



Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper)



Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/ipmanper>

Motivasi dan Kemampuan Individu dalam Mendukung *Knowledge Sharing* Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi

Fahmi Jahidah Islamy*, Tutik Inayati, Yosep Hernawan, Siti Nur'alliah, Aldi Rahmat Taopik

Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,

Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,

Jl. Dr. Setiabudhi, No.229 Bandung, Jawa Barat, Indonesia

*Correspondence: E-mail: fahmiislamy10@upi.edu

ABSTRAK	ARTICLE INFO
<p>This study aims to determine the effect of motivation on ability and its impact on knowledge sharing in the permanent lecturer of the Universitas INABA Bandung. The sampling method uses saturated samples. Data retrieval is done using a closed questionnaire to 51 permanent lecturers at Universitas INABA Bandung. The analysis technique used in this study is path analysis. The results showed that motivation had a positive and significant effect on ability, motivation had a positive and significant effect on knowledge sharing, ability did not significantly influence knowledge sharing, and motivation and ability had a positive and significant effect on knowledge sharing.</p> <p>© 2024 Pendidikan Manajemen Perkantoran</p>	<p>Article History: <i>Submitted/Received 16 Januari 2024</i> <i>First Revised 7 Mei 2024</i> <i>Accepted 24 Juni 2024</i> <i>First Available online 17 Juli 2024</i> <i>Publication Date 17 Juli 2024</i></p> <hr/> <p>Keyword: <i>ability, motivation, knowledge sharing</i></p>

1. PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan sebuah sistem yang mengatur tentang Pendidikan di Indonesia. Menurut Undang-undang tersebut menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam mencapai tujuan tersebut tentu terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Armstrong, Michael & Taylor, 2014)(Dessler, 2013)(John F. Rockart, 1982). Dosen atau tenaga pendidik merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perguruan tinggi. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Dosen adalah Pendidikan professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Dosen sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perguruan tinggi tentu memiliki *Knowledge* (pengetahuan), (Yahya & Goh, 2002)(Yahya & Goh, 2002). *Knowledge sharing* menjadi kegiatan utama yang dilakukan oleh seorang dosen, dimana salah satu tugas dosen atau yang kita sebut dengan Tridharma Perguruan Tinggi sangat erat kaitannya dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). *Knowledge sharing* adalah merupakan salah satu proses dalam *knowledge management* dan merupakan proses yang paling penting dan memiliki pengaruh signifikan dalam keberhasilan *knowledge management*(Al-Alawi, Al-Marzooqi, & Mohammed, 2007)(Bhaktiaruddin & Pudjiastuti, 2013)(Gangeswari, Roziah, Bahaman, & Maimunah, 2016)(Islamy, 2013). Terdapat dua proses dalam *knowledge sharing*, yaitu (1) *knowledge donating*, mengkomunikasikan kepada orang lain pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu, dan (2) *knowledge collecting*, berkonsultasi dengan rekan kerja untuk mendapatkan pengetahuan dari mereka(Van Den Hooff & Ridder, 2004).

Proses *knowledge sharing* akan berjalan maksimal apabila kemampuan yang dimiliki oleh SDM atau dalam hal ini dosen, memiliki kemampuan yang baik, tanpa kemampuan yang baik, proses *knowledge sharing* pun tidak akan berjalan dengan apa yang diharapkan. Kemampuan kemampuan didasarkan pada persepsi dan evaluasi keadaan psikologis, yang kemungkinan hasil dari keyakinan individu (Bandura, 1993). beberapa penelitian mengemukakan bahwa faktor kemampuan menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi optimalnya kegiatan *knowledge sharing* (Kuo, Kuo, & Ho, 2014)(Ansari & Malik, 2017)(Lekhawipat, Wei, & Lin, 2018). Robbins & Judge (2017:35) menjelaskan kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tuga sdalam sebuah pekerjaan. (1) Kemampuan intelektual, kapasitas untuk melakukan aktivitas mental berfikir, penalaran, dan memecahkan masalah, (2) kemampuan mental general, faktor kecerdasan secara keseluruhan, yang dihasilkan oleh korelasi positif antara dimensi kemampuan intelektual spesifik, dan (3) kemampuan fisik, kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik yang sama.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan atau proses *knowledge sharing* (Huang, Chiu, & Lu, 2013)(Al-Alawi et al., 2007)(Wei, Stankosky, Calabrese, & Lu, 2008). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) dalam Mangkunegara (2017:93), motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2017:93), mendefinisikan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang

menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya. Motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang memengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu (Armstrong, Michael & Taylor, 2014) dalam hal ini adalah dorongan untuk dapat melakukan *knowledge sharing*. Motivasi intrinsik dapat menjadi sebuah alat yang sangat efektif dalam menghapus penghalang berbagi pengetahuan antar pekerja, sedangkan motivasi ekstrinsik dipahami sebagai suatu variabel pada level organisasi sebagai suatu strategi mengenai reward eksternal atau penghukuman untuk perilaku tertentu yang harus dibentuk dan diterapkan pada level organisasional (Bhaktiaruddin & Pudjiastuti, 2013).

Terdapat jenis Perguruan Tinggi, yaitu PTN (Perguruan Tinggi Negeri) dan PTS (Perguruan Tinggi Swasta). PTS di Indonesia saat ini semakin bertambah seiring dengan kebutuhan akan Pendidikan tinggi pun meningkat. Melihat hal tersebut menimbulkan persaingan yang tinggi diantara pelakunya. Universitas INABA merupakan salah satu PTS yang berada di Kota Bandung. PTS saat ini dituntut dapat menjawab persaingan serta tantangan yang harus dihadapi agar dapat menjadi PTS yang dapat bertahan dalam persaingan. Melihat hal tersebut *knowledge sharing* yang menjadi proses kegiatan utama dalam Pendidikan harus menjadi perhatian utama agar dapat mewujudkan berbagai tujuan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *knowledge sharing*, pengaruh kemampuan terhadap *knowledge sharing* dan pengaruh motivasi terhadap kemampuan dan dampaknya terhadap *knowledge sharing* dosen tetap Universitas INABA Bandung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan adanya kebutuhan atau dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Riyadi, 2022). Motivasi adalah elemen penting dalam perilaku manusia yang mengarahkan, mempertahankan, dan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu (Winata, 2021). Motivasi bisa bersifat internal (dari dalam diri sendiri) atau eksternal (dari lingkungan sekitar), Menurut Cahyorinartri, N. (2018), memaparkan bahwa dalam teori *Self-Determination* (Deci dan Ryan) menyatakan bahwa motivasi manusia terbagi menjadi dua jenis utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan didasarkan pada kepuasan yang diperoleh dari melakukan aktivitas itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah Motivasi yang berasal dari faktor luar, seperti imbalan atau tekanan eksternal. Hubungan antara motivasi dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sangat erat dan saling mempengaruhi (Adhari, 2021). Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan sejauh mana seseorang bersedia untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain dalam suatu organisasi.

Motivasi dalam berbagi pengetahuan sangatlah penting, karena individu harus termotivasi untuk berbuat lebih baik, sehingga mereka dapat menyebarkan dan menggali pengetahuan baru yang diperolehnya tanpa ragu-ragu. Voel dan Han (2005) dalam Tobing (2011:38) melakukan wawancara mengenai motivasi berbagi pengetahuan dengan penerima dan kontributor pengetahuan. Dari sudut pandang penerima pengetahuan, motivasi utama karyawan dalam berbagi pengetahuan adalah untuk menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas, sedangkan dari sudut pandang kontributor pengetahuan, pendorong utama adalah dorongan. Terkait insentif, sebagian besar mengaku tidak terlalu memperhatikan aspek materi namun lebih memperhatikan aspek pengakuan dari organisasi. Kontributor

mengakui bahwa mereka memandang insentif sebagai simbol pengakuan atau membangun reputasi organisasi, dan dibandingkan dengan upaya berbagi, materi dan insentif benar-benar tidak ada bandingannya. Selain dapat mempengaruhi *knowledge sharing*, motivasi pegawai juga dapat mempengaruhi kemampuan/ability seseorang.

Motivasi dapat mendorong individu untuk mengembangkan kemampuan mereka. Seseorang yang termotivasi cenderung lebih bersemangat untuk belajar dan berlatih, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam suatu bidang tertentu. Misalnya, seorang siswa yang termotivasi untuk mendapatkan nilai tinggi akan lebih giat belajar dan mengasah kemampuan akademisnya. Motivasi juga berperan dalam bagaimana seseorang memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya. Tanpa motivasi yang memadai, individu mungkin tidak akan menggunakan kemampuan mereka secara maksimal. Misalnya, seorang karyawan dengan kemampuan tinggi dalam analisis data mungkin tidak memberikan kinerja terbaiknya jika ia tidak termotivasi oleh pekerjaannya.

2.2. Kemampuan/ability

Kemampuan atau ability adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan ini mencakup keterampilan yang dimiliki seseorang serta potensinya untuk mempelajari keterampilan baru dan mengaplikasikan pengetahuan dalam konteks yang berbeda. Putri, S. O., & Wijayanti, N. S. (2018); Pusparani, M. (2021); Pratomo, D. (2020), faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan, 1) Genetik: Faktor genetik dapat mempengaruhi kemampuan kognitif dan fisik seseorang. Beberapa kemampuan mungkin diwariskan dari orang tua. 2) Lingkungan: Lingkungan tempat seseorang tumbuh dan belajar dapat mempengaruhi perkembangan kemampuan. Akses ke pendidikan, nutrisi, dan stimulasi kognitif semuanya berperan. 3) Pengalaman dan Latihan: Pengalaman hidup dan latihan terus-menerus dapat meningkatkan kemampuan. Latihan yang terarah dan konsisten dapat meningkatkan keterampilan tertentu. 4) Motivasi dan Sikap: Motivasi dan sikap individu terhadap pembelajaran dan pengembangan diri dapat mempengaruhi sejauh mana kemampuan tersebut dikembangkan. Dengan memahami teori dan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan, organisasi dan individu dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan secara efektif.

Hubungan antara kemampuan (*ability*) dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sangat erat dan saling mempengaruhi (Reinholt, et al. 2011). Kemampuan individu dalam suatu bidang dapat menjadi faktor penentu seberapa efektif dan produktif mereka dalam berbagi pengetahuan. Individu yang memiliki kemampuan tinggi dalam suatu bidang sering kali dianggap lebih kompeten dan kredibel oleh rekan-rekannya. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan orang lain terhadap pengetahuan yang mereka bagikan. Kredibilitas ini memainkan peran penting dalam *knowledge sharing* karena orang cenderung lebih menerima dan mengaplikasikan informasi dari sumber yang mereka anggap kompeten. Kemampuan untuk mengkomunikasikan pengetahuan dengan jelas dan efektif adalah aspek penting dalam *knowledge sharing*. Kemampuan verbal dan presentasi yang baik memungkinkan individu untuk menyampaikan informasi secara lebih mudah dimengerti oleh orang lain. Ini termasuk kemampuan untuk menyusun informasi, menggunakan bahasa yang sesuai, dan menjelaskan konsep-konsep kompleks dengan cara yang dapat dipahami. Individu dengan kemampuan yang mendalam dalam suatu bidang memiliki penguasaan materi yang lebih baik, yang memungkinkan mereka untuk menjelaskan konsep-konsep dengan lebih rinci dan menjawab pertanyaan dengan lebih efektif. Penguasaan materi juga memungkinkan mereka untuk memberikan contoh nyata dan studi kasus yang relevan, yang dapat memperkaya proses

berbagi pengetahuan. Kemampuan analitis yang baik memungkinkan individu untuk menguraikan masalah kompleks dan menemukan solusi yang efektif. Dalam konteks knowledge sharing, kemampuan ini penting untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa suatu solusi bekerja, serta untuk mengidentifikasi area di mana orang lain mungkin mengalami kesulitan.

2.3. Knowledge Sharing

Menurut Davidson & Voss dalam Setiarso dkk (2012), manajemen pengetahuan adalah bagaimana orang-orang dari tempat berbeda mulai berbicara satu sama lain. Sementara itu, Horwitch dan Armacost memandang manajemen pengetahuan sebagai praktik menciptakan, menangkap, mentransfer, dan mengakses pengetahuan dan informasi yang sesuai dengan kebutuhan untuk membuat keputusan yang lebih baik, mengeksekusi, mengambil tindakan yang tepat, dan memberikan hasil yang mendukung strategi bisnis.

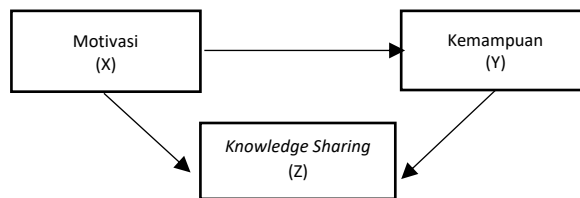
Manajemen pengetahuan. prosedur menurut Probst dkk dalam Tobing (2011)

1. Identifikasi Pengetahuan: Proses yang diterapkan untuk menunjukkan dengan jelas lokasi pengetahuan dan pemilikinya kepada semua orang di organisasi.
2. Akuisisi Pengetahuan: Proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan tenaga ahli dari luar organisasi.
3. Pengembangan Pengetahuan: Proses yang dilakukan untuk menciptakan keahlian dan kemampuan baru yang belum ditangkap secara internal atau eksternal.
4. Berbagi/distribusi pengetahuan: Proses menyebarkan pengetahuan dengan cara yang benar, pada waktu yang tepat dan kepada orang yang tepat.
5. Pemanfaatan pengetahuan: suatu proses yang dilakukan untuk mendorong dan memfasilitasi organisasi untuk menggunakan pengetahuan yang telah mereka miliki.
6. Retensi pengetahuan: proses memilih, menyimpan dan memperbarui pengetahuan dan keahlian untuk kemungkinan penggunaan di masa depan.

Berbagi pengetahuan menurut Raskov dalam Tobing (2011), berbagi pengetahuan terjadi antar individu dalam suatu kelompok, dimana individu-individu tersebut berinteraksi dengan satu sama lain dan berbagi pengetahuannya dengan individu lain secara langsung atau tidak. Menurut Alawi (2007), “berbagi pengetahuan (*knowledge transfer*) mengharuskan individu atau kelompok untuk bekerja sama dengan orang lain untuk berbagi pengetahuan dan mencapai manfaat bersama”. Van den Hooff dan Ridder (2004); Islam (2020); Islamy (2021) membagi berbagi pengetahuan menjadi dua proses, yaitu: Pemberian pengetahuan: menyampaikan pengetahuan yang Anda miliki kepada orang atau individu lain. Serta menimba ilmu: berkonsultasi dan berdiskusi dengan rekan lain untuk menyerap ilmu dari mereka.

3. METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Program Studi Manajemen dan Akuntansi Universitas Inaba Bandung yang pada tahun 2023 berjumlah sekitar 58 orang, semua populasi dijadikan sampel pada penelitian ini. Pada penelitian ini didapat jumlah responden 51 orang. Model penelitian dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1 Model Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan studi kausal. Berdasarkan jenis informasi yang dikelola, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan besarnya tingkat persepsi dosen mengenai variabel motivasi, kemampuan dan *knowledge sharing*, dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 1
Kategori Analisis Deskriptif

No.	Persentase	Kategori
1.	25% - 43,75%	Sangat Rendah
2.	>43,75% - 62,50%	Rendah
3.	>62,50% - 81,25%	Tinggi
4.	>81,25% - 100%	Sangat Tinggi

Sedangkan analisis verifikatif menggunakan teknik analisis jalur (*Path analysis*) digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif ketiga variabel yaitu motivasi, kemampuan dan *knowledge sharing*, berturut-turut memiliki persentase 72%, 82% dan 68%. Sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel masuk dalam kategori tinggi. Rincian jawaban, dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2
Analisis Deskriptif

Variabel	%
Motivasi	72% (Tinggi)
Kemampuan	82% (Tinggi)
<i>Knowledge sharing</i>	68% (Tinggi)

Pengujian sub-struktural 1

Tabel 3
Model Summary Sub-Struktural 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.179	.29861

a. Predictors: (Constant), MO
b. Dependent Variable: KM

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3 diketahui bahwa R Square (R^2) adalah 0,200 atau sebesar 20%. Sehingga dapat dikatakan pengaruh motivasi (X) terhadap kemampuan (Y) secara simultan adalah 20% serta sisanya dipengaruhi variabel lain. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yaitu sebesar 0,81 nilai tersebut didapat dengan rumus:

$$\begin{aligned}\rho_Y \varepsilon_1 &= \sqrt{1 - R_{XY}^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,2} \\ &= 0,89\end{aligned}$$

Selanjutnya, untuk menguji tingkat signifikansi konstanta, dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4
Anova Sub-struktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.869	1	.869	9.748	.003 ^b
	Residual	3.478	39	.089		
	Total	4.347	40			

a. Dependent Variable: KM
b. Predictors: (Constant), MO

Hasil uji signifikansi pada tabel 4 menunjukkan nilai sig. sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, koefisien regresi adalah signifikan. Kesimpulannya menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kemampuan (Y). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gagné and Deci (2005), mengemukakan bahwa motivasi intrinsik karyawan meningkatkan kinerja melalui peningkatan kemampuan. Motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan mengasah kemampuan yang sudah ada, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial antara variabel motivasi (X) dengan kemampuan (Y), dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5
Coefficient Sub-Struktural 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.188	.175		12.487	.000
	MO	.183	.059	.447	3.122	.003

a. Dependent Variable: KM

Nilai t_{tabel} dilihat dari taraf signifikansi 0,05 adalah 1,68. Sehingga apabila dibandingkan dengan Nilai t_{hitung} yaitu $3,122 > 1,68$ dan nilai sig. $0,003 < 0,05$ Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kemampuan (Y). sehingga dapat diperoleh persamaan:

$$\begin{aligned}Y &= \rho_{YX}X + \rho_Y \varepsilon_1 \\ Y &= 0,447X + 0,89\end{aligned}$$

Pengujian sub-struktural 2

Tabel 6
Model Summary Sub-struktur 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.393	.36086

a. Predictors: (Constant), KM, MO
b. Dependent Variable: KS

Berdasarkan perhitungan pada tabel 6 diketahui bahwa R Square (R²) adalah 0,423 atau sebesar 42,3%. Sehingga dapat dikatakan pengaruh motivasi (X) dan kemampuan (Y) terhadap *knowledge sharing* (Z) adalah 42,3% serta sisanya dipengaruhi variabel lain. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yaitu sebesar 0,81 nilai tersebut didapat dengan rumus:

$$\begin{aligned} \rho_{Y \varepsilon_1} &= \sqrt{1 - R_{XY}^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,423} \\ &= 0,76 \end{aligned}$$

Selanjutnya, untuk menguji tingkat signifikansi konstanta, dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7
Anova Sub-struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.632	2	1.816	13.945	.000 ^b
	Residual	4.948	38	.130		
	Total	8.580	40			

a. Dependent Variable: KS
b. Predictors: (Constant), KM, MO

Hasil uji signifikansi pada tabel ANOVA menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, koefisien regresi adalah signifikan. Kesimpulannya menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) dan kemampuan (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing* (Z).

Uji pengaruh secara individual ditunjukkan oleh tabel 8 berikut:

Tabel 8
Coefficient Sub-Struktural 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.855	.473		3.919	.000
	MO	.339	.079	.589	4.280	.000
	KM	.165	.194	.118	.854	.399

a. Dependent Variable: KS

Pengujian secara individual (parsial) antara variabel motivasi (X) dan variabel knowledge sharing (Z). Nilai t_{tabel} dilihat dari taraf signifikansi 0,05 adalah 1,68. Sehingga apabila dibandingkan dengan Nilai t_{hitung} yaitu $4,280 > 1,66$ dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel *knowledge sharing* (Z) dan diperoleh nilai sig. $0,000 > 0,05$ artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya, pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi (X) terhadap variabel *knowledge sharing* (Z) serta besaran Beta (koefisien jalur) adalah 0,589. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Islamy (2019); Nguyen, T. M., et al (2019).

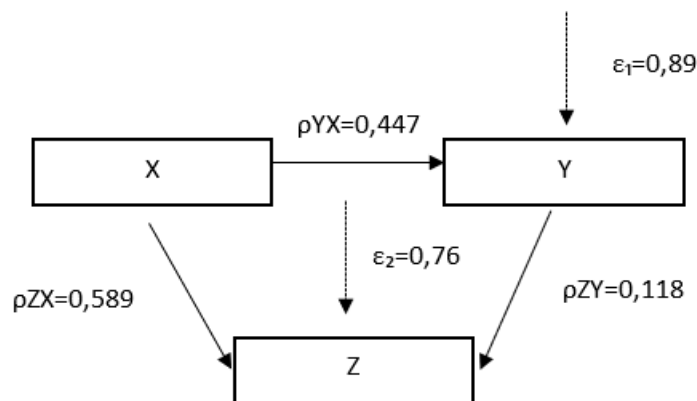
Pengujian secara individual (parsial) antara variabel kemampuan (Y) dan akademik *knowledge sharing* (Z). Nilai t_{tabel} dilihat dari taraf signifikansi 0,05 adalah 1,68. Sehingga apabila dibandingkan dengan Nilai t_{hitung} yaitu $0,854 < 1,66$ dan nilai sig. $0,399 > 0,05$ Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak yang memberikan kesimpulan bahwa variabel kemampuan (Y) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel *knowledge sharing* (Z). Serta besarnya Beta (Koefisien jalur) variabel kemampuan (Y) terhadap *knowledge sharing* (Z) adalah 0,118.

Kerangka hubungan jalur variabel X terhadap Z dan variabel Y terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural berikut ini:

$$Z = \rho_{zx}X + \rho_{zy}Y + \rho_z \varepsilon_2$$

$$Z = 0,589X + 0,118Y + 0,76 \varepsilon_2$$

Sehingga didapat struktur sebagai berikut:



Gambar 2: Struktur pengaruh X dan Y terhadap Z beserta koefisien jalur

Tabel berikut memberikan rangkuman pengaruh variabel X dan Y secara simultan dan signifikan terhadap variabel Z.

Tabel 9

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X terhadap Y	0,447	0,447	-	0,447
X terhadap Z	0,589	0,589	0,263	0,852
Y terhadap Z	0,118	0,118	-	0,118

ϵ_1	0,89	0,89	-	0,89
ϵ_2	0,76	0,76	-	0,76

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase motivasi berada pada kategori tinggi, rata-rata persentase kemampuan berada pada kategori tinggi serta, rata-rata persentase *knowledge sharing* berada pada kategori tinggi. Tetapi jika dilihat pada hasil analisis deskriptif tersebut, hasil terendah ke tertinggi yaitu *knowledge sharing*, motivasi dan tertinggi ada pada variabel kemampuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa, kemampuan individu dosen program studi manajemen dan akuntansi di Universitas INABA memiliki kemampuan yang tinggi, tetapi harus dapat ditingkatkan kembali motivasi sehingga aktivitas *knowledge sharing* dapat berjalan optimal.

Hasil analisis inferensial pada penelitian ini didapat bahwa, pengaruh motivasi terhadap kemampuan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh motivasi terhadap *knowledge sharing* positif dan signifikan serta pengaruh kemampuan terhadap *knowledge sharing* tidak signifikan, pengaruh motivasi melalui kemampuan terhadap *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan. Melihat hal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa di Universitas INABA dapat meningkatkan motivasi dosen sehingga kemampuan dosen akan optimal, sehingga jika kemampuan dosen meningkat, dapat meningkatkan juga aktivitas *knowledge sharing* yang memang sangat dibutuhkan pada lingkungan akademisi.

6. CATATAN PENULIS

Para penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait penerbitan artikel ini. Penulis menegaskan bahwa artikel ini bebas dari plagiarisme.

7. REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: Critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22–42. <https://doi.org/10.1108/13673270710738898>
- Ansari, A. H., & Malik, S. (2017). Ability-based emotional intelligence and knowledge sharing: The moderating role of trust in co-workers. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(2), 211–227. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-09-2016-0050>
- Armstrong, Michael & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice, 13Th Edition*. Retrieved from http://www.sims.monash.edu.au/subjects/ims5042/stuff/readings/rockart_1982.pdf
- Bandura, A. (1993). *Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning*. Stanford: Department of Psychology, Stanford University.
- Bhaktiaruddin, & Pudjiastuti, I. (2013). Pengaruh Motivasi Karyawan Pada Transfer Pengetahuan. *Fokus Manajerial*, Vol. 12, N.
- Cahyorinartri, N. (2018). Motivasi mahasiswa berorganisasi di kampus. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 27-38.

- Dessler, G. (2013). *Resource Management Thirteenth Edition*. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/0BwDTzaBMxw2RZVEyeWd3aVZIMjA/view>
- Gagné & Deci. (2005). Motivation and Employee Performance: The Mediating Role of Abilities. *Journal of Applied Psychology*
- Gangeswari, T., Roziah, M. R., Bahaman, A. S., & Maimunah, I. (2016). Knowledge sharing is knowledge transfer: a misconception in the literature. *Journal of Knowledge Management, 20(4)*, 653–670. <https://doi.org/doi:10.1108/JKM-11-2015-0427>
- Huang, M. C., Chiu, Y. P., & Lu, T. C. (2013). Knowledge governance mechanisms and repatriate's knowledge sharing: The mediating roles of motivation and opportunity. *Journal of Knowledge Management, 17(5)*, 677–694. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2013-0048>
- Islamy, F. J. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge Sharing Dosen Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung Tahun 2013. 1–13. Retrieved from <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JKM-11-2015-0427>
- Islamy, F., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). The role of organizational culture, knowledge sharing and job satisfaction in higher education. *Management Science Letters, 10(16)*, 3957-3966.
- Islamy, F. J., & Mubarak, D. A. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepercayaan dan Komunikasi terhadap Implementasi Knowledge Sharing pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun, 18(03)*, 16-30.
- John F. Rockart. (1982). The Changing Role of the Information Systems Executive: A Critical Success Factors Perspective. *Sloan Management Review, 3–13*. Retrieved from http://www.sims.monash.edu.au/subjects/ims5042/stuff/readings/rockart_1982.pdf
- Kuo, Y. K., Kuo, T. H., & Ho, L. A. (2014). Enabling innovative ability: Knowledge sharing as a mediator. *Industrial Management and Data Systems, 114(5)*, 696–710. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2013-0434>
- Lekhawipat, W., Wei, Y. H., & Lin, C. (2018). How internal attributions affect knowledge sharing behavior. *Journal of Knowledge Management, 22(4)*, 867–886. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2017-0081>
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Nguyen, T. M., Nham, T. P., Froese, F. J., & Malik, A. (2019). Motivation and knowledge sharing: a meta-analysis of main and moderating effects. *Journal of Knowledge Management, 23(5)*, 998-1016.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4)*, 534-543.
- Putri, S. O., & Wijayanti, N. S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kemampuan berbahasa Inggris mahasiswa pendidikan administrasi perkantoran. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1, 7(2)*, 155-164.
- PRATOMO, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Interpersonal dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Akhlak di Kelas VII MTS Negeri 3 Kediri Tahun Pelajaran 2019/2020 (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).

- Reinholt, M. I. A., Pedersen, T., & Foss, N. J. (2011). Why a central network position isn't enough: The role of motivation and ability for knowledge sharing in employee networks. *Academy of management Journal*, 54(6), 1277-1297.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba empat
- Setiarso et al.(2012). *Knowledge Managament pada Organisasi*. Graha Ilmu.Yogyakarta.
- Tobing, Paul L. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Knowledge Management Society Indonesia.Bandung.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-undang Republik Indonesia Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Wei, J., Stankosky, M., Calabrese, F., & Lu, L. (2008). A framework for studying the impact of national culture on knowledge sharing motivation in virtual teams. *Vine*, 38(2), 221–231. <https://doi.org/10.1108/03055720810889851>
- Winata, I. K. (2021). Konsentrasi dan motivasi belajar siswa terhadap pembelajaran online selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 13.
- Yahya, S., & Goh, W. K. (2002). Managing human resources toward achieving knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 6(5), 457–468. <https://doi.org/10.1108/13673270210450414>