

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E learning

Upik Selly Meylasari & Ika Nurul Qamari

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Telpon (0274) 387656;*

ABSTRACT

Sharing knowledge is a core value in the learning process of higher education. This research aims to analyze the factors influence knowledge sharing in the implementation of e-learning in Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. The subject in this study is 115 lectures in Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sampling using non-probability sampling with purposive sampling type. The analytical method used is multiple linear regression analysis and using validity, reliability test, classic assumption test, F test and t test. The results of this study indicate, first, that the lecturer attitude, motivation to share, communication and technology simultaneously significant effect on knowledge sharing. Second, the lecturer attitude have a negative influence and no significant evidenced by the coefficient value of the lecturer attitude is -0.164. Another variables have a positive impact and significant, regression coefficient evidenced by the value of the motivation to share is 0,482, regression coefficient value of the communication is 0.191 and regression coefficient of technology is 0.220. Analysis of the coefficient of determination shows 0,403; which means the lecturer attitude, motivation to share, communication and technology affect knowledge sharing by 40,3%.

Keywords: knowledge sharing, attitudes, motivation to share, communication, technology

PENDAHULUAN

Perkembangan kemajuan teknologi menuntut adanya respon yang cepat bagi para pengelola organisasi, khususnya di perguruan tinggi. Respon ini salah satunya adalah proses pembelajaran dengan menggunakan elearning. Untuk bisa menggunakan elearning dengan baik, diperlukan berbagi pengetahuan di antara pengguna elearning (baik dosen maupun mahasiswa). Berbagi pengetahuan dianggap sebagai cara mendasar untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi yang dapat dicapai (Jackson, 2006). Cara pengetahuan dibagi dalam organisasi sangat penting, tidak hanya untuk keberhasilan organisasi di mana hal itu terjadi,

namun juga di antara mereka yang membaginya, karena mereka yang mengambil bagian dalam proses berbagi pengetahuan juga mendapatkan keuntungan darinya.

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui dan pernah dipelajari dari lingkungan sekitar. Hal ini dapat meliputi mata pelajaran, tradisi, informasi dan keterampilan. Semakin sering manusia belajar, berfikir dan bertanya, semakin bertambah pula pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia baik pada masa sekarang maupun masa depan. Seiring perkembangan zaman, manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas dan kemampuan yang terampil. Menurut Brčić dan Mihelić (2015) pengetahuan adalah sumber daya terpenting dan sumber utama perusahaan atau organisasi. Hal itu berarti pengetahuan menjadi faktor penting bagi seseorang maupun organisasi untuk dapat bersaing di lingkungan yang semakin kompetitif. Setiap individu harus tahu bagaimana cara memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Organisasi harus mampu memanfaatkan kekuatan dan peluang serta memahami kelemahan dan ancaman agar mampu bertahan dalam persaingan. Untuk melakukan pemanfaatan dan pengembangan pengetahuan, diperlukan pengelolaan dengan aktivitas berbagi pengetahuan.

Berbagi pengetahuan merupakan proses individu dalam melakukan kegiatan bertukar pengetahuan untuk memperoleh pengetahuan baru (Pramono dan Susanty, 2015). Pengertian lain dari berbagi pengetahuan adalah proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam (Triana dkk., 2016). Fokus utama berbagi pengetahuan adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan aktivitas interaksi dan komunikasi antara dua orang atau lebih sebagai proses untuk menambah pengetahuan serta upaya untuk meningkatkan pengembangan diri. Seseorang dapat menyalurkan pengetahuannya dalam diskusi atau forum, orang lain mendengarkan dan mereka bisa berdiskusi serta bertukar pengetahuan satu sama lain. Kesadaran berbagi pengetahuan tentunya harus tertanam dari diri

sendiri, mengingat pentingnya hal tersebut untuk dilakukan. Dalam ruang lingkup organisasi, berbagi pengetahuan sangat dibutuhkan agar pimpinan dan karyawan saling berhubungan, berkomunikasi dan bertukar pengetahuan guna membangun kompetensi untuk mencapai tujuan.

Hal tersebut mengisyaratkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan suatu kebutuhan bagi setiap organisasi, termasuk universitas. Pentingnya proses berbagi pengetahuan pada aktivitas pembelajaran, membuat universitas harus selalu berupaya untuk meningkatkan budaya tersebut. Teknologi pembelajaran yang sekarang ini berkembang pesat adalah *e-learning*. *E-learning* adalah suatu sistem atau konsep yang menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Fenomena *e-learning* saat ini sangat dimanfaatkan oleh universitas, mengingat banyaknya manfaat yang dapat diperoleh. Mahasiswa dapat mengakses jadwal perkuliahan, kurikulum dan nilai melalui komputer masing-masing. Selain itu, dosen dapat memberikan tugas dan mahasiswa dapat mengumpulkan tugas lewat *e-mail*, tanpa harus bertatap muka secara langsung. Meskipun implementasi *e-learning* memberikan manfaat, tetapi hal tersebut juga memiliki kekurangan, diantaranya kurangnya interaksi antara dosen dengan mahasiswa dan mahasiswa dengan mahasiswa. Informasi yang diberikan juga dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Oleh karena itu, berbagi pengetahuan dalam implementasi *e-learning* sangat dibutuhkan untuk meningkatkan proses pembelajaran secara efektif.

Berdasarkan penelitian Shabrina dan Silvianita (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan diantaranya, kesempatan berbagi, komunikasi, teknologi, budaya kerja, sikap karyawan dan motivasi berbagi. Penelitian tersebut menemukan dua faktor yang berpengaruh dominan untuk membangun berbagi pengetahuan. Faktor pertama, kesempatan untuk berbagi dengan persentase 54,806% yang diwakili oleh faktor kesempatan untuk berbagi, komunikasi dan teknologi. Faktor kedua, budaya kerja dengan persentase 17,399% yang diwakili oleh faktor budaya kerja, sikap karyawan dan motivasi untuk berbagi.

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu faktor yang penting untuk mempertahankan entitas dan meningkatkan daya saing bagi setiap universitas,

termasuk Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang unggul, terakreditasi A dan mendapat penghargaan bintang empat QS Stars Internasional. Salah satu syarat yang mendukung dan menunjang penilaian akreditasi adalah pembelajaran *e-learning*. Penerapan *e-learning* sebagai sarana pembelajaran yang mudah dan praktis bagi para mahasiswa maupun dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah dimulai sejak tahun 2006. Menurut Ketua Biro Sistem Informasi, *e-learning* pertama kali digunakan di Fakultas Pertanian serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Meskipun sudah beberapa tahun diterapkan, pada kenyataannya pelaksanaan *e-learning* di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta belum terealisasi dengan baik. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan *e-learning* adalah kurangnya sosialisasi tentang program pembelajaran *e-learning* kepada mahasiswa dan dosen. Studi ini akan menganalisis pengaruh sikap dosen, motivasi berbagi, komunikasi dan teknologi terhadap berbagi pengetahuan dalam implementasi *e-learning*.

KAJIAN TEORI

Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)

Berbagi pengetahuan adalah kegiatan bekerjasama yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan individu serta organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan interaksi sosial yang melibatkan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan antara karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki (Pramono dan Susanty, 2015). Menurut Triana dkk (2016) berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan mereka pakai untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa yang telah disampaikan.

Manfaat adanya berbagi pengetahuan adalah terciptanya pengetahuan baru yang dapat menghasilkan inovasi, meningkatkan keterampilan setiap anggotanya dan

mengurangi resiko terulang kembali kesalahan yang pernah dilakukan. Pelaksanaan kegiatan ini tidak mudah dilakukan, mengingat adanya karyawan yang berfikir ingin menyimpan pengetahuan yang dimiliki untuk dirinya sendiri. Mereka akan merasa terancam jika orang lain mengetahui pengetahuan yang lebih banyak dari dirinya, sehingga dapat menimbulkan persaingan yang tidak sehat. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan yang dapat memotivasi karyawan untuk saling berbagi pengetahuan. Pendekatan yang bisa dilakukan untuk memotivasi berbagi pengetahuan diantaranya:

1. *Supervisory control*. Organisasi membuat aturan secara formal bagi anggotanya untuk melakukan kegiatan berbagi pengetahuan. Meskipun sulit, tetapi organisasi bisa melakukan sedikit pemaksaan kepada anggotanya agar terbiasa dalam pelaksanaan berbagi pengetahuan.
2. *Social exchange*. Anggota organisasi menyadari adanya kaidah timbal balik. Mereka termotivasi melakukan kegiatan berbagi pengetahuan dengan adanya keyakinan bahwa orang lain juga akan memberikan kontribusi yang sama kepada dirinya.
3. *Perceived organization support*. Organisasi memberikan dorongan dalam bentuk insentif atau penghargaan kepada anggotanya yang melakukan kegiatan berbagi pengetahuan agar mereka memiliki rasa untuk berkomitmen. Para anggota akan menganggap bahwa organisasi akan memberikan kesejahteraan bagi mereka yang telah mendukung proses berbagi pengetahuan.

Sikap Karyawan

Sikap adalah perwujudan pikiran evaluasi tentang sebuah obyek, manusia atau peristiwa, baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan (Widyasari, 2013). Sikap yang kuat akan menghasilkan sesuatu sesuai dengan tekad (Suyasa dan Coawanta, 2004). Hal ini berarti jika karyawan menganggap budaya yang ada dalam organisasi sesuai dengan keinginannya, mereka akan memberikan sikap positif dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, karyawan akan bersikap negatif dan acuh terhadap kemajuan organisasi jika budaya yang ada tidak sesuai dengan keinginannya. Sikap karyawan yang baik dapat diwujudkan melalui

berbagai cara misalnya, mentaati peraturan organisasi, bertanggung jawab terhadap tugasnya dan berkomitmen untuk organisasi. Dalam upaya menumbuhkan dan meningkatkan berbagai pengetahuan, dibutuhkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk melakukannya. Permintaan atasan kepada karyawan untuk berbagi pengetahuan tidak akan mudah terwujud, karena keputusan akan melakukan atau tidak tetap kembali kepada karyawan (Raharso dan Tjahjawati, 2015). Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan melakukan berbagi pengetahuan. Sikap karyawan yang mendukung proses berbagi pengetahuan sangat dibutuhkan, karena hal tersebut merupakan upaya untuk menciptakan ide-ide baru, meningkatkan produktivitas dan mencapai visi, misi serta tujuan organisasi.

Komponen sikap meliputi :

1. Kognitif, merupakan aspek yang berkaitan dengan pendapat atau keyakinan seseorang terhadap sesuatu yang diketahui dan telah berlaku.
2. Afektif, merupakan aspek emosional seseorang setelah mengetahui dan mulai berfikir untuk melakukan tindakan.
3. Konatif, maksud dan tujuan seseorang dalam berperilaku yang merupakan wujud dari kepercayaan, pikiran dan emosionalnya.

Tipe-tipe sikap diantaranya (Widyasari, 2013):

1. Kepuasan kerja, dimana seseorang sudah merasa nyaman dan puas terhadap apa yang telah dikerjakan dalam suatu organisasi. Seseorang tersebut cenderung akan bersikap positif terhadap organisasi.
2. Keterlibatan kerja, seseorang sangat menikmati pekerjaannya, ingin mengerjakan tugasnya dengan maksimal, aktif berpartisipasi dan beranggapan bahwa kinerja serta prestasinya sangat penting bagi nilai dirinya.
3. Komitmen organisasi, dimana seseorang sudah menganggap dirinya merupakan bagian dari organisasi, rela berkorban untuk kemajuan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

Motivasi Berbagi

Motivasi merupakan kebutuhan sebagai kekuatan pendorong perilaku manusia (Mulyana, 2006). Manusia selalu memiliki kebutuhan yang menjadi keinginan dan kebutuhan yang harus terpenuhi. Untuk dapat mewujudkan kebutuhan yang harus terpenuhi, tentunya setiap individu harus mempunyai motivasi agar mencapai kebutuhan tersebut. Individu yang memiliki motivasi yang kuat, cenderung akan memenuhi kebutuhan lebih cepat. Ciri utama bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan adalah mereka merasa akan dihargai dan memperoleh manfaat dari aktivitas tersebut (Brčić dan Mihelič, 2015). Motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung (Luthans, 2006):

1. Kebutuhan. Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis dan psikologis, seseorang akan meminta bantuan orang lain jika mereka merasa butuh. Oleh karena itu, suatu organisasi harus membuat inisiatif agar kegiatan berbagi pengetahuan menjadi suatu kebutuhan di kalangan anggotanya.
2. Dorongan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong untuk meraih insentif, sehingga individu dapat termotivasi. Hal tersebut adalah proses motivasi.
3. Insentif. Insentif merupakan hal yang dapat mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Memperoleh insentif akan membuat individu cenderung mendapat keseimbangan fisiologis dan psikologis, sehingga hal tersebut dapat mengurangi motivasi.

Komunikasi

Menurut Mulyana (2006) komunikasi adalah interaksi antara dua makhluk hidup atau lebih. Setiap hari semua makhluk melakukan komunikasi, sehingga komunikasi merupakan dasar penting bagi manusia untuk saling berinteraksi. Menurut Triana dkk (2016) komunikasi adalah proses penyampaian pesan dalam bentuk lambang tertentu dan mengandung arti yang dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan untuk penerima pesan. Komunikasi yang efektif akan membangun suatu hubungan yang positif sedangkan komunikasi tidak efektif akan menciptakan

berbagai permasalahan, kesalahpahaman dan konflik organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari organisasi tersebut.

Teknologi

Teknologi seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen pengetahuan karena digunakan untuk kegiatan berbagi (Sarja, 2014). Aktivitas berbagi pengetahuan berjalan lancar dengan adanya dukungan teknologi, karena pada zaman sekarang setiap orang sudah dapat memanfaatkannya. Terlebih berbagi pengetahuan dalam implementasi *e-learning*, hal ini sangat dibutuhkan mengingat pembelajaran *e-learning* selalu menggunakan peran teknologi. Pembelajaran *e-learning* akan sangat memberikan manfaat bagi penggunanya, khususnya bagi orang yang sangat sibuk. Mahasiswa bisa melakukan pembelajaran jarak jauh tanpa harus bertatap muka langsung dengan dosen. Dosen dan mahasiswa dapat saling mengirim *e-mail* dalam proses pemberian dan pengumpulan tugas. Teknologi yang dimaksud dalam hal ini mencakup teknologi informasi dan aplikasi teknologi. Pada kenyataannya, penggunaan teknologi dan berbagi pengetahuan saling berkaitan, karena teknologi dapat mempercepat pencarian, mempermudah dalam mengakses dan mengambil informasi, serta dapat mendukung komunikasi dan kegiatan berbagi. Teknologi informasi dan aplikasi teknologi merupakan kebutuhan yang mendasar bagi setiap orang pada era modern sekarang ini. Banyak dampak positif yang diberikan teknologi bagi semua orang diantaranya, mengefisienkan waktu, mempermudah dan mempercepat pekerjaan serta melancarkan komunikasi. Semua orang dapat dengan cepat mengakses semua informasi yang diinginkan melalui berbagai aplikasi. Adanya teknologi membuat masyarakat di seluruh dunia dapat saling bertukar informasi pada jarak jauh secara cepat dan efisien.

Hipotesis

Hubungan Sikap Karyawan dan Berbagi Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Silvianita (2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara sikap karyawan terhadap berbagi pengetahuan. Sikap karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan berbagi pengetahuan. Adanya aktivitas berbagi dalam organisasi dapat terlaksana jika karyawan berkeinginan dan memiliki kesadaran untuk melakukan berbagi pengetahuan. Kesadaran karyawan tentunya tidak dapat muncul dengan sendirinya, organisasi perlu melakukan pendekatan agar karyawan bersedia dan secara konsisten melakukan berbagi pengetahuan khususnya dalam implementasi *e-learning*. Mengingat pada zaman sekarang ini karyawan lebih suka menggunakan elektronik dalam melakukan tugas dan aktivitasnya. Adanya berbagi pengetahuan di antara karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan ide-ide baru demi terwujudnya tujuan organisasi. Semakin tinggi niat dan kesadaran dosen untuk berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula aktivitas berbagi pengetahuan yang akan tercipta. Hal ini berarti bahwa sikap dosen berpengaruh dalam mewujudkan manajemen pengetahuan yang efektif.

H1: Sikap karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Hubungan Motivasi Berbagi dan Berbagi Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Silvianita (2015) serta Brčić dan Mihelić (2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi terhadap berbagi pengetahuan. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam proses berbagi pengetahuan di kalangan karyawan. Atasan perlu menciptakan peluang bagi karyawan agar termotivasi dan bersedia untuk berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan perlu dianggap sebagai prioritas strategi dan diperlukan di kedua arah yaitu dari atasan ke bawahan (yang lebih tua untuk pekerja muda) dan sebaliknya. Semakin tinggi motivasi dosen untuk menambah pengetahuan dengan cara *sharing*, semakin tinggi pula pengaruhnya untuk meningkatkan aktivitas berbagi pengetahuan. Dalam hal ini dosen diharapkan dapat

saling mendukung dalam proses berbagi pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memperlancar proses manajemen pembelajaran yang efektif.

H2: Motivasi berbagi berpengaruh positif signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Hubungan Komunikasi dan Berbagi Pengetahuan

Penelitian Shabrinadan Silvianita(2015)sertaTriana dkk (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Komunikasi merupakan faktor penting dalam bersosialisasi khususnya untuk aktivitas berbagi pengetahuan. Hal ini berarti jika efek komunikasi organisasi yang semakin baik dan efektif, maka akan berdampak pula pada tingkat berbagi pengetahuan yang terlaksana diantara karyawan. Kemampuan komunikasi antar karyawan harus terus-menerus ditingkatkan untuk menciptakan berbagi pengetahuan yang efektif. Semakin baik kemampuan seseorang dalam berkomunikasi, semakin tinggi pula peluang pesan dapat tersampaikan dengan baik. Hal itu tentu memberikan pengaruh yang positif terhadap proses berbagi pengetahuan antar dosen.

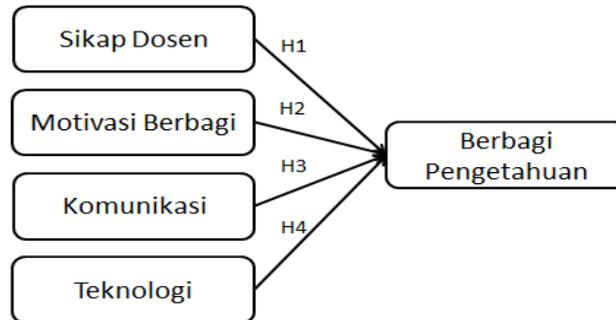
H3: Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Hubungan Teknologi dan Berbagi Pengetahuan

Penelitian Shabrinadan Silvianita (2015) dan Sarja(2014) menunjukkan bahwa teknologi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Bantuan teknologi seperti perangkat *software* maupun *hardware* akan membantu memudahkan proses berbagi pengetahuan, khususnya dalam implementasi *e-learning*. Pembelajaran yang terus mengalami perkembangan pesat, membuat *e-learning* menjadi pilihan yang efektif dalam pelaksanaan pembelajaran. Dosen tentunya selalu mengikuti perkembangan teknologi untuk mengembangkan pembelajaran yang efektif. Dengan adanya teknologi, hal ini mempermudah dosen untuk saling berbagi informasi dimanapun mereka berada tanpa harus bertatap muka secara langsung. Semakin tinggi kemampuan dosen dalam menguasai teknologi, semakin tinggi pula pengaruh teknologi bagi aktivitas berbagi pengetahuan.

H4: Teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Ada empat variabel independen pada penelitian ini yaitu: Sikap Dosen, Motivasi Berbagi, Komunikasi dan Teknologi, dan satu variabel dependen, yakni Berbagi Pengetahuan. Definisi Operasional Variabel Penelitian disajikan pada Tabel 1.

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Responden penelitian ini adalah 115 dosen yang telah bekerja minimal 2 tahun pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan mengetahui, mempelajari atau menggunakan *e-learning*.

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Berbagi Pengetahuan	Berbagi pengetahuan merupakan kegiatan atau proses berbagi oleh antar dosen untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bahkan	Kesediaan dosen untuk bekerjasama dalam penyelenggaraan <i>e-learning</i> Dosen bersedia berbagi dalam penyelenggaraan <i>e-learning</i> Dosen mampu belajar dengan <i>e-learning</i>

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
	menciptakan pengetahuan baru agar tercapainya suatu tujuan organisasi.	Dosen mampu mentransfer pengetahuan dengan <i>e-learning</i> (Mathuramaytha, 2012)
Sikap Karyawan	Sikap karyawan merupakan perwujudan dari keyakinan dan emosional terhadap sesuatu yang telah diketahui. Keyakinan karyawan terhadap manfaat berbagi pengetahuan, akan menciptakan aktivitas yang efektif.	Dosen bersedia membagi pengetahuan barunya dengan orang lain Dosen saling mendukung satu sama lain untuk meningkatkan kinerja Dosen senior memiliki keinginan yang besar untuk membagi pengetahuannya (Shabrina dan Silvianita, 2015)
Motivasi Berbagi	Motivasi berbagi adalah proses yang dimulai dengan adanya dorongan dari pribadi individu untuk melakukan suatu kegiatan berbagi antar sesama demi terwujudnya suatu tujuan. Dengan adanya motivasi berbagi, diharapkan individu semakin terdorong untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan.	Dosen memiliki kepercayaan terhadap kemampuan orang lain di sekitarnya Berbagi pengetahuan akan meningkatkan keterampilan dan pengakuan dari orang lain Institusi membuat beberapa kebijakan untuk meningkatkan proses berbagi pengetahuan Institusi memberikan hadiah khusus kepada semua anggota yang melakukan aktivitas berbagi pengetahuan (Shabrina dan Silvianita, 2015)
Komunikasi	Komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih dalam bertukar pikiran, pendapat dan pengetahuan untuk mewujudkan proses berbagi pengetahuanyang efektif.	Memiliki keterampilan komunikasi yang baik Memiliki program untuk berbagi pengetahuan Mengetahui bahwa komunikasi menjadi hal penting dalam proses berbagi pengetahuan (Shabrina dan Silvianita, 2015)
Teknologi	Teknologi adalah media yang digunakan untuk menyebar dan menambah informasi melalui internet untuk mendukung terciptanya	Institusi memungkinkan setiap anggota untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan Kemudahan mengakses informasi melalui internet Kemudahan untuk berbagi

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
	kegiatan berbagi pengetahuan secara efektif.	informasi dan pengetahuan melalui internet (Shabrina dan Silvianita, 2015)

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen atas tanggapan responden adalah menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai dengan 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Interval jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan: Sangat tidak setuju, skor =1, tidak setuju, skor = 2, kurang setuju, skor = 3, setuju, skor = 4 dan sangat setuju, skor = 5. Teknis analisis menggunakan program aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan *e-learning* sebagai sarana pembelajaran yang mudah dan praktis bagi para mahasiswa maupun dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah dimulai sejak tahun 2006. *E-learning* pertama kali digunakan di Fakultas Pertanian serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Meskipun sudah beberapa tahun diterapkan, pada kenyataannya pelaksanaan *e-learning* di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta belum terealisasi dengan baik karena kurangnya sosialisasi program pembelajaran *e-learning* kepada mahasiswa dan dosen. Deskripsi responden berdasar umur responden antara 41 - 50 tahun sebanyak 38 orang (33,0%) diikuti dengan responden yang berumur 31 - 40 tahun sebanyak 36 orang (31,3%) kemudian responden berumur 25 - 30 tahun sebanyak 23 orang (20,0%) dan responden berumur >50 tahun sebanyak 18 orang (15,7%) dari total 115 orang responden, sehingga dapat disimpulkan bahwa umur dosen yang paling dominan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah 41 - 50 tahun.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 67 orang (58,3%) dan jumlah responden perempuan adalah 48 orang (41,7%). Kategori responden berdasarkan lama bekerja adalah di atas 15 tahun sebanyak 47 orang (40,9%) diikuti dengan lama bekerja responden 2 - 5 tahun sebanyak 26 orang

(22,6%) kemudian >5 - 10 tahun sebanyak 18 orang (15,7%) dan <2 tahun sebanyak 15 orang (13,0%) serta yang terakhir >10 - 15 tahun sebanyak 9 orang (7,8%). Sehingga sebagian besar dosen pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah bekerja diatas 15 tahun.

Deskripsi responden berdasarkan jabatan akademik dosen dapat diketahui yaitu belum punya sebanyak 40 orang (34,8%) diikuti dengan lektor sebanyak 29 orang (25,2%) kemudian asisten ahli sebanyak 28 orang (24,3%) dan lektor kepala sebanyak 18 orang (15,7%). Karakteristik responden berdasarkan fakultas tempat dosen mengajar di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang mengisi kuesioner yaitu Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sebanyak 34 orang (29,6%), Hukum sebanyak 12 orang (10,4%), Teknik sebanyak 17 orang (14,8%), Kedokteran dan Ilmu Kesehatan sebanyak 6 orang (5,2%), Pertanian sebanyak 11 orang (9,6%), Pendidikan Bahasa sebanyak 14 orang (12,2%), Agama Islam sebanyak 19 orang (16,5%), Ekonomi dan Bisnis sebanyak 2 orang (1,7%).

Hasil kuesioner terhadap 115 responden dapat diketahui melalui rekapitulasi tanggapan responden yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.
Tanggapan Responden

Indikator	Skor					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
SIKAP KARYAWAN						
Dosen bersedia membagi pengetahuan barunya dengan orang lain	-	-	1 (0,9)	63 (54,8)	51 (44,3)	4,43
Dosen saling mendukung satu sama lain untuk meningkatkan kinerja	-	-	6 (5,2)	74 (64,3)	35 (30,4)	4,25
Dosen senior memiliki keinginan yang besar untuk membagi pengetahuannya	-	-	9 (7,8)	73 (63,5)	33 (28,7)	4,21
Rata-rata						4,29
MOTIVASI BERBAGI						
Dosen memiliki kepercayaan terhadap kemampuan orang lain di sekitarnya	-	-	12 (10,4)	77 (67,0)	26 (22,6)	4,12

Indikator	Skor					Rata-
Berbagi pengetahuan akan meningkatkan keterampilan dan pengakuan dari orang lain	-	-	5 (4,3)	73 (63,5)	37 (32,2)	4,28
Institusi membuat beberapa kebijakan untuk meningkatkan proses berbagi pengetahuan.	-	-	11 (9,6)	92 (80,0)	12 (10,4)	4,01
Institusi memberikan hadiah khusus kepada semua anggota yang melakukan aktivitas berbagi pengetahuan	-	1 (0,9)	41 (35,7)	69 (60,0)	4 (3,5)	3,66
Rata-rata						4,02
KOMUNIKASI						
Memiliki keterampilan komunikasi yang baik	-	-	5 (4,3)	87 (75,7)	23 (20,0)	4,16
Memiliki program untuk berbagi pengetahuan	-	-	19 (16,5)	79 (68,7)	17 (14,8)	3,98
Mengetahui bahwa komunikasi menjadi hal penting dalam proses berbagi pengetahuan	-	-	-	86 (74,8)	29 (25,2)	4,25
Rata-rata						4,13
TEKNOLOGI						
Institusi memungkinkan semua anggota untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan	-	-	11 (9,6)	86 (74,8)	18 (15,7)	4,06
Kemudahan mengakses informasi melalui internet	-	1 (0,9)	6 (5,2)	88 (76,5)	20 (17,4)	4,10
Kemudahan untuk berbagi informasi dan pengetahuan melalui internet	-	-	-	87 (75,7)	28 (24,3)	4,24
Rata-rata						4,13
BERBAGI PENGETAHUAN						
Kesediaan dosen untuk bekerjasama dalam penyelenggaraan <i>e-learning</i>	-	-	9 (7,8)	59 (51,3)	47 (40,9)	4,33
Dosen bersedia berbagi dalam penyelenggaraan <i>e-learning</i>	-	-	4 (3,5)	77 (67,0)	34 (29,6)	4,26
Dosen mampu belajar dengan <i>e-learning</i>	-	-	1 (0,9)	96 (83,5)	18 (15,7)	4,15
Dosen mampu mentransfer pengetahuan dengan <i>e-</i>	-	-	8 (7)	86 (74,8)	21 (18,3)	4,11

Indikator	Skor					Rata-
<i>learning</i>						
Rata-rata						4,21

Sumber :Data primer diolah, 2017

Tabel 3.
Level Indikator Jawaban Responden

Nilai	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi
3,41 - 4,20	Tinggi
2,61 - 3,40	Sedang
1,81 - 2,60	Rendah
1,00 - 1,80	Sangat Rendah

Sumber :Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 nilai rata-rata skor pada variabel sikap karyawan adalah 4,29 (sangat tinggi). Nilai rata-rata skor pada variabel motivasi berbagi adalah sebesar 4,02 (tinggi). Nilai rata-rata skor pada variabel komunikasi adalah sebesar 4,13 (tinggi). Nilai rata-rata skor pada variabel teknologi adalah sebesar 4,13 (tinggi). Nilai rata-rata skor pada variabel berbagi pengetahuan adalah sebesar 4,21 (sangat tinggi). Berdasarkan tabel level indikator, rata-rata skor indikator tergolong tinggi dan sangat tinggi karena sebagian responden memberikan jawaban setuju.

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan apakah suatu alat instrumen alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang harus diukur. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai $sig. (2tailed) < \alpha 0,05$. Hasil pengujian semua variabel pada penelitian ini menunjukkan semuanya valid.

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui sejauhmana alat ukur dapat dipercaya. Pengujian ini digunakan untuk menguji konsistensi instrumen penelitian di waktu yang berbeda. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Hasil pengujian reliabilitas atas variabel sikap karyawan, motivasi berbagi, komunikasi, teknologi dan berbagi pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Sikap Karyawan	0,782	0,6	Reliabel
Motivasi Berbagi	0,664	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,645	0,6	Reliabel
Teknologi	0,734	0,6	Reliabel
Berbagi Pengetahuan	0,782	0,6	Reliabel

Sumber :Data primer diolah, 2017

Tabel 5.
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	3.706		2.360	.020	
Sikap Karyawan	-.191	-.164	-1.768	.080	Tidak Signifikan
Motivasi Berbagi	.535	.482	5.216	.000	Signifikan
Komunikasi	.267	.191	2.088	.039	Signifikan
Teknologi	.299	.220	2.412	.018	Signifikan

Sumber :Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut di atas, dapat diberikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel sikap karyawan adalah -0,164, hal ini menunjukkan bahwa, apabila faktor sikap karyawan meningkat, maka akan mengakibatkan penurunan pada aktivitas berbagi pengetahuan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi berbagi adalah 0,482, hal ini menunjukkan bahwa, apabila faktor motivasi berbagi meningkat, maka akan meningkatkan aktivitas berbagi pengetahuan.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi adalah 0,191, hal ini menunjukkan bahwa, apabila faktor komunikasi meningkat, maka akan meningkatkan aktivitas berbagi pengetahuan.
4. Koefisien regresi variabel teknologi adalah 0,220, hal ini menunjukkan bahwa, apabila faktor teknologi meningkat, maka akan meningkatkan aktivitas berbagi pengetahuan.

Berdasarkan Tabel 5 dari keempat faktor tersebut dapat diketahui bahwa faktor paling dominan yang mempengaruhi berbagi pengetahuan dalam pembelajaran *e-learning* adalah motivasi berbagi. Hal ini disebabkan karena faktor motivasi berbagi memiliki nilai koefisien beta terbesar dan memiliki nilai probabilitas terkecil jika dibandingkan dengan faktor lainnya.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 6.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	120.522	4	30.130	20.214	0,000 ^a
Residual	163.965	110	1.491		
Total	284.487	114			

Sumber :Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 6 diperoleh nilai *sig.* dalam tabel *correlations* yaitu 0,000. H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya signifikan karena $0,000 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama sikap karyawan, motivasi berbagi, komunikasi dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap berbagi pengetahuan dalam implementasi *e-learning* pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara individual yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian parsial untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut :

1. Variabel sikap karyawan (X_1) negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai koefisien sebesar -1,768 dan *Sig* sebesar 0,080 atau probabilitas lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya hipotesis satu (H_1) yang berbunyi "sikap karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap berbagi pengetahuan" **ditolak**. Hal ini berarti sikap

- karyawan tidak mempengaruhi berbagi pengetahuan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Variabel motivasi berbagi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai koefisien sebesar 5,216 dan *Sig* 0,000 atau probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis dua (H2) yang berbunyi “motivasi berbagi berpengaruh positif signifikan terhadap berbagi pengetahuan” **diterima**. Hal ini berarti jika motivasi berbagi meningkat, maka aktivitas berbagi pengetahuan juga mengalami peningkatan.
 3. Variabel komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai koefisien sebesar 2,088 dan *Sig* 0,039 atau probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis tiga (H3) yang berbunyi “komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap berbagi pengetahuan” **diterima**. Hal ini berarti jika komunikasi ditingkatkan, maka aktivitas berbagi pengetahuan juga mengalami peningkatan.
 4. Variabel teknologi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai koefisien sebesar 2,412 dan *Sig* 0,018 atau probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis empat (H4) yang berbunyi “teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap berbagi pengetahuan” **diterima**. Hal ini berarti jika teknologi mengalami peningkatan, maka aktivitas berbagi pengetahuan juga mengalami peningkatan.

Pembahasan

Pengaruh Sikap Karyawan Terhadap Berbagi Pengetahuan

Hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 5 menunjukkan bahwa dari hasil pengujian signifikansi diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,080. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel sikap karyawan tidak berpengaruh secara signifikan karena

probabilitas lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan ($0,080 > \alpha 0,05$). Nilai tersebut membuktikan hipotesis satu **ditolak**, yang artinya secara parsial variabel sikap karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Temuan ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Silvianita (2015), diketahui bahwa sikap karyawan berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan.

Menurut Suyasa dan Coawanta (2004) sikap yang kuat akan menghasilkan sesuatu sesuai tekad, akan tetapi hasil penelitian dari hipotesis pertama ini belum menunjukkan adanya pengaruh sikap karyawan terhadap berbagi pengetahuan. Perubahan sikap dosen tidak mempengaruhi berbagi pengetahuan, disebabkan adanya faktor lain yang mempengaruhi. Beberapa dosen beranggapan jika membagikan pengetahuannya akan membuat dirinya merasa tersaingi. Ketika *mindset* sudah terlanjur fokus pada kerugian jika membagikan pengetahuan yang dimiliki, hal tersebut tidak akan membuat seseorang bersedia melakukan aktivitas berbagi pengetahuan, khususnya dalam pembelajaran *e-learning*. Pelaksanaan *e-learning* dilakukan ketika dosen memiliki jadwal yang padat dan tidak bisa memberikan materi secara langsung. Akan tetapi pada kenyataannya pelaksanaan *e-learning* belum terealisasi dengan baik meskipun universitas sudah memfasilitasi. Sehingga, penyebab lain sikap karyawan tidak mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah banyaknya kegiatan dosen diluar universitas.

Pengaruh Motivasi Berbagi Terhadap Berbagi Pengetahuan

Berdasarkan uji parsial (uji t) pada Tabel 5 diketahui bahwa hasil pengujian signifikansi menunjukkan nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berbagi berpengaruh secara signifikan karena probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan ($0,000 < \alpha 0,05$). Nilai tersebut membuktikan hipotesis dua **diterima**, yang artinya secara parsial variabel motivasi berbagi berpengaruh positif signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendukung berbagi pengetahuan, khususnya dalam implementasi *e-learning*. Organisasi termasuk universitas dapat membuat langkah

yang besar apabila semua anggotanya memiliki kesadaran dan termotivasi untuk selalu melakukan aktivitas berbagi pengetahuan (Brčić dan Mihelič, 2015). Motivasi perlu diciptakan dengan dukungan dua arah, sehingga dosen perlu untuk saling mengingatkan dan mendukung satu sama lain agar termotivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, khususnya pada pembelajaran *e-learning*. Mengingat bahwa universitas sudah memfasilitasi dan mendukung penerapan *e-learning* sebagai sarana pembelajaran yang dapat mendukung penilaian akreditasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Silvanita (2015) serta Brčić dan Mihelič (2015), diketahui bahwa motivasi berbagi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Adanya motivasi berbagi dapat memberikan manfaat bagi dosen untuk selalu memperbarui informasi dan pengetahuan. Berbagi pengetahuan juga dapat menciptakan pengetahuan baru yang dapat mengarahkan universitas untuk mencapai visi dan misinya. Meningkatnya motivasi berbagi dosen, akan meningkatkan aktivitas berbagi pengetahuan yang ingin dicapai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Berbagi Pengetahuan

Hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 6 menunjukkan bahwa dari hasil pengujian signifikansi diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,039. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan karena probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan ($0,039 < \alpha 0,05$). Nilai tersebut membuktikan hipotesis tiga **diterima**, yang artinya secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Pada dasarnya komunikasi merupakan faktor penting dalam bersosialisasi khususnya untuk aktivitas berbagi pengetahuan. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan prestasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Triana dkk., 2016). Adanya komunikasi dapat mendukung dosen untuk mengalirkan informasi, membagi pengetahuan dan meningkatkan keterampilan, khususnya dalam implementasi *e-learning*. Kemampuan berkomunikasi yang efektif akan mempermudah dosen untuk saling berbagi, menerima dan memahami informasi serta pengetahuan yang dimilikinya. Pelaksanaan *e-learning* yang

menggunakan komunikasi tidak langsung, harus diperhatikan agar penafsiran mahasiswa sesuai dengan apa yang sebenarnya ingin disampaikan oleh dosen. Hal ini perlu dilakukan karena komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan berbagi pengetahuan dalam implementasi *e-learning*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Silvianita (2015) dan Triana dkk (2016), diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Komunikasi yang baik dan efektif akan berdampak pada peningkatan berbagi pengetahuan yang terlaksana di antara dosen. Oleh karena itu, dosen diharuskan untuk meningkatkan keterampilan komunikasinya, guna mendukung dan meningkatkan pelaksanaan aktivitas berbagi pengetahuan.

Pengaruh Teknologi Terhadap Berbagi Pengetahuan

Berdasarkan uji parsial (uji t) pada Tabel 4.17. diketahui bahwa hasil pengujian signifikansi menunjukkan nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0,018. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel teknologi berpengaruh secara signifikan karena probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan ($0,018 < \alpha 0,05$). Nilai tersebut membuktikan hipotesis empat **diterima**, yang artinya secara parsial variabel teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Tujuan utama berbagi pengetahuan adalah mendorong individu untuk saling bertukar pengetahuan dan menciptakan pengetahuan untuk meningkatkan kemajuan universitas. Teknologi seperti perangkat lunak dan perangkat keras merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen pengetahuan karena digunakan untuk kegiatan berbagi (Sarja, 2014). Di jaman modern sekarang ini, kegiatan berbagi pengetahuan akan lebih mudah, cepat dan praktis dengan menggunakan teknologi. Semakin maju dan berkembangnya teknologi, akan mempermudah dosen untuk menambah, mengakses dan berbagi informasi serta pengetahuan dengan dosen lainnya. Teknologi juga akan mendukung dan mempermudah dosen untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan dalam pelaksanaan *e-learning*. Pembelajaran *e-learning* sangat membutuhkan teknologi

untuk dapat menjalankan fungsinya. Oleh karena itu, teknologi sangat berpengaruh bagi berbagi pengetahuan dalam implementasi *e-learning*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Silvianita (2015) serta Sarja (2014), diketahui bahwa teknologi berpengaruh positif secara signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Suatu organisasi, termasuk universitas harus mengikuti kemajuan dan perkembangan teknologi untuk dapat meningkatkan aktivitas berbagi pengetahuan dalam pembelajaran *e-learning* guna mencapai tujuan universitas.

Tanggapan Responden Terhadap Sikap Karyawan, Motivasi Berbagi, Komunikasi, Teknologi dan Berbagi Pengetahuan.

Berdasarkan Tabel 5 hasil rekapitulasi tanggapan dari 115 responden, diperoleh rata-rata variabel sikap karyawan adalah 4,29. Nilai tersebut berada pada interval 4,21 – 5,00 dengan kategori sangat tinggi. Berbeda dengan hasil uji parsial yang menunjukkan bahwa variabel sikap karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Responden merasa bahwa selama ini sudah bersedia membagi pengetahuan dan saling mendukung satu sama lain untuk meningkatkan aktivitas berbagi pengetahuan.

Variabel motivasi berbagi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,02 yang berada pada interval 3,41 – 4,20 dengan kategori tinggi. Sesuai dengan hasil uji parsial yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berbagi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Responden menyadari bahwa kepercayaan terhadap kemampuan orang lain, dapat meningkatkan keterampilan dan pengakuan dari orang lain merupakan hal yang penting untuk memotivasi individu melakukan aktivitas berbagi pengetahuan.

Nilai rata-rata variabel komunikasi adalah 4,13 yang berada pada interval 3,41 – 4,20 dengan kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil uji parsial yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Responden sadar dan percaya bahwa komunikasi adalah faktor penting untuk berbagi pengetahuan. Keterampilan komunikasi yang

baik dan memiliki program untuk kegiatan berbagi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kegiatan berbagi pengetahuan.

Variabel teknologi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,13 yang berada pada interval 3,41 - 4,20 dengan kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil uji parsial yang menunjukkan bahwa variabel teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Responden percaya bahwa teknologi dapat mendukung untuk melakukan kegiatan *sharing*. Teknologi dapat mempermudah akses informasi melalui internet serta memberi kemudahan berbagi informasi dan pengetahuan, yang mendukung peningkatan berbagi pengetahuan.

Nilai rata-rata variabel berbagi pengetahuan adalah 4,21 yang berada pada interval 4,21 - 5,00 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat mendukung variabel berbagi pengetahuan. Responden setuju bahwa mereka mampu belajar dengan *e-learning*, bersedia bekerjasama dan berbagi pengetahuan dalam penyelenggaraan *e-learning* serta mampu mentransfer pengetahuan dengan *e-learning*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, yaitu untuk menguji pengaruh sikap karyawan, motivasi berbagi, komunikasi dan teknologi terhadap berbagi pengetahuan dalam implementasi *e-learning*, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel sikap karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0,080 ($0,080 > \alpha 0,05$). Variabel motivasi berbagi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < \alpha 0,05$). Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0,039 ($0,039 < \alpha 0,05$). Variabel teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0,018 ($0,018 < \alpha 0,05$).

2. Faktor paling dominan yang mempengaruhi berbagi pengetahuan dalam pembelajaran *e-learning* pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah motivasi berbagi. Hal ini disebabkan karena faktor motivasi berbagi memiliki nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,482 dan memiliki nilai probabilitas terkecil yaitu 0,000 jika dibandingkan dengan faktor lainnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh kuat terhadap berbagi pengetahuan. Budaya berbagi pengetahuan dan sosialisasi tentang pembelajaran *e-learning* perlu dipertimbangkan agar pelaksanaannya dapat terealisasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Brčić, Ž. J., & Mihelič, K. K. (2015). Knowledge Sharing Between Different Generations of Employees: an Example from Slovenia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 853-867.
- Cheng, M. Y., Ho, J. S. Y., & Lau, P. M. (2009). Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jackson, S. E., C.-H. Chuang, E. E. Harden, and Y. Jiang. 2006. Toward developing human resource management systems for knowledge-intensive teamwork. In *Research in personnel and human resources management*: Emerald Group Publishing Limited, 27-70.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Mathuramaytha, C. (2012). Developing Knowledge-Sharing Capabilities Influence Innovation Capabilities in Organizations-a Theoretical Model. In *International Conference on Education and Management Innovation IPEDR*(Vol. 30).
- Mulyana, D. (2006). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramono, B. K., & Susanty, A. I. (2015). The Influence Of Personal Factors, Organizational Factors, and Technological Factors In The Use Of CIM Toward Employees Knowledge Sharing In PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (PT. JLJ).
- Putra, M. A. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Berbagi Pengetahuan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Makassar (Doctoral dissertation).
- Raharso, S., & Tjahjawati, S. S. (2015). Penentu Perilaku Berbagi Pengetahuan Para Karyawan Minimarket: Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Rahmawati, A., Fajarwati., & Fauziyah. (2014). *Statistika Teori dan Praktek*. Yogyakarta.

- Sarja, N. L. A. K. Y. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan pada Perguruan Tinggi. *Eksplora Informatika*, 3(2).
- Setiarso, B., et.al (2008). *Penerapan Knowledge Manajemen Pada Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Shabrina, V., & Silvianita, A. (2015). Factors Analysis on Knowledge Sharing at Telkom Economic and Business School (TEBS) Telkom University Bandung. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 169, 198-206.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suyasa, P. T., & Coawanta, J. A. (2004). Sikap terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1-21.
- Tjahjono, H.K. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY
- Triana, A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Berbagi Pengetahuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 86-93.
- Warouw, B. T., & Kawet, L. (2014). Knowledge Management Terhadap Kinerja Operasional pada PT. BTN (persero) tbk. Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1).
- Widyasari, I. (2013). Hubungan Sikap Karyawan dengan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(1).