CR (Critical Ratio) anantara -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 |

| Variable | min | Max | Skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|--------------|-----|-----|--------|--------|----------|--------|
| 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*.

Tabel 4.8
Jarak Mahalanobis Data Penelitian

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|--------------------|-----------------------|-------|-------|
| 27 | 74.150 | 0.004 | 0.347 |
| 30 | 66.014 | 0.022 | 0.686 |
| 1 | 65.974 | 0.022 | 0.425 |
| 95 | 65.305 | 0.026 | 0.286 |
| 40 | 64.773 | 0.028 | 0.181 |
| 67 | 63.117 | 0.038 | 0.224 |
| 98 | 61.410 | 0.052 | 0.317 |
| 33 | 59.905 | 0.068 | 0.427 |
| 19 | 59.406 | 0.074 | 0.378 |
| 100 | 58.766 | 0.082 | 0.366 |
| 80 | 56.485 | 0.117 | 0.709 |
| 9 | 56.408 | 0.118 | 0.611 |
| 31 | 56.234 | 0.122 | 0.532 |
| 93 | 56.167 | 0.123 | 0.430 |
| 70 | 55.690 | 0.132 | 0.428 |
| 103 | 52.953 | 0.194 | 0.897 |
| 106 | 51.652 | 0.230 | 0.970 |
| 29 | 51.587 | 0.232 | 0.953 |
| 4 | 51.253 | 0.242 | 0.951 |
| 68 | 50.750 | 0.257 | 0.962 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|--------------------|-----------------------|-------|-------|
| 6 | 50.519 | 0.265 | 0.955 |
| 3 | 50.088 | 0.279 | 0.962 |
| 94 | 49.853 | 0.286 | 0.957 |
| 75 | 49.820 | 0.287 | 0.936 |
| 96 | 49.762 | 0.289 | 0.909 |
| 83 | 49.736 | 0.290 | 0.872 |
| 38 | 49.646 | 0.293 | 0.836 |
| 63 | 49.591 | 0.295 | 0.789 |
| 23 | 49.494 | 0.299 | 0.745 |
| 22 | 49.180 | 0.309 | 0.754 |
| 90 | 48.964 | 0.317 | 0.739 |
| 32 | 48.714 | 0.326 | 0.734 |
| 82 | 48.662 | 0.328 | 0.676 |
| 74 | 48.469 | 0.335 | 0.655 |
| 88 | 48.279 | 0.342 | 0.635 |
| 91 | 47.858 | 0.358 | 0.684 |
| 66 | 47.722 | 0.363 | 0.650 |
| 28 | 47.704 | 0.363 | 0.578 |
| 55 | 47.634 | 0.366 | 0.520 |
| 58 | 47.474 | 0.372 | 0.492 |
| 79 | 46.308 | 0.418 | 0.773 |
| 41 | 46.248 | 0.421 | 0.726 |
| 71 | 46.152 | 0.424 | 0.686 |
| 81 | 46.010 | 0.430 | 0.658 |
| 104 | 45.957 | 0.432 | 0.601 |
| 21 | 45.712 | 0.442 | 0.606 |
| 43 | 45.547 | 0.449 | 0.585 |
| 97 | 45.481 | 0.452 | 0.530 |
| 92 | 45.380 | 0.456 | 0.487 |
| 34 | 45.117 | 0.467 | 0.500 |
| 62 | 44.735 | 0.483 | 0.554 |
| 86 | 44.594 | 0.489 | 0.526 |
| 78 | 44.421 | 0.496 | 0.509 |
| 45 | 44.408 | 0.497 | 0.436 |
| 7 | 44.377 | 0.498 | 0.372 |
| 47 | 44.282 | 0.502 | 0.330 |
| 85 | 44.162 | 0.507 | 0.299 |
| 87 | 43.736 | 0.526 | 0.364 |
| 24 | 43.715 | 0.526 | 0.300 |
| 65 | 43.705 | 0.527 | 0.239 |
| 64 | 43.572 | 0.533 | 0.215 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|--------------------|-----------------------|-------|-------|
| 44 | 43.491 | 0.536 | 0.181 |
| 73 | 42.945 | 0.559 | 0.266 |
| 105 | 42.930 | 0.560 | 0.210 |
| 57 | 42.531 | 0.577 | 0.258 |
| 46 | 42.328 | 0.586 | 0.252 |
| 20 | 42.099 | 0.596 | 0.254 |
| 26 | 41.683 | 0.613 | 0.312 |
| 10 | 41.662 | 0.614 | 0.250 |
| 8 | 40.768 | 0.652 | 0.470 |
| 102 | 40.427 | 0.666 | 0.511 |
| 12 | 40.151 | 0.677 | 0.528 |
| 17 | 40.055 | 0.681 | 0.480 |
| 72 | 40.054 | 0.681 | 0.398 |
| 84 | 39.880 | 0.688 | 0.377 |
| 13 | 39.588 | 0.700 | 0.396 |
| 36 | 39.473 | 0.704 | 0.353 |
| 2 | 38.903 | 0.727 | 0.466 |
| 99 | 38.861 | 0.728 | 0.395 |
| 69 | 38.149 | 0.755 | 0.558 |
| 39 | 37.892 | 0.765 | 0.559 |
| 76 | 37.621 | 0.774 | 0.563 |
| 53 | 37.553 | 0.777 | 0.495 |
| 5 | 37.445 | 0.781 | 0.439 |
| 101 | 37.391 | 0.783 | 0.365 |
| 52 | 37.098 | 0.793 | 0.370 |
| 61 | 37.086 | 0.793 | 0.286 |
| 56 | 36.985 | 0.797 | 0.233 |
| 51 | 36.865 | 0.801 | 0.190 |
| 77 | 36.392 | 0.816 | 0.231 |
| 50 | 36.306 | 0.819 | 0.177 |
| 59 | 36.171 | 0.823 | 0.139 |
| 35 | 35.803 | 0.835 | 0.146 |
| 89 | 35.564 | 0.842 | 0.126 |
| 14 | 34.906 | 0.861 | 0.182 |
| 16 | 34.601 | 0.869 | 0.166 |
| 60 | 33.899 | 0.887 | 0.230 |
| 11 | 33.459 | 0.898 | 0.230 |
| 15 | 33.439 | 0.898 | 0.142 |
| 42 | 33.346 | 0.900 | 0.086 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa tidak adanya data yang *outliers* atau 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*

Penilaian goodness of fit menjadi suatu tujuan yang utama dalam tahapan SEM karena bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh model dihipotesiskan atau cocok dengan sampel data. Berikut ini ditampilkan tabel mengenai hasil *goodness of fit*:

Tabel 4.10
Penilaian Goodnes Of Fit

| Goodne Of Fit Index | Cut-off value | Model Penilaian | Model |
|-------------------------|---------------|-----------------|-----------|
| Significant Probability | $\geq 0,05$ | 0,000 | Tidak Fit |
| RMSEA | $\leq 0,08$ | 0,088 | Marginal |
| GFI | $\geq 0,90$ | 0,592 | Tidak Fit |
| AGFI | $\geq 0,90$ | 0,551 | Tidak Fit |
| CMIN/DF | ≤ 2.0 | 1,816 | Fit |
| TLI | $\geq 0,90$ | 0,750 | Marginal |
| CFI | $\geq 0,90$ | 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. sebagai model *goodness of fit*. Berikut adalah hasil dari *goodness of fit* :

- a. RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA dalam penelitian ini adalah 0,47 dengan nilai direkomendasikan yaitu 0,088 yang menunjukkan mendekati nilai fit sebesar 0,08.

- b. Goodness of Fit Indeks (GFI) menunjukkan nilai kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari tingkat prediksi yang dibandingkan dengan data sebenarnya. Nilai GFI dalam model ini menunjukkan hasil yang kurang fit dengan nilai 0,592.
- c. AFGI merupakan GFI yang disesuaikan dengan antara rasio degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini menunjukkan nilai 0,551 yang menunjukkan hasil yang kurang FIT.
- d. CMIN/DF adalah indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur goodness of fit dengan koefisien estimasi yang diharapkan guna mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF penelitian ini 1,816 yang menunjukkan bahwa model penelitian Fit.
- e. TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI dalam penelitian ini adalah 0,762 yang hampir mendekati nilai fit.
- f. CFI merupakan indeks yang relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Pada penelitian ini didapat nilai penelitian 0,750 yang hampir mendekati nilai fit.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

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

D. Pengujian Hipotesis & Pembahasan

Pengujian hipotesis yang dilakukan untuk 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 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

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

1. 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 .

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan yang dimiliki oleh dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maka akan semakin tinggi pula perilaku berbagi pengetahuan yang akan terjadi diantara para dosen diperguruan tinggi ini. Sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara kepercayaan dan perilaku berbagi pengetahuan yang terjadi pada para dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hal ini seperti Lewicka & Krot (2015) di dalam penelitiannya pada beberapa universitas di beberapa daerah di Indonesia mengemukakan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap Berbagi pengetahuan. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya suatu hubungan yang positif antara kepercayaan dan berbagi pengetahuan yang berarti kepercayaan akan dapat berpengaruh pada berbagi pengetahuan.

Elianto & Wulansari (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan

terhadap berbagi pengetahuan. Peneliti ini menunjukkan hasil positif terhadap hubungan variabel kepercayaan dengan variabel berbagi pengetahuan yang menunjukkan semakin tinggi kepercayaan maka akan semakin tinggi perilaku berbagi pengetahuan.

Badar & Seniati (2017) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel kepercayaan berpengaruh positif terhadap variabel berbagi pengetahuan, yang berarti berbagi pengetahuan akan tinggi jika adanya kepercayaan yang tinggi pula.

2. Pengaruh kepercayaan terhadap komitmen

Parameter estimasi nilai koefisien standarized regression 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.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan yang dimiliki oleh dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maka akan semakin tinggi pula komitmen yang akan dimiliki para dosen diperguruan tinggi ini. Sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara kepercayaan dan perilaku komitmen yang terjadi pada para dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hal ini seperti Tan (2015) di dalam penelitiannya pada beberapa universitas di beberapa daerah di Indonesia mengemukakan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap knowledge komitmen. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya suatu hubungan yang positif antara trust dan berbagi pengetahuan yang berarti kepercayaan akan dapat berpengaruh pada komitmen.

Hashim & Tan (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Penelitian ini menunjukkan hasil positif terhadap hubungan variabel kepercayaan dengan variabel komitmen yang menunjukkan semakin tinggi kepercayaan maka akan semakin tinggi komitmen yang ada.

Masoudi, Iraj, Malekzadeh, & Ardaghyan (2016) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa kepercayaan

mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel kepercayaan berpengaruh positif terhadap variabel komitmen, yang berarti komitmen akan tinggi jika adanya kepercayaan yang tinggi pula.

3. Hubungan komitmen terhadap berbagi pengetahuan

Parameter estimasi nilai koefisien standarized regression 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.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maka akan semakin tinggi pula perilaku berbagi pengetahuan yang akan terjadi diantara para dosen diperguruan tinggi ini. Sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung antara komitmen dan perilaku berbagi

pengetahuan yang terjadi pada para dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Han, Seo, Yoon, & Yoon (2016) di dalam penelitiannya pada beberapa universitas di beberapa daerah di Indonesia mengemukakan bahwa kepercayaan mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap Berbagi pengetahuan . Dalam penelitian ini menunjukkan adanya suatu hubungan yang positif antara trust dan berbagi pengetahuan yang berarti kepercayaan akan dapat berpengaruh pada berbagi pengetahuan.

Yam & Chan (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan . Penelitian ini menunjukkan hasil positif terhadap hubungan variabel komitmen dengan variabel berbagi pengetahuan yang menunjukkan semakin tinggi komitmen maka akan semakin tinggi perilaku berbagi pengetahuan.

Giri, Nimran, Hamid, & Musadieg (2016) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa komitmen mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan . Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap variabel berbagi pengetahuan, yang berarti Berbagi pengetahuan akan tinggi jika adanya komitmen yang tinggi pula.

4. Hubungan kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan melalui komitmen sebagai variabel intervening

Untuk mengetahui hubungan mediasi diantara variabel independent terhadap variabel dependent atau variabel kepercayaan dan variabel berbagi pengetahuan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening maka dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai dari *standarized direct effects* dengan *standarized indirect effects*. Yang berarti jika nilai yang dimiliki dari *standarized indirect effects* lebih besar daripada nilai yang dimiliki dari *standarized direct effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel kepercayaan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap berbagi pengetahuan atau variabel komitmen memediasi hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 4.12
standarized direct effects

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.13
standarized indirect effects

| | KEPERCAYAAN | KOMITMEN | BERBAGI PENGETAHUAN |
|---------------------|-------------|----------|---------------------|
| KOMITMEN | 0.000 | 0.000 | 0 |
| BERBAGI PENGETAHUAN | 0.492 | 0.000 | 0 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

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 keempat 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 diperguruan 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.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. 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*).

B. 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 kuisioner 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.

C. 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. Unniversitas 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 Organiztion*. 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.*
- Mardlillah, 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*.
- Widyani, 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.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

KUISIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Gilang Arief Maulana mahasiswa jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dalam rangka melengkapi data untuk memenuhi tugas akhir, peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Pengaruh Kepercayaan terhadap Berbagai pengetahuan melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening”. Peneliti sangat mengharapkan kesediaan bapak/ ibu/ saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yg tersedia dengan keadaan yang sebenarnya. Data yang anda berikan akan di jaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk pengolahan data. Peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/ ibu/ saudara/i dalam memberikan bantuan dan jawaban. Saya sangat menghargai bantuan bapak/ ibu/ saudara/i dalam memperlancar usaha penelitian ini.

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- Usia (tahun) : 21-25 26-30 31-35
 36-40 41-45 >45
- Pendidikan terakhir : S1 S2 S3 Lainnya ...
- Lama Bekerja : ≤ 1 tahun 1 – 5 tahun
 6 – 10 tahun 11 – 15 tahun
 15 – 20 tahun > 20 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Mohon dibaca dan dipahami pernyataan yang ada dengan sebaik – baiknya serta dibandingkan dengan keadaan bapak/ ibu/ saudara/i yang sebenarnya.
- Setiap pernyataan diikuti dengan lima (5) pilihan jawaban. Bapak/ ibu/ saudara/i cukup memilih salah satu dengan memberikan ceklis (√), adapun ketentuan sebagai berikut :

| Simbol | Kategori | Nilai bobot |
|--------|---------------------|-------------|
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| N | Netral | 3 |
| S | Setuju | 4 |
| SS | Sangat Setuju | 5 |

3. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan telah terjawab, oleh karena itu bapak/ ibu/ saudara/i saat

mengembalikan kuesioner ini diharapkan untuk mengecek kembali sehingga tidak ada pertanyaan yang terlewat

Komitmen Organisasional

Komitmen Affektif

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|-----------|---|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 1 | Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di perguruan tinggi ini. | | | | | |
| 2 | Saya senang mendiskusikan perguruan tinggi saya dengan orang-orang di luar sana. | | | | | |
| 3 | Saya merasa seolah-olah masalah perguruan tinggi ini menjadi masalah pribadi saya | | | | | |
| 4 | Saya merasa saya akan mudah untuk terikat dengan organisasi lain, seperti perguruan tinggi di tempat saya bekerja (R) | | | | | |
| 5 | Saya tidak pernah merasa menjadi bagian dari keluarga pada perguruan tinggi ini. (R) | | | | | |
| 6 | Saya tidak mempunyai ikatan emosi dengan perguruan tinggi ini. (R) | | | | | |
| 7 | Perguruan tinggi ini banyak memiliki makna pribadi bagi saya. | | | | | |
| 8 | Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perguruan tinggi ini. (R) | | | | | |

Komitmen Continuance

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|-----------|--|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 1 | Saya tidak takut akan apa yang akan terjadi apabila berhenti dari pekerjaan, tanpa mempunyai cadangan pekerjaan. (R) | | | | | |
| 2 | Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perguruan tinggi ini sekarang, walaupun saya ingin. | | | | | |
| 3 | Hidup saya akan terlalu banyak terganggu apabila saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang. | | | | | |
| 4 | Tidak akan merugikan saya jika saya meninggalkan perguruan tinggi ini sekarang. (R) | | | | | |
| 5 | Saat ini, tetap bersama perguruan tinggi ini merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan. | | | | | |
| 6 | Saya merasa mempunyai pilihan yang terlalu sedikit untuk mempertimbangkan pergi meninggalkan perguruan tinggi ini. | | | | | |
| 7 | Salah satu dari sedikit konsekuensi serius jika meninggalkan organisasi adalah kurangnya alternatif lain yang tersedia. | | | | | |
| 8 | Salah satu alasan saya untuk terus bekerja di perguruan tinggi ini ialah jika saya meninggalkan perguruan tinggi ini maka akan mengorbankan manfaat yang diberikan perguruan tinggi saya yang tidak bisa didapat dari perusahaan lain. | | | | | |

Komitmen Normatif

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya pikir orang-orang sekarang ini berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya terlalu sering | | | | | |
| 2 | Saya tidak percaya jika seseorang harus selalu setia kepada organisasinya. (R) | | | | | |
| 3 | Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat terlihat tidak etis untuk saya. | | | | | |
| 4 | Salah satu alasan saya untuk tetap bekerja di perguruan tinggi ini adalah saya percaya bahwa loyalitas sangat penting oleh karena itu saya merasa memiliki kewajiban moral untuk bertahan. | | | | | |
| 5 | Apabila saya ditawari untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perguruan tinggi ini. | | | | | |
| 6 | Saya diajarkan untuk percaya bahwa seseorang harus setia kepada organisasinya (perguruan tinggi). | | | | | |
| 7 | Hal yang baik akan terjadi apabila seseorang setia kepada organisasinya (perguruan tinggi) dalam berkarir. | | | | | |
| 8 | Saya tidak berfikir bahwa menjadi seorang dosen yang tetap setia pada perguruan tinggi merupakan suatu hal yang bijaksana (R) | | | | | |

Kepercayaan (McAllister 1995)

Kepercayaan berdasarkan afektif

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya memiliki hubungan berbagi dengan dosen lainnya. Kami bisa dengan bebas berbagi ide, perasaan, dan harapan kami. | | | | | |
| 2 | Saya dapat berbicara dengan bebas kepada dosen lainnya tentang kesulitan yang saya hadapi saat bekerja dan mengetahui bahwa mereka akan mau mendengarkan | | | | | |
| 3 | Saya dan dosen lainnya akan merasakan kehilangan jika salah satu dari kami dipindahkan dan kami tidak bisa lagi bekerja bersama. | | | | | |
| 4 | Jika saya berbagi masalah saya dengan dosen lain, saya tahu dia akan merespons secara konstruktif dan penuh perhatian | | | | | |
| 5 | Saya harus mengatakan bahwa saya dan dosen lainnya melakukan investasi emosional yang cukup besar di dalam hubungan pekerjaan kami. | | | | | |

Kepercayaan berdasarkan kognitif

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Dosen lain mendekati pekerjaannya dengan profesionalisme dan dedikasi. | | | | | |
| 2 | Mengingat pengalaman dosen lainnya , saya tidak mempunyai alasan untuk meragukan kompetensinya dan persiapannya untuk melakukan pekerjaan itu. | | | | | |
| 3 | Saya dapat mengandalkan dosen lain untuk tidak membuat pekerjaan saya menjadi lebih sulit dengan kerja yang kurang maksimal. | | | | | |
| 4 | Kebanyakan orang, bahkan mereka yang bukan teman dekat dari para dosen, memiliki kepercayaan dan rasa hormatnya sebagai rekan kerja. | | | | | |
| 5 | Rekan kerja saya yang lain harus berinteraksi dengan dosen lain, karena menganggap dosen lain adalah orang yang tepat dan dapat dipercaya. | | | | | |
| 6 | Jika orang tahu lebih banyak tentang pengalaman dan latar belakang dosen yang lainnya, mereka akan lebih peduli dan memperhatikan kinerja dosen lainnya dengan lebih baik. | | | | | |

Berbagi pengetahuan (Hoof & Rider 2003)

Knowledge donating

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Ketika saya telah belajar sesuatu yang baru, saya memastikan bahwa dosen lain yang satu prodi dengan saya bisa mempelajarinya juga. | | | | | |
| 2 | Saya berbagi informasi yang saya miliki dengan dosen lain yang satu prodi dengan saya. | | | | | |
| 3 | Saya berbagi keterampilan saya dengan dosen lain yang satu prodi dengan saya. | | | | | |
| 4 | Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya memastikan dosen lain yang bukan satu prodi dengan saya bisa mempelajarinya juga. | | | | | |
| 5 | Saya berbagi informasi yang saya miliki dengan dosen lain yang bukan satu prodi dengan saya. | | | | | |
| 6 | Saya berbagi keterampilan saya dengan dosen lain yang bukan satu prodi dengan saya. | | | | | |

Knowledge collecting

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|-----------|---|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 1 | Dosen lain yang satu prodi dengan saya memberi tahu saya apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya kepada mereka tentang itu. | | | | | |
| 2 | Dosen lain yang satu prodi dengan saya memberi tahu saya tentang keahlian mereka, ketika saya bertanya kepada mereka tentang itu | | | | | |
| 3 | Dosen lain yang tidak satu prodi dengan saya memberi tahu saya apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya kepada mereka tentang itu. | | | | | |
| 4 | Dosen lain yang tidak satu prodi dengan saya memberi tahu saya tentang keahlian mereka, ketika saya bertanya kepada mereka tentang itu, | | | | | |

LAMPIRAN 3. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Tabel
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|---------------|--------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 52 | 49% |
| 2 | Perempuan | 54 | 51% |
| | | 106 | 100% |

Karakteristik responden berdasarkan usia

| No. | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|-------------|--------|----------------|
| 1 | 26-30 tahun | 10 | 9,43% |
| 2 | 31-35 tahun | 18 | 16,98% |
| 3 | 36-40 tahun | 27 | 25,5% |
| 4 | 41-45 tahun | 7 | 6,60% |
| 5 | >45 tahun | 44 | 41,50% |
| | | 106 | 100% |

Karakteristik reponden berdasarkan tingkat pendidikan

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|--------------------|--------|----------------|
| 1 | S2 | 95 | 90% |
| 2 | S3 | 11 | 10% |
| | | 106 | 100% |

Karakteristk berdasarkan lama bekerja

| No. | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|--------------|--------|----------------|
| 1 | 1-5 tahun | 30 | 28,30% |
| 2 | 6-10 tahun | 31 | 29,24% |
| 3 | 11-15 tahun | 12 | 11,32% |
| 4 | >20 tahun | 32 | 30,18% |
| | | 106 | 100% |

LAMPIRAN 4. UJI KUALITAS INSTRUMEN

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | | Estimate |
|---------------------|------------------|----------|
| KOMITMEN | <--- KEPERCAYAAN | .860 |
| BERBAGI_PENGETAHUAN | <--- KEPERCAYAAN | .463 |
| BERBAGI_PENGETAHUAN | <--- KOMITMEN | .572 |
| X1 | <--- KEPERCAYAAN | .629 |
| X2 | <--- KEPERCAYAAN | .733 |
| X3 | <--- KEPERCAYAAN | .544 |
| X4 | <--- KEPERCAYAAN | .672 |
| X5 | <--- KEPERCAYAAN | .665 |
| X6 | <--- KEPERCAYAAN | .724 |
| X7 | <--- KEPERCAYAAN | .695 |
| X8 | <--- KEPERCAYAAN | .719 |
| X9 | <--- KEPERCAYAAN | .651 |
| X10 | <--- KEPERCAYAAN | .531 |
| X11 | <--- KEPERCAYAAN | .670 |
| Z1 | <--- KOMITMEN | .653 |
| Z2 | <--- KOMITMEN | .773 |
| Z3 | <--- KOMITMEN | .690 |
| Z4 | <--- KOMITMEN | .716 |
| Z5 | <--- KOMITMEN | .699 |
| Z6 | <--- KOMITMEN | .676 |
| Z7 | <--- KOMITMEN | .693 |
| Z8 | <--- KOMITMEN | .772 |
| Z9 | <--- KOMITMEN | .613 |
| Z10 | <--- KOMITMEN | .606 |
| Z11 | <--- KOMITMEN | .679 |
| Z12 | <--- KOMITMEN | .742 |
| Z13 | <--- KOMITMEN | .615 |
| Z14 | <--- KOMITMEN | .727 |
| Z15 | <--- KOMITMEN | .728 |
| Z16 | <--- KOMITMEN | .596 |
| Z17 | <--- KOMITMEN | .628 |
| Z18 | <--- KOMITMEN | .658 |
| Z19 | <--- KOMITMEN | .718 |
| Z20 | <--- KOMITMEN | .681 |
| Z21 | <--- KOMITMEN | .666 |
| Z22 | <--- KOMITMEN | .575 |
| Z23 | <--- KOMITMEN | .675 |

| | | Estimate |
|-----|--------------------------|----------|
| Z24 | <--- KOMITMEN | .795 |
| Y1 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .720 |
| Y2 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .658 |
| Y3 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .776 |
| Y4 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .750 |
| Y5 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .669 |
| Y6 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .651 |
| Y7 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .726 |
| Y8 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .777 |
| Y9 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .664 |
| Y10 | <--- BERBAGI_PENGETAHUAN | .515 |

1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Butir | 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 |

2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | CR | Batas | Keterangan |
|-------------|-------|-------|------------|
| KEPERCAYAAN | 0,894 | >0,70 | Reliabel |

| Variabel | CR | Batas | Keterangan |
|----------|-------|-------|------------|
| KOMITMEN | 0,954 | >0,70 | Reliabel |

| Variabel | CR | Batas | Keterangan |
|------------------------|-------|-------|------------|
| BERBAGI PENGETAHUAN | 0,902 | >0,70 | Reliabel |

Uji Reliabilitas menggunakan rumus Construct Reliability
Variabel Kepercayaan

| | Estimate | (Standar Loading) | 1-(Standar Loading) | Jumlah Measurement Error |
|----------------------|----------|-------------------|---------------------|--------------------------|
| X1 <--- KEPERCAYAAN | 0.629 | 0.39564 | 0.60436 | |
| X2 <--- KEPERCAYAAN | 0.733 | 0.53729 | 0.46271 | |
| X3 <--- KEPERCAYAAN | 0.544 | 0.29594 | 0.70406 | |
| X4 <--- KEPERCAYAAN | 0.672 | 0.45158 | 0.54842 | |
| X5 <--- KEPERCAYAAN | 0.665 | 0.44223 | 0.55778 | |
| X6 <--- KEPERCAYAAN | 0.724 | 0.52418 | 0.47582 | |
| X7 <--- KEPERCAYAAN | 0.695 | 0.48303 | 0.51698 | |
| X8 <--- KEPERCAYAAN | 0.719 | 0.51696 | 0.48304 | |
| X9 <--- KEPERCAYAAN | 0.651 | 0.4238 | 0.5762 | |
| X10 <--- KEPERCAYAAN | 0.531 | 0.28196 | 0.71804 | |
| X11 <--- KEPERCAYAAN | 0.67 | 0.4489 | 0.5511 | |
| | 7.233 | | | |

| | | |
|---------------------------------------|--|-------------|
| (Jumlah Standar Loading) ² | Jumlah Measurement Error + (Jumlah Standar Loading) | Hasil |
| 52.3 | 58.51479 | 0.894069499 |

Uji Relibilitas menggunakan rumus Construct Reliability
Variabel Komitmen

| | | | Estimate | (Standar Loading) | 1-(Standar Loading) | Jumlah Measurement Error |
|-----|------|----------|----------|-------------------|---------------------|--------------------------|
| Z1 | <--- | KOMITMEN | 0.653 | 0.42641 | 0.573591 | 12.750468 |
| Z2 | <--- | KOMITMEN | 0.773 | 0.59753 | 0.402471 | |
| Z3 | <--- | KOMITMEN | 0.69 | 0.4761 | 0.5239 | |
| Z4 | <--- | KOMITMEN | 0.716 | 0.51266 | 0.487344 | |
| Z5 | <--- | KOMITMEN | 0.699 | 0.4886 | 0.511399 | |
| Z6 | <--- | KOMITMEN | 0.676 | 0.45698 | 0.543024 | |
| Z7 | <--- | KOMITMEN | 0.693 | 0.48025 | 0.519751 | |
| Z8 | <--- | KOMITMEN | 0.772 | 0.59598 | 0.404016 | |
| Z9 | <--- | KOMITMEN | 0.613 | 0.37577 | 0.624231 | |
| Z10 | <--- | KOMITMEN | 0.606 | 0.36724 | 0.632764 | |
| Z11 | <--- | KOMITMEN | 0.679 | 0.46104 | 0.538959 | |
| Z12 | <--- | KOMITMEN | 0.742 | 0.55056 | 0.449436 | |
| Z13 | <--- | KOMITMEN | 0.615 | 0.37823 | 0.621775 | |
| Z14 | <--- | KOMITMEN | 0.727 | 0.52853 | 0.471471 | |
| Z15 | <--- | KOMITMEN | 0.728 | 0.52998 | 0.470016 | |
| Z16 | <--- | KOMITMEN | 0.596 | 0.35522 | 0.644784 | |
| Z17 | <--- | KOMITMEN | 0.628 | 0.39438 | 0.605616 | |
| Z18 | <--- | KOMITMEN | 0.658 | 0.43296 | 0.567036 | |
| Z19 | <--- | KOMITMEN | 0.718 | 0.51552 | 0.484476 | |
| Z20 | <--- | KOMITMEN | 0.681 | 0.46376 | 0.536239 | |
| Z21 | <--- | KOMITMEN | 0.666 | 0.44356 | 0.556444 | |
| Z22 | <--- | KOMITMEN | 0.575 | 0.33063 | 0.669375 | |
| Z23 | <--- | KOMITMEN | 0.675 | 0.45563 | 0.544375 | |
| Z24 | <--- | KOMITMEN | 0.795 | 0.63203 | 0.367975 | |
| | | | 16.374 | | | |

(Jumlah Standar Loading)²
268.107876

Jumlah Measurement Error + (Jumlah Standar Loading)
280.858344

Hasil
0.954601783

Uji Relibilitas menggunakan rumus Construct Reliability
Variabel Berbagi Pengetahuan

| | | | Estimate | (Standar Loading) | 1-(Standar Loading) | Jumlah Measurement Error |
|-----|----------|------------------------|----------|-------------------|---------------------|--------------------------|
| Y1 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.72 | 0.5184 | 0.4816 | 5.175672 |
| Y2 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.658 | 0.433 | 0.56704 | |
| Y3 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.776 | 0.6022 | 0.39782 | |
| Y4 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.75 | 0.5625 | 0.4375 | |
| Y5 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.669 | 0.4476 | 0.55244 | |
| Y6 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.651 | 0.4238 | 0.5762 | |
| Y7 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.726 | 0.5271 | 0.47292 | |
| Y8 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.777 | 0.6037 | 0.39627 | |
| Y9 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.664 | 0.4409 | 0.5591 | |
| Y10 | <-- - | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.515 | 0.2652 | 0.73478 | |
| | | | 6.906 | | | |

(Jumlah Standar Loading)²
47.692836

Jumlah Measurement Error + (Jumlah Standar Loading)
52.868508

Hasil
0.902102931

**LAMPIRAN 5. UJI
NORMALITAS**

| Variable | min | max | skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|----------|-----|-----|--------|--------|----------|--------|
| Y10 | 3 | 5 | -0.122 | -0.514 | -0.22 | -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 | -0.21 | -0.441 |
| Y6 | 2 | 5 | -0.41 | -1.724 | 0.112 | 0.236 |
| Y5 | 2 | 5 | 0.118 | 0.498 | -0.96 | -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 | -0.94 | -1.975 |
| Z23 | 2 | 5 | -0.04 | -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 | -0.25 | -1.051 | -0.442 | -0.929 |
| Z19 | 2 | 5 | -0.173 | -0.729 | -0.538 | -1.131 |
| Z18 | 2 | 5 | -0.12 | -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 | -0.31 | -1.305 | 0.17 | 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 | -0.12 | -0.506 | -0.568 | -1.194 |
| Z6 | 2 | 5 | -0.25 | -1.052 | -1.026 | -2.156 |
| Z5 | 2 | 5 | -0.496 | -2.084 | 0.304 | 0.64 |
| Z4 | 2 | 5 | -0.241 | -1.013 | -0.85 | -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 | -0.48 | -2.018 | -0.36 | -0.756 |
| X11 | 2 | 5 | -0.417 | -1.754 | -0.485 | -1.02 |
| X10 | 2 | 5 | 0.003 | 0.013 | -0.578 | -1.214 |
| X9 | 2 | 5 | -0.284 | -1.196 | 0.054 | 0.115 |

| Variable | min | max | skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|--------------|-----|-----|--------|--------|----------|--------|
| X8 | 2 | 5 | -0.296 | -1.245 | 0.18 | 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 | -0.75 | 0.025 | 0.052 |
| X4 | 2 | 5 | -0.253 | -1.061 | 0.057 | 0.12 |
| 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 | -0.41 | -0.863 |
| Multivariate | | | | | 31.015 | 2.455 |

LAMPIRAN 6. UJI OUTLIER

Function Arguments

CHISQ.INV.RT

Probability 0.001 = 0.001

Deg_freedom 45 = 45

= 80.07673201

Returns the inverse of the right-tailed probability of the chi-squared distribution.

Deg_freedom is the number of degrees of freedom, a number between 1 and 10^{10} , excluding 10^{10} .

Formula result = 80.07673201

[Help on this function](#) OK Cancel

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|--------------------|-----------------------|-------|-------|
| 27 | 74.150 | 0.004 | 0.347 |
| 30 | 66.014 | 0.022 | 0.686 |
| 1 | 65.974 | 0.022 | 0.425 |
| 95 | 65.305 | 0.026 | 0.286 |
| 40 | 64.773 | 0.028 | 0.181 |
| 67 | 63.117 | 0.038 | 0.224 |
| 98 | 61.410 | 0.052 | 0.317 |
| 33 | 59.905 | 0.068 | 0.427 |
| 19 | 59.406 | 0.074 | 0.378 |
| 100 | 58.766 | 0.082 | 0.366 |
| 80 | 56.485 | 0.117 | 0.709 |
| 9 | 56.408 | 0.118 | 0.611 |
| 31 | 56.234 | 0.122 | 0.532 |
| 93 | 56.167 | 0.123 | 0.430 |
| 70 | 55.690 | 0.132 | 0.428 |
| 103 | 52.953 | 0.194 | 0.897 |
| 106 | 51.652 | 0.230 | 0.970 |
| 29 | 51.587 | 0.232 | 0.953 |
| 4 | 51.253 | 0.242 | 0.951 |
| 68 | 50.750 | 0.257 | 0.962 |
| 6 | 50.519 | 0.265 | 0.955 |
| 3 | 50.088 | 0.279 | 0.962 |
| 94 | 49.853 | 0.286 | 0.957 |
| 75 | 49.820 | 0.287 | 0.936 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|--------------------|-----------------------|-------|-------|
| 96 | 49.762 | 0.289 | 0.909 |
| 83 | 49.736 | 0.290 | 0.872 |
| 38 | 49.646 | 0.293 | 0.836 |
| 63 | 49.591 | 0.295 | 0.789 |
| 23 | 49.494 | 0.299 | 0.745 |
| 22 | 49.180 | 0.309 | 0.754 |
| 90 | 48.964 | 0.317 | 0.739 |
| 32 | 48.714 | 0.326 | 0.734 |
| 82 | 48.662 | 0.328 | 0.676 |
| 74 | 48.469 | 0.335 | 0.655 |
| 88 | 48.279 | 0.342 | 0.635 |
| 91 | 47.858 | 0.358 | 0.684 |
| 66 | 47.722 | 0.363 | 0.650 |
| 28 | 47.704 | 0.363 | 0.578 |
| 55 | 47.634 | 0.366 | 0.520 |
| 58 | 47.474 | 0.372 | 0.492 |
| 79 | 46.308 | 0.418 | 0.773 |
| 71 | 46.152 | 0.424 | 0.686 |
| 81 | 46.010 | 0.430 | 0.658 |
| 104 | 45.957 | 0.432 | 0.601 |
| 21 | 45.712 | 0.442 | 0.606 |
| 43 | 45.547 | 0.449 | 0.585 |
| 97 | 45.481 | 0.452 | 0.530 |
| 92 | 45.380 | 0.456 | 0.487 |
| 34 | 45.117 | 0.467 | 0.500 |
| 62 | 44.735 | 0.483 | 0.554 |
| 86 | 44.594 | 0.489 | 0.526 |
| 78 | 44.421 | 0.496 | 0.509 |
| 45 | 44.408 | 0.497 | 0.436 |
| 7 | 44.377 | 0.498 | 0.372 |
| 47 | 44.282 | 0.502 | 0.330 |
| 85 | 44.162 | 0.507 | 0.299 |
| 87 | 43.736 | 0.526 | 0.364 |
| 24 | 43.715 | 0.526 | 0.300 |
| 65 | 43.705 | 0.527 | 0.239 |
| 64 | 43.572 | 0.533 | 0.215 |
| 44 | 43.491 | 0.536 | 0.181 |
| 73 | 42.945 | 0.559 | 0.266 |
| 105 | 42.930 | 0.560 | 0.210 |
| 57 | 42.531 | 0.577 | 0.258 |
| 46 | 42.328 | 0.586 | 0.252 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|--------------------|-----------------------|-------|-------|
| 20 | 42.099 | 0.596 | 0.254 |
| 26 | 41.683 | 0.613 | 0.312 |
| 10 | 41.662 | 0.614 | 0.250 |
| 8 | 40.768 | 0.652 | 0.470 |
| 102 | 40.427 | 0.666 | 0.511 |
| 12 | 40.151 | 0.677 | 0.528 |
| 17 | 40.055 | 0.681 | 0.480 |
| 72 | 40.054 | 0.681 | 0.398 |
| 84 | 39.880 | 0.688 | 0.377 |
| 13 | 39.588 | 0.700 | 0.396 |
| 36 | 39.473 | 0.704 | 0.353 |
| 2 | 38.903 | 0.727 | 0.466 |
| 99 | 38.861 | 0.728 | 0.395 |
| 69 | 38.149 | 0.755 | 0.558 |
| 39 | 37.892 | 0.765 | 0.559 |
| 76 | 37.621 | 0.774 | 0.563 |
| 53 | 37.553 | 0.777 | 0.495 |
| 101 | 37.391 | 0.783 | 0.365 |
| 52 | 37.098 | 0.793 | 0.370 |
| 61 | 37.086 | 0.793 | 0.286 |
| 56 | 36.985 | 0.797 | 0.233 |
| 51 | 36.865 | 0.801 | 0.190 |
| 77 | 36.392 | 0.816 | 0.231 |
| 50 | 36.306 | 0.819 | 0.177 |
| 59 | 36.171 | 0.823 | 0.139 |
| 35 | 35.803 | 0.835 | 0.146 |
| 89 | 35.564 | 0.842 | 0.126 |
| 14 | 34.906 | 0.861 | 0.182 |
| 16 | 34.601 | 0.869 | 0.166 |
| 60 | 33.899 | 0.887 | 0.230 |
| 11 | 33.459 | 0.898 | 0.230 |
| 15 | 33.439 | 0.898 | 0.142 |
| 42 | 33.346 | 0.900 | 0.086 |

LAMPIRAN 7. NOTES FOR MODEL

Computation of degrees of freedom (Default model)

| | |
|--|------|
| Number of distinct sample moments: | 1035 |
| Number of distinct parameters to be estimated: | 930 |
| Degrees of freedom (1035 - 93): | 942 |

LAMPIRAN 8. UJI GOODNES OF FIT**CMIN**

| Model | NPAR | CMIN | DF | P | CMIN/DF |
|--------------------|------|----------|-----|---|---------|
| Default model | 93 | 1711.138 | 942 | 0 | 1.816 |
| Saturated model | 1035 | 0 | 0 | | |
| Independence model | 45 | 4216.871 | 990 | 0 | 4.259 |

RMR, GFI

| Model | RMR | GFI | AGFI | PGFI |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model | 0.036 | 0.592 | 0.551 | 0.538 |
| Saturated model | 0 | 1 | | |
| Independence model | 0.224 | 0.101 | 0.06 | 0.097 |

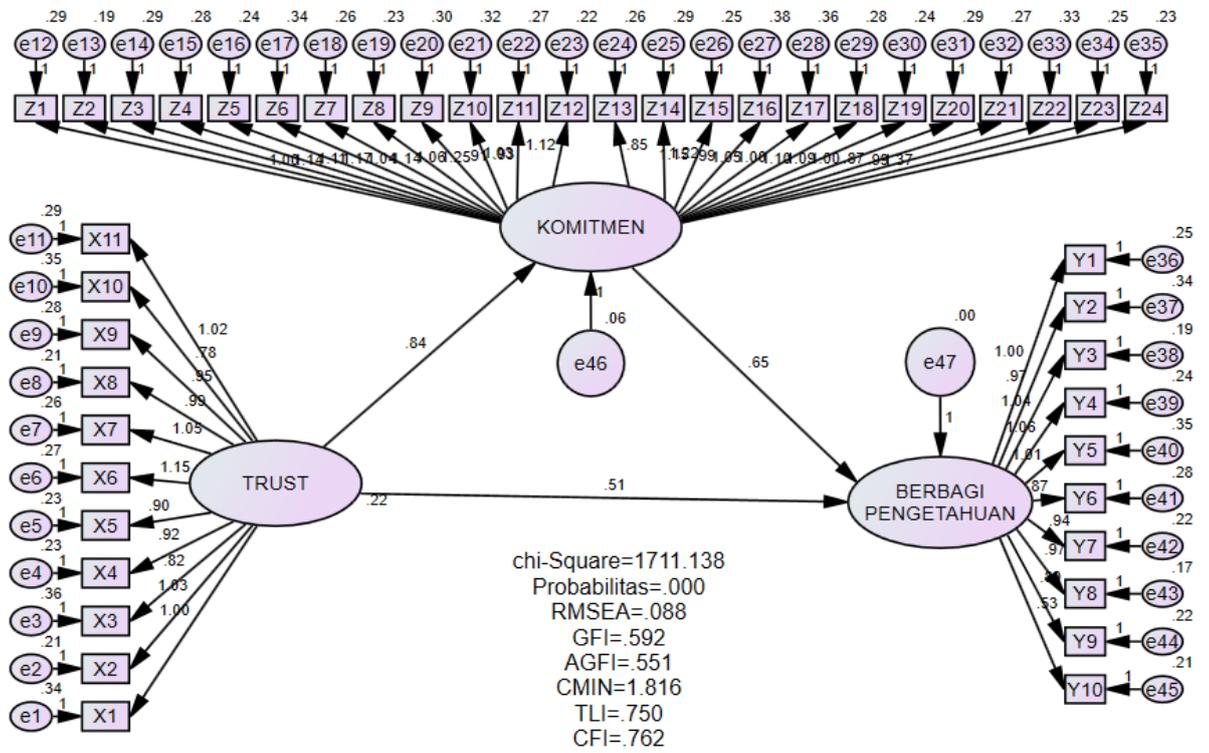
Baseline Comparisons

| Model | NFI Delta1 | RFI rho1 | IFI Delta2 | TLI rho2 | CFI |
|--------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|-------|
| Default model | 0.594 | 0.574 | 0.765 | 0.75 | 0.762 |
| Saturated model | 1 | | 1 | | 1 |
| Independence model | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

RMSEA

| Model | RMSEA | LO 90 | HI 90 | PCLOSE |
|--------------------|-------|-------|-------|--------|
| Default model | 0.088 | 0.082 | 0.095 | 0 |
| Independence model | 0.176 | 0.171 | 0.182 | 0 |

LAMPIRAN 9. MODEL PENELITIAN STRUKTURAL



LAMPIARAN 10. UJI HIPOTESIS

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-------------|------|-------------|----------|-------|-------|-----|--------|
| KOMITMEN | <--- | KEPERCAYAAN | 0.841 | 0.153 | 5.48 | *** | par_42 |
| BERBAGI | | | | | | | |
| PENGETAHUAN | <--- | KEPERCAYAAN | 0.511 | 0.127 | 4.034 | *** | par_43 |
| BERBAGI | | | | | | | |
| PENGETAHUAN | <--- | KOMITMEN | 0.645 | 0.145 | 4.457 | *** | par_44 |
| X1 | <--- | KEPERCAYAAN | 1 | | | | |
| X2 | <--- | KEPERCAYAAN | 1.029 | 0.16 | 6.439 | *** | par_1 |
| X3 | <--- | KEPERCAYAAN | 0.82 | 0.167 | 4.921 | *** | par_2 |
| X4 | <--- | KEPERCAYAAN | 0.921 | 0.157 | 5.881 | *** | par_3 |
| X5 | <--- | KEPERCAYAAN | 0.901 | 0.154 | 5.853 | *** | par_4 |
| X6 | <--- | KEPERCAYAAN | 1.151 | 0.184 | 6.269 | *** | par_5 |
| X7 | <--- | KEPERCAYAAN | 1.048 | 0.173 | 6.072 | *** | par_6 |
| X8 | <--- | KEPERCAYAAN | 0.995 | 0.159 | 6.274 | *** | par_7 |
| X9 | <--- | KEPERCAYAAN | 0.948 | 0.165 | 5.76 | *** | par_8 |
| X10 | <--- | KEPERCAYAAN | 0.779 | 0.161 | 4.838 | *** | par_9 |
| X11 | <--- | KEPERCAYAAN | 1.017 | 0.172 | 5.929 | *** | par_10 |
| Z1 | <--- | KOMITMEN | 1 | | | | |
| Z2 | <--- | KOMITMEN | 1.143 | 0.16 | 7.129 | *** | par_11 |
| Z3 | <--- | KOMITMEN | 1.109 | 0.172 | 6.434 | *** | par_12 |
| Z4 | <--- | KOMITMEN | 1.167 | 0.175 | 6.674 | *** | par_13 |
| Z5 | <--- | KOMITMEN | 1.041 | 0.16 | 6.489 | *** | par_14 |
| Z6 | <--- | KOMITMEN | 1.145 | 0.181 | 6.31 | *** | par_15 |
| Z7 | <--- | KOMITMEN | 1.056 | 0.164 | 6.428 | *** | par_16 |
| Z8 | <--- | KOMITMEN | 1.246 | 0.177 | 7.043 | *** | par_17 |
| Z9 | <--- | KOMITMEN | 0.911 | 0.157 | 5.788 | *** | par_18 |
| Z10 | <--- | KOMITMEN | 0.93 | 0.162 | 5.727 | *** | par_19 |
| Z11 | <--- | KOMITMEN | 1.027 | 0.163 | 6.319 | *** | par_20 |
| Z12 | <--- | KOMITMEN | 1.121 | 0.164 | 6.819 | *** | par_21 |
| Z13 | <--- | KOMITMEN | 0.85 | 0.147 | 5.803 | *** | par_22 |
| Z14 | <--- | KOMITMEN | 1.219 | 0.183 | 6.671 | *** | par_23 |
| Z15 | <--- | KOMITMEN | 1.151 | 0.171 | 6.717 | *** | par_24 |
| Z16 | <--- | KOMITMEN | 0.988 | 0.175 | 5.638 | *** | par_25 |
| Z17 | <--- | KOMITMEN | 1.052 | 0.179 | 5.886 | *** | par_26 |
| Z18 | <--- | KOMITMEN | 1.003 | 0.163 | 6.147 | *** | par_27 |
| Z19 | <--- | KOMITMEN | 1.096 | 0.164 | 6.691 | *** | par_28 |
| Z20 | <--- | KOMITMEN | 1.086 | 0.171 | 6.336 | *** | par_29 |
| Z21 | <--- | KOMITMEN | 1.003 | 0.161 | 6.226 | *** | par_30 |

| | | | | | | | |
|-----|------|------------------------|-------|-------|-------|-----|--------|
| Z22 | <--- | KOMITMEN | 0.87 | 0.159 | 5.466 | *** | par_31 |
| Z23 | <--- | KOMITMEN | 0.986 | 0.156 | 6.304 | *** | par_32 |
| Z24 | <--- | KOMITMEN | 1.367 | 0.189 | 7.24 | *** | par_33 |
| Y1 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 1 | | | | |
| Y2 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.973 | 0.144 | 6.738 | *** | par_34 |
| Y3 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 1.037 | 0.13 | 7.979 | *** | par_35 |
| Y4 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 1.061 | 0.138 | 7.713 | *** | par_36 |
| Y5 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 1.011 | 0.147 | 6.871 | *** | par_37 |
| Y6 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.869 | 0.131 | 6.656 | *** | par_38 |
| Y7 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.939 | 0.126 | 7.429 | *** | par_39 |
| Y8 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.974 | 0.122 | 7.976 | *** | par_40 |
| Y9 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.802 | 0.118 | 6.798 | *** | par_41 |
| Y10 | <--- | BERBAGI PENGETAHUAN | 0.528 | 0.101 | 5.235 | *** | par_45 |

LAMPIRAN 11. UJI LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | KEPERCAYAAN | KOMITMEN | BERBAGI PENGETAHUAN |
|------------------------|-------------|----------|------------------------|
| KOMITMEN | 0.86 | 0 | 0 |
| BERBAGI PENGETAHUAN | 0.463 | 0.572 | 0 |
| Y10 | 0 | 0 | 0.515 |
| Y9 | 0 | 0 | 0.664 |
| Y8 | 0 | 0 | 0.777 |
| Y7 | 0 | 0 | 0.726 |
| Y6 | 0 | 0 | 0.651 |
| Y5 | 0 | 0 | 0.669 |
| Y4 | 0 | 0 | 0.75 |
| Y3 | 0 | 0 | 0.776 |
| Y2 | 0 | 0 | 0.658 |
| Y1 | 0 | 0 | 0.72 |
| Z24 | 0 | 0.795 | 0 |
| Z23 | 0 | 0.675 | 0 |
| Z22 | 0 | 0.575 | 0 |
| Z21 | 0 | 0.666 | 0 |
| Z20 | 0 | 0.681 | 0 |
| Z19 | 0 | 0.718 | 0 |
| Z18 | 0 | 0.658 | 0 |
| Z17 | 0 | 0.628 | 0 |
| Z16 | 0 | 0.596 | 0 |
| Z15 | 0 | 0.728 | 0 |
| Z14 | 0 | 0.727 | 0 |
| Z13 | 0 | 0.615 | 0 |
| Z12 | 0 | 0.742 | 0 |
| Z11 | 0 | 0.679 | 0 |
| Z10 | 0 | 0.606 | 0 |
| Z9 | 0 | 0.613 | 0 |
| Z8 | 0 | 0.772 | 0 |
| Z7 | 0 | 0.693 | 0 |
| Z6 | 0 | 0.676 | 0 |
| Z5 | 0 | 0.699 | 0 |
| Z4 | 0 | 0.716 | 0 |
| Z3 | 0 | 0.69 | 0 |

| | KEPERCAYAAN | KOMITMEN | BERBAGI PENGETAHUAN |
|-----|-------------|----------|------------------------|
| Z2 | 0 | 0.773 | 0 |
| Z1 | 0 | 0.653 | 0 |
| X11 | 0.67 | 0 | 0 |
| X10 | 0.531 | 0 | 0 |
| X9 | 0.651 | 0 | 0 |
| X8 | 0.719 | 0 | 0 |
| X7 | 0.695 | 0 | 0 |
| X6 | 0.724 | 0 | 0 |
| X5 | 0.665 | 0 | 0 |
| X4 | 0.672 | 0 | 0 |
| X3 | 0.544 | 0 | 0 |
| X2 | 0.733 | 0 | 0 |
| X1 | 0.629 | 0 | 0 |

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | KEPERCAYAAN | KOMITMEN | BERBAGI PENGETAHUAN |
|------------------------|-------------|----------|------------------------|
| KOMITMEN | 0 | 0 | 0 |
| BERBAGI PENGETAHUAN | 0.492 | 0 | 0 |
| Y10 | 0.491 | 0.294 | 0 |
| Y9 | 0.634 | 0.38 | 0 |
| Y8 | 0.742 | 0.444 | 0 |
| Y7 | 0.693 | 0.415 | 0 |
| Y6 | 0.622 | 0.372 | 0 |
| Y5 | 0.639 | 0.382 | 0 |
| Y4 | 0.716 | 0.429 | 0 |
| Y3 | 0.741 | 0.444 | 0 |
| Y2 | 0.628 | 0.376 | 0 |
| Y1 | 0.687 | 0.412 | 0 |
| Z24 | 0.683 | 0 | 0 |
| Z23 | 0.58 | 0 | 0 |
| Z22 | 0.494 | 0 | 0 |
| Z21 | 0.573 | 0 | 0 |
| Z20 | 0.585 | 0 | 0 |
| Z19 | 0.618 | 0 | 0 |
| Z18 | 0.566 | 0 | 0 |

| | KEPERCAYAAN | KOMITMEN | BERBAGI PENGETAHUAN |
|-----|-------------|----------|------------------------|
| Z17 | 0.54 | 0 | 0 |
| Z16 | 0.513 | 0 | 0 |
| Z15 | 0.626 | 0 | 0 |
| Z14 | 0.625 | 0 | 0 |
| Z13 | 0.529 | 0 | 0 |
| Z12 | 0.638 | 0 | 0 |
| Z11 | 0.584 | 0 | 0 |
| Z10 | 0.521 | 0 | 0 |
| Z9 | 0.527 | 0 | 0 |
| Z8 | 0.664 | 0 | 0 |
| Z7 | 0.596 | 0 | 0 |
| Z6 | 0.581 | 0 | 0 |
| Z5 | 0.601 | 0 | 0 |
| Z4 | 0.616 | 0 | 0 |
| Z3 | 0.593 | 0 | 0 |
| Z2 | 0.664 | 0 | 0 |
| Z1 | 0.561 | 0 | 0 |
| X11 | 0 | 0 | 0 |
| X10 | 0 | 0 | 0 |
| X9 | 0 | 0 | 0 |
| X8 | 0 | 0 | 0 |
| X7 | 0 | 0 | 0 |
| X6 | 0 | 0 | 0 |
| X5 | 0 | 0 | 0 |
| X4 | 0 | 0 | 0 |
| X3 | 0 | 0 | 0 |
| X2 | 0 | 0 | 0 |
| X1 | 0 | 0 | 0 |