

**PENGARUH INDIVIDU, ORGANISASI DAN TEKNOLOGI TERHADAP
KNOWLEDGE SHARING DI PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR PUSAT**

(STUDI PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR PUSAT)

***THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL, ORGANIZATIONAL, AND TECHNOLOGICAL
FACTORS ON KNOWLEDGE SHARING IN THE HEAD OFFICE OF PT BANK
SYARIAH MANDIRI***

(STUDY ON THE HEAD OFFICE OF PT BANK SYARIAH MANDIRI)

Nadya Iriani¹, Ade Irma Susanty Ph.D²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹Nadvairianitbs2011@gmail.com, ²adeirma@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Di era ekonomi pengetahuan, pengetahuan merupakan kunci kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan karena hasil akhir dari pemanfaatan pengetahuan adalah inovasi. Inovasi dapat menciptakan keunggulan bersaing suatu perusahaan. Oleh karena itu PT Bank Syariah Mandiri menyadari urgensi dari pemanfaatan pengetahuan sehingga menempatkan dirinya sebagai Bank Syariah yang inovatif dan berbasis pengetahuan. Salah satu proses *knowledge management* yang menjadi penting adalah mendorong individu untuk melakukan *sharing*. *Knowledge sharing enabler* menjelaskan faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap kegiatan *knowledge sharing* yaitu faktor individu, organisasi dan teknologi. Penelitian ini menguji pengaruh *knowledge sharing enabler* secara simultan dan parsial terhadap *knowledge sharing* di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik sampling menggunakan *proportionate stratified sampling*. Jumlah sampel sebanyak 103 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*, sedangkan kedua faktor lainnya yaitu faktor individu dan faktor teknologi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Kata Kunci : Individu, *Knowledge sharing*, *Knowledge sharing Enabler*, Organisasi, Teknologi

Abstract

In the era of knowledge economy, knowledge is the key to success and sustain company because the end result of knowledge utilization is innovation. Innovation can create competitive advantage for a company. Therefore PT Bank Syariah Mandiri realizes the urgency of knowledge utilization, thus establish itself as an innovative and knowledge-based Islamic Banking. One of the important knowledge management processes is to encourage sharing. Knowledge sharing enablers explain the important factors that influence knowledge sharing activities such as individual, organizational, and technological factors. This study examined the influence of knowledge sharing enablers simultaneously and partially on knowledge sharing at the head office of PT Bank Syariah Mandiri. This research is a quantitative research which uses descriptive analysis method. Sampling technique used in this research is proportionate stratified sampling. Number of sample is 103 employees. Path analysis is used as a tool to analyze the data. The result indicates that organizational factor did not significantly influence the knowledge sharing, while the other two factors, such as individual factor and technological factor significantly influenced the knowledge sharing.

Keywords: Individual, Knowledge sharing, Knowledge sharing Enabler, Organization, Technology

1. Pendahuluan

Di era ekonomi pengetahuan, pekerjaan dengan basis pengetahuan akan menggantikan pekerjaan konvensional (tidak berbasis pengetahuan), karena tuntutan pekerjaan dan ketidakpastian yang semakin tinggi, serta kompleks (Shieh-Cheih et al dalam Kharabsheh, 2007). Pada era ini, pengetahuan menjadi suatu sumber daya yang sangat penting bagi generasi ekonomi pengetahuan, hal ini diperkuat dengan sebuah pernyataan yang diungkapkan oleh Syed-Ikhsan, Rowland, Alavi, Leidner, Van den Hooff, De Ridder, dan Yang dalam Cheng (2009) bahwa pengetahuan merupakan aset yang sangat penting bagi suatu individu maupun organisasi agar dapat sukses dalam meraih keunggulan bersaing. Selain itu, informasi dalam bentuk pengetahuan harus dianalisis dan ditindaklanjuti secara akurat agar selanjutnya menjadi referensi bagi perusahaan atau organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Saat ini pengetahuan menjadi kunci kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan karena hasil akhir dari pemanfaatan pengetahuan adalah inovasi, inovasi dapat menjadikan perusahaan memiliki keunggulan bersaing (Aulawi, 2009). Oleh karena itu penerapan *Knowledge management* (KM) menjadi sebuah urgensi bagi perusahaan.

Salah satu proses *knowledge management* yang menjadi penting dalam organisasi adalah mendorong individu untuk melakukan *knowledge sharing* (Orr dan Persson dalam Aulawi, 2009). Reid dalam Lin (Lin, 2007) mengatakan bahwa *knowledge sharing* dapat menciptakan peluang untuk meningkatkan kemampuan organisasi agar memenuhi kebutuhannya dan membantu menjadi solusi serta efisiensi sehingga menciptakan daya saing. Aulawi (2009) menambahkan bahwa melalui *knowledge sharing*, suatu pengetahuan dapat disebar, diimplementasikan, serta dikembangkan. Lindsey dalam Aulawi (2009) menyatakan bahwa kegiatan *sharing* mampu merangsang individu dalam organisasi untuk dapat berpikir secara kritis dan kreatif sehingga dapat menghasilkan pengetahuan baru yang berguna bagi perusahaan karena dalam kegiatan *sharing* ada aktivitas *re-used* dan regenerasi pengetahuan.

Lin (2007) dalam penelitiannya mengkaji faktor-faktor terjadinya *knowledge sharing* berdasarkan *knowledge sharing enabler* yang menjelaskan antara faktor individu, faktor organisasi dan faktor teknologi saling berkorelasi dan menghubungkannya dengan inovasi di perusahaan-perusahaan Taiwan. Sebagian besar *knowledge* melekat pada diri manusia, dan ini menjadi salah satu sumber daya tidak terlihat (*intangible asset*) bagi suatu organisasi. Suatu pengetahuan itu dibagikan atau tidak itu tergantung dari individu yang bersangkutan. Connelly dan Kelloway dalam Lin (Lin, 2007) mengatakan bahwa sebuah perusahaan dapat sukses mempromosikan budaya *knowledge sharing* bukan hanya dengan secara langsung menghubungkan *knowledge management* dengan strategi bisnisnya, tapi juga dengan merubah perilaku dan kebiasaan pegawai untuk mempromosikan keinginan dan konsistensi pelaksanaan *knowledge sharing*. Oleh karena itu faktor individu dan organisasi menjadi *enabler* dalam kegiatan *knowledge sharing*. Individu merupakan objek serta subjek yang berbagi pengetahuan, sedangkan organisasi menjadi pendorong untuk menciptakan lingkungan dan budaya yang dapat mempengaruhi keberjalanan *knowledge sharing*. Faktor Individu terdiri dari *Enjoyment in helping others*, dan *Knowledge self-efficacy* lalu Faktor Organisasi terdiri dari *Top management support* dan *Organizational reward*. Selain itu beberapa jurnal mengatakan bahwa penggunaan ICT memiliki peranan penting dalam melakukan *sharing* (Alawi et al, 2007; Sharrat dan Abel Usro, 2003; Lin, 200), karena itu peneliti memasukan faktor teknologi yaitu *ICT use* dalam keberjalanan *knowledge sharing*.

Suatu penelitian telah dilakukan oleh Permadi (2013) dengan mengadopsi jurnal Lin (2007) dan menghilangkan pengaruh terhadap inovasi. Ada suatu hal yang menarik dari hasil penelitian tersebut, yaitu faktor teknologi berpengaruh negatif terhadap *knowledge sharing*. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa kemungkinan teori yang digunakan oleh Lin diperusahaan-perusahaan Taiwan tidak kompatibel dan berbeda dengan Indonesia. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji hal ini lebih lanjut. Peneliti akan mengkaji penelitian Permadi jika dilakukan kembali diperusahaan perbankan selain itu, perlu adanya kajian lebih mendalam bagaimana pengaruh *knowledge sharing enabler* dari Lin (2007) yang terdiri dari faktor individu, organisasi dan teknologi dan terhadap *knowledge sharing* di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan studi deskriptif dan tipe investigasi kausal. Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel individu, organisasi dan teknologi terhadap *knowledge sharing* di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat.

2. Landasan Teori

1. Perilaku Organisasi

Moorhead dan Ricky W. Griffin (2013) menjelaskan definisi perilaku organisasi sebagai sebuah studi mengenai perilaku manusia dalam situasi organisasi. Perilaku organisasi juga dapat diartikan sebagai pemahaman, prediksi serta manajemen manusia dalam organisasi (Luthans, 2006). Dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan alat atau studi yang dilakukan untuk memahami dan mengelola individu yang saling berkaitan dalam suatu organisasi selain itu perilaku organisasi juga mempelajari tentang organisasi itu sendiri.

2. *Organization Development*

Menurut Andersen (2015) *organization development* adalah proses meningkatkan efektivitas organisasi dan juga perubahan organisasi dengan pendekatan pengetahuan ilmu sosial dan perilaku. Pendapat lain diungkapkan oleh Cummings & Worley dalam McLean (2009) menyatakan bahwa OD merupakan sistem aplikasi yang luas dan transfer ilmu perilaku untuk rencana perkembangan, peningkatan dan penguatan strategi serta proses yang membantu meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Salah satu bentuk OD adalah memfasilitasi pembelajaran (*learning*) dan pengembangan (*development*) dalam sebuah organisasi (McLean, 2009). Dapat disimpulkan bahwa OD merupakan rancangan perubahan yang dilakukan secara sistematis dalam sebuah organisasi melalui pendekatan individu dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas suatu organisasi.

4. Definisi *Knowledge management*

Batgerson dalam Nawawi (2012) mendefinisikan *Knowledge management (KM)* sebagai suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola asset intelektual dan informasi lain sehingga dapat meningkatkan keunggulan bersaing bagi sebuah perusahaan. De Long dan Seemann dalam Nawawi (2012) secara lebih sederhana menjelaskan bahwa *knowledge management* menggambarkan alat, proses, sistem, stuktur dan budaya yang secara implisit dapat meningkatkan kreasi, penyebaran dan pemanfaatan pengetahuan yang penting bagi pengambilan keputusan organisasi. Siemens dalam Tobing (2011) berpendapat tentang KM yaitu suatu aktivitas yang dibuat secara sistematis untuk kreasi dan berbagi pengetahuan sehingga pengetahuan tersebut dapat dimanfaatkan untuk keberhasilan organisasi. *Knowledge management* merupakan *framework* untuk merancang tujuan organisasi, sehingga organisasi dapat menggunakan apa yang diketahuinya sebagai bahan pembelajaran dan menciptakan nilai bagi pelanggan dan masyarakat (Chun We Choo, 2005). Dapat disimpulkan bahwa KM dalam konteks manajemen merupakan salah satu cara yang perlu digunakan organisasi atau perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis dan meningkatkan keunggulan bersaing dengan cara mengelola struktur, proses, dan budaya secara sistematis yang secara implisit dapat meningkatkan kreasi, penyebaran dan pemanfaatan pengetahuan.

5. Proses *Knowledge management*

Tiwana dalam Nawawi (2012) membagi tiga proses utama dalam *Knowledge management* yaitu : akuisisi, *sharing* dan ulitisasi pengetahuan, selanjutnya De Jannet lebih jelas dalam Nawawi (2012) menyebutkan proses-proses di bawah ini :

- a) *Knowledge aqcuitition*, penambahan pengetahuan yang dapat membantu meningkatkan daya daing organisasi dan dibutuhkan untuk pengembangan organisasi.
- b) *Knowledge sharing*, tahapan dalam menyebarkan/ mendiseminasi pengetahuan agar dapat diakses bagi pegawai yang membutuhkan.
- c) *Knowledge Utilization*, implementasi atau penggunaan pengetahuan untuk keperluan peningkatan inovasi dan kinerja organisasi.
- d) *Knowledge creation*, proses pengembangan dan penciptaan *skill*, pemahaman dan hubungan.

- e) *Knowledge Interpretation*, perusahaan menjalankan proses bisnisnya dengan meningkatkan daya saing berdasarkan inovasi yang merupakan hasil dari olah-pengetahuan.
- f) *Knowledge dissemination and use*, pengetahuan yang telah dirancang bangun dan dapat digunakan oleh organisasi.
- g) *Knowledge retention and refinement*, proses penyimpanan dan *updating* pengetahuan dalam sistem hingga siap guna untuk diakses dan didistribusikan.

Achterberg dan Vriens dalam Pasaribu (2009) menyatakan bahwa penerapan program KM di perusahaan meliputi empat proses penting agar dapat berdampak positif untuk praktek layanan perusahaan yaitu: Penciptaan pengetahuan praktek bisnis (*generation of knowledge*), penyebaran pengetahuan ke semua tempat (*sharing knowledge*), pengetahuan selalu tersedia untuk dipakai (*retention knowledge*) dan *application of use* di tempat kerja. Tobing (2007) menyatakan sebuah kesimpulan bahwa berbagai literature yang telah dikaji menggambarkan pembagian proses utama KM yang kurang lebih sama yaitu adanya *knowledge creation*, *knowledge retention*, *knowledge sharing* dan *knowledge utilization*.

6. Definisi *Knowledge sharing*

Tobing (2011) mengatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan tahapan diseminasi dan penyediaan pengetahuan di saat yang tepat untuk pegawai yang membutuhkan. Secara lebih komprehensif Tobing kembali membahas bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. *Knowledge sharing* juga dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang menyertakan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan *skill*, antar pegawai melalui seluruh departemen atau organisasi (Lin, 2007). Hooff dan Jan A. de Ridder (2004) lebih sederhana menjelaskan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit*) dan secara terpadu menciptakan pengetahuan baru. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses dan budaya interaksi sosial yang memberikan peluang terjadinya pertukaran pengetahuan, pengalaman dan *skill* antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam sehingga dapat menciptakan pengetahuan baru atau bahkan inovasi.

7. *Knowledge sharing Enabler*

Lin dalam Permadi (2013) telah membagi komponen penting dalam pelaksanaan *knowledge sharing* menjadi tiga yaitu : faktor individu, faktor organisasi dan faktor teknologi secara terpisah yang disebut dengan *knowledge sharing enabler*. Faktor individu terdiri dari dua yaitu *enjoyment in helping others* dan *knowledge self-efficacy*. *Enjoyment in helping others* ialah perasaan bahagia/senang yang timbul dari pegawai setelah dia membagi pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain, selain itu *knowledge self-efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan dari pegawai bahwa pengetahuan yang dia bagikan dapat membantu orang lain dan bermanfaat bagi perusahaan, oleh karena itu pegawai termotivasi untuk membagi dan menerima pengetahuan. Selanjutnya faktor organisasi terdiri dari *top management support* dan *organizational rewards*. *Top management support* merupakan dukungan dari manajemen puncak/senior yang dibutuhkan untuk membangun budaya *knowledge sharing* di perusahaan selain itu *organizational rewards* merupakan motivasi bagi pegawai untuk melakukan aktivitas *knowledge sharing* dapat berupa insentif seperti bonus dan kenaikan gaji maupun penghargaan dan ajang aktualisasi diri. Terakhir adalah faktor teknologi yang mencakup *ICT use*, kegiatan *knowledge sharing* yang didukung oleh ICT dapat memungkinkan pencarian informasi dan akses yang cepat, serta mendukung komunikasi dan kolaborasi antar anggota melalui *groupware* atau forum chat.

8. Definisi *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting*

Hooff dan Jan A. de Ridder (2004) juga disebutkan dalam Hidayatunnisa (2014) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan kegiatan transfer pengetahuan (*tacit* dan *explicit*) dan secara terpadu menciptakan pengetahuan baru. Oleh karena itu perilaku *knowledge sharing* terdiri dari dua yaitu :

- a) *Knowledge donating*, merupakan aktivitas seorang *knowledge contributor* dalam mengkomunikasikan model intelektual pengetahuan kepada individu yang lainnya.
- b) *Knowledge collecting*, merupakan aktivitas seorang *knowledge receiver* berkonsultasi pada pihak lain untuk memperoleh model intelektual pengetahuan yang dimiliki.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah pegawai laki-laki lebih dominan dengan presentase sebesar 71% dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan dengan presentase sebesar 29%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, pegawai lulusan S1 dominan dengan presentase sebesar 83% sisanya merupakan lulusan D3 sebesar 10% dan S2 sebesar 7%. Karakteristik responden berdasarkan usia, rentang 21-29 tahun dominan dengan presentase sebesar 53%, setelah itu pegawai usia 30-39 tahun sebesar 37%, sisanya sebesar 8% dan 2% adalah pegawai usia 40-49 dan 50-59 tahun. Karakteristik berdasarkan masa kerja, <5 tahun dominan dengan presentase sebesar 63%, setelah itu sebesar 28% merupakan pegawai dengan masa kerja dalam rentang 5-10 tahun sedangkan sisanya sebesar 8% dan 1% merupakan pegawai dengan masa kerja 11-10 tahun dan >20.

Hasil Analisis Jalur

Salah satu variabel independen yaitu faktor organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* sehingga dilakukan pengujian ulang dengan model trimming hanya pada faktor yang berpengaruh yaitu faktor individu (X1) dan faktor teknologi (X3). Berikut ini dipaparkan hasil perhitungan analisis pengujian ulang terhadap kedua faktor tersebut :

Uji Korelasi

Tabel 1 Hasil Uji Korelasi X1 dan X3

		Correlations		
		Individu	Teknologi	Knowledge_Sharing
Individu	Pearson Correlation	1	.401**	.427**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	103	103	103
Teknologi	Pearson Correlation	.401**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	103	103	103
Knowledge_Sharing	Pearson Correlation	.427**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Perhitungan uji korelasi pada tabel 1 memperlihatkan nilai korelasi antara faktor individu (X1) dan faktor teknologi (X3) yaitu sebesar 0,401.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2595.107	2	1297.554	27.036	.000 ^a
Residual	4799.319	100	47.993		
Total	7394.426	102			

Tabel 2 memperlihatkan hasil uji F. Berdasarkan analisis $df_1 = k-1$; $df_2 = n-k$ ($df_1: 2$; $df_2: 101$), didapatkan bahwa nilai F tabel dengan taraf signifikan (α) 0,05 adalah sebesar 3.09 sehingga diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel:

$$F_{hitung} (27,036) > F_{tabel} (3,09)$$

Maka interpretasinya adalah, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel faktor individu, dan faktor teknologi secara simultan/bersama berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* di PT Bank Syariah Mandiri Tbk. Kantor Pusat.

Uji Nilai Koefisien Determinasi (Uji R)

Tabel 3 Hasil Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592*	.351	.338	6.92771	1.472

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai R^2 sebesar 0,351, dari nilai R^2 didapatkan nilai KD sebesar 35,1%. Dengan kata lain, perilaku pegawai PT Bank Syariah Mandiri dalam berbagi pengetahuan sebanyak 35,1% dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor teknologi, sedangkan sisanya sebanyak 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Individu	.503	.179	.247	2.810	.006
Teknologi	1.429	.280	.448	5.101	.000

$$t_{tabel} = 1.66 \quad (\alpha = 0,05 \text{ dan } df = 103 - 3 = 100)$$

Kriteria pengujian hipotesis:

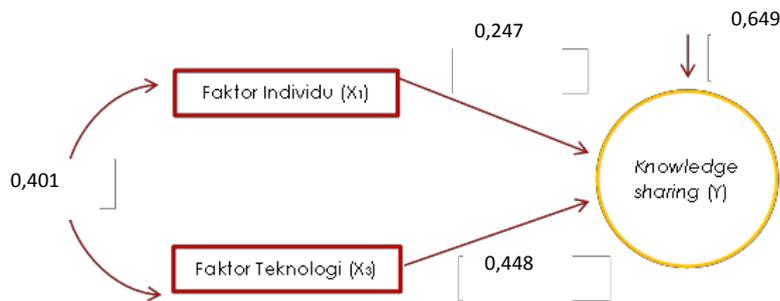
$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ = Ho diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Ho ditolak, H_a diterima

Dengan menggunakan t_{tabel} dan kriteria pengujian di atas, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Individu	2,810	1,66	$t_{hitung} (2,810) > t_{tabel} (1,66)$ Ho ditolak dan H_a diterima
Teknologi	5,101		$t_{hitung} (5,101) > t_{tabel} (1,66)$ Ho ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan hasil analisis perhitungan uji-t diatas diketahui bahwa masing-masing nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan kata lain, faktor individu dan faktor teknologi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* atau adanya hubungan linier antara individu dan teknologi dengan *knowledge sharing*.

Gambar 1 Model Diagram Analisis

Gambar 1 merupakan model diagram analisis dengan persamaan struktural sebagai berikut :

$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx3} X_3 + \rho_y \epsilon$	$Y = 0,247 + 0,448 + 0,649$
---	-----------------------------

a) Besaran pengaruh faktor individu terhadap *knowledge sharing* dapat dilihat dari perhitungan sebagai berikut :

- i. Besaran pengaruh langsung Individu terhadap *Knowledge sharing* :
 $= (\rho_{yx1} \times \rho_{yx1})$
 $= (0,274 \times 0,274) = 0,075$
- ii. Besaran pengaruh tidak langsung Individu terhadap *Knowledge sharing* :
 $= (\rho_{yx1} \times r_{x1x3} \times \rho_{yx3})$
 $= 0,274 \times 0,401 \times 0,448 = 0,049$
- iii. Besaran pengaruh total Individu terhadap *Knowledge sharing* :
 $= \{(\rho_{yx1} \times \rho_{yx1}) + (\rho_{yx1} \times r_{x1x3} \times \rho_{yx3})\}$
 $= 0,075 + 0,049 = 0,124$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh faktor individu terhadap *knowledge sharing* adalah sebesar $0,124 \times 100\% = 12,4\%$.

b) Besaran pengaruh faktor teknologi pengujian ulang terhadap *knowledge sharing* dapat dilihat dari perhitungan sebagai berikut :

- i. Besaran pengaruh langsung teknologi terhadap *Knowledge sharing* :
 $= (\rho_{yx3} \times \rho_{yx3})$
 $= 0,448 \times 0,448 = 0,2007$
- ii. Besaran pengaruh tidak langsung teknologi terhadap *Knowledge sharing* :
 $= (\rho_{yx1} \times r_{x1x3} \times \rho_{yx3})$
 $= 0,448 \times 0,401 \times 0,274 = 0,049$
- iii. Besaran pengaruh total teknologi terhadap *Knowledge sharing* :
 $= \{(\rho_{yx3} \times \rho_{yx3}) + (\rho_{yx1} \times r_{x1x3} \times \rho_{yx3})\}$
 $= 0,2007 + 0,049 = 0,2497$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh faktor individu terhadap *knowledge sharing* adalah sebesar $0,2497 \times 100\% = 24,97\%$. Besaran pengaruh disimpulkan dalam tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Besaran Pengaruh Secara Parsial

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total
X1	7,5%	0	4,9%	12,4%
X3	20,7%	4,9%	0	24,79%
Total Keseluruhan Pengaruh X1 dan X3				37,19%

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian faktor individu, organisasi, dan teknologi terhadap *knowledge sharing* di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat, maka kesimpulan yang diperoleh secara parsial dan simultan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa secara parsial, faktor individu (X1) dan faktor teknologi (X3) memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap variabel Y *knowledge sharing*, sedangkan faktor organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat.
- b. Secara parsial faktor individu (X1) berpengaruh sebesar 12,4 % dan faktor teknologi (X2) berpengaruh sebesar 24,79% terhadap *knowledge sharing*. Secara simultan faktor individu (X1) dan faktor teknologi (X3) menunjukkan pengaruh sebesar 35,1% terhadap *knowledge sharing* (Y) di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat dan sebesar 64,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Andersen, Donald L. 2015. *Organization Development : The Process of Leading Organizational Change* (3rd ed.). United States : SAGE Publication Inc.
- [2] Aulawi, Himi et al. (2009). Hubungan *Knowledge Sharing Behaviour* dan *Individual Innovation Capability* (11/2) p. 23-36. Retrieved From Jurnal Teknik Industri, Cpanel.Petra.ac.id
- [3] Cheng, Mi Yu et al. (2009). *Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia* (7/3) p.313. Retrieved From Electronic Journals of Knowledge Management.com
- [4] Hidayatunnisa, Dita .(2014). Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Pegawai di PT Indonesia Power Kantor Pusat. Skripsi Sarjana pada Telkom University Bandung : Batik Open Library.
- [5] Hooff, Bart van den dan Jan A. de Ridder. (2004). *Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing* (8/6) p.117 Retrieved From Emerald Group Publishing Limited Database.
- [6] Kharabsheh, Radwan Alyan. (2007). *A Model of Antecedents of Knowledge Sharing* (5/4) p.419. Retrieved From Electronic Journals of Knowledge Management.com
- [7] Lin, Hsiu-Fen. (2007). *Knowledge sharing and Firm Innovation Capability: an Empirical Study*. International Journal of Man Power, 28(3/4), p. 315-318. Retrieved from Emerald Group Publishing Limited Database.
- [8] Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- [9] McLean, Gary N.(2009).*Organization Development (Principles, Processes, Performance)*, California :Berrett- Koehler Publishers, Inc.
- [10] Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- [11] Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan Teori dan Aplikasi dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis dan Publik*, Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- [12] Pasaribu, Manerep. (2009). *Knowledge sharing* Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan, Jakarta : PT Elex Media Komputering.
- [13] Sharrat, Mark dan Abel Usoro. (2003). *Understanding Knowledge Sharing in Online Communities of Practice* (1/2) p. 190-193. Retrieved From Electronic Journals of Knowledge Management.com.
- [14] Permadi, Muhammad Ihsan. (2013). Pengaruh Individu, Organisasi, dan Teknologi terhadap *Knowledge Sharing* di Perusahaan : Studi Kasus PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Skripsi Sarjana pada Telkom University Bandung : Batik Open Library.
- [15] Tobing, Paul Luman. (2011). *Manajemen Knowledge sharing Berbasis Komunitas*, Bandung : Knowledge Management Society Indonesia.
- [16] Tobing, Paul Luman. (2007). *Knowledge Management (Konsep, Arsitektur dan Implementasi)*, Yogyakarta : Graha Ilmu.