

**ANALISIS BERBAGI PENGETAHUAN DI KALANGAN DOSEN-DOSEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

APRIYANI KUMALA DEWI
NPM. 1405160633

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : APRIYANI KUMALA DEWI
N P M : 1405160633
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS BERBAGI PENGETAHUAN DI KALANGAN DOSEN-DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

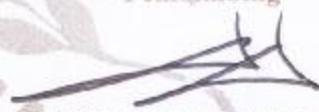
Penguji I

Penguji II


Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing

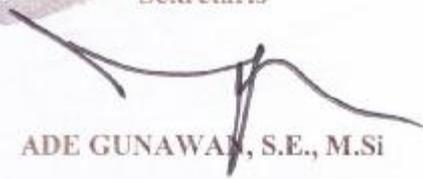

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : APRIYANI KUMALA DEWI
N P M : 1405160633
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS BERBAGI PENGETAHUAN DIKALANGAN
DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG S.E,M.si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : APRIYANI KUMALA DEWI
NPM : 1405160633
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : ANALISIS BERBAGI PENGETAHUAN DI KALANGAN
DOESN-DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
05/02-18	Diskusikan tentang hasil penelitian		
12/02-18	Diskusikan tentang teori yg mendukung penelitian		
19/02-18	Diskusikan tentang kelebihan dan kekurangan		
05/03-18	Diskusikan tentang daftar pustaka		
17/03-18	Acc sidang skripsi		

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : APRIYANI KUMALA DEWI
NPM : 1405160633
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

5085DAEF152061003

6000

ENAM RIBU RUPIAH



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

APRIYANI KUMALA DEWI. NPM 1405160633. Analisis Berbagi Pengetahuan Dikalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagi pengetahuan dosen dengan dosen lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keinginan, sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan pada penelitian ini yaitu daftar pertanyaan (Kuisisioner). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan juga menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan sangat penting dan berpengaruh positif terhadap dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Kata Kunci: Berbagi Pengetahuan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi Penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Starata I (SI) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh Penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini, Penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Yang teristimewa untuk ayahanda Jumianto dan ibunda Hj.Rusmawaty yang telah memberikan Saya dukungan dan kasih sayang serta juga memberikan dukungan moril dan materil, semoga Allah membalas semua kebaikannya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Januri, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Bapak Dr.Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dan selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Jasman Syarifuddin,S.E., M.Si , Wakil Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, M.Si, dosen Penasehat Akademik kelas C/ Siang Managemen stambuk 2014.
8. Seluruh dosen pendidik di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
9. Kepada seluruh teman-teman kelas C Manajemen Siang yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis.
10. Buat sahabat tercinta Indah Sari, Chairunnisa, Suci Pradita, Syarifah Suci . Terima kasih karena dengan senantiasa selalu ada dalam suka dan duka serta memberi saya motivasi dan dorongan dalam mengerjakan skripsi ini.

Dan penulis sampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Demikian penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka diperlukannya kritik dan saran untuk membangun skripsi ini menjadi lebih baik.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Januari 2018

Penulis

APRIYANI KUMALA DEWI
1405160633

ABSTRAK

APRIYANI KUMALA DEWI. NPM 1405160633. Analisis Berbagi Pengetahuan Dikalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagi pengetahuan dosen dengan dosen lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keinginan, sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan pada penelitian ini yaitu daftar pertanyaan (Kuisisioner). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan juga menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan sangat penting dan berpengaruh positif terhadap dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Kata Kunci: Berbagi Pengetahuan, Keinginan, Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi Penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Starata I (SI) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh Penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini, Penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Yang teristimewa untuk ayahanda Jumianto dan ibunda Hj.Rusmawaty yang telah memberikan Saya dukungan dan kasih sayang serta juga memberikan dukungan moril dan materil, semoga Allah membalas semua kebaikannya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Januri, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Bapak Dr.Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dan selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Jasman Syarifuddin,S.E., M.Si , Wakil Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, M.Si, dosen Penasehat Akademik kelas C/ Siang Managemen stambuk 2014.
8. Seluruh dosen pendidik di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
9. Kepada seluruh teman-teman kelas C Manajemen Siang yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis.
10. Buat sahabat tercinta Indah Sari, Chairunnisa, Suci Pradita, Syarifah Suci . Terima kasih karena dengan senantiasa selalu ada dalam suka dan duka serta memberi saya motivasi dan dorongan dalam mengerjakan skripsi ini.

Dan penulis sampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Demikian penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka diperlukannya kritik dan saran untuk membangun skripsi ini menjadi lebih baik.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Januari 2018

Penulis

APRIYANI KUMALA DEWI
1405160633

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Uraian Teoritis.....	10
1. Berbagi Pengetahuan.....	10
a. Pengertian Berbagi Pengetahuan.....	10
b. Arti Penting Berbagi Pengetahuan.....	14
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan..	16
3. Tujuan Berbagi Pengetahuan.....	18
4. Indikator-indikator Berbagi Pengetahuan.....	20
5. Kerangka Berfikir.....	21
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	22
A. Metodologi Penelitian.....	22
B. Pendekatan Penelitian.....	22
C. Defenisi Operasional.....	23

1. Berbagi Pengetahuan.....	24
D. Tempat Dan Waktu.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Hasil Penelitian.....	27
1. Hasil Uji Deskriptif.....	27
B. Pembahasan.....	28
1. Hasil Data Penjelasan Responden.....	28
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	39
A. Kesimpulan.....	39
B. Saran.....	40

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Berbagi Pengetahuan... ..	24
Tabel III-2 Waktu Penelitian.....	25
Tabel III-3 Skala Likert.....	26
Tabel IV-1 Uji Descriptive Statistic.....	27

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung kepada kemampuan untuk memberikan respon terhadap perubahan tersebut secara efektif. Pada organisasi, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan kurang optimalnya hasil yang diberikan karyawan kepada organisasinya baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Melalui berbagi pengetahuan semua organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah. Berbagi pengetahuan memungkinkan suatu organisasi menghasilkan ide-ide baru yang digunakan untuk penciptaan inovasi. Hal tersebut dapat bermanfaat pula untuk pengembangan organisasi guna menciptakan hal baru yang dihasilkan dari rangsangan dan menambah pengetahuan serta kemampuan yang ada untuk membuat inovasi. Salah satu indikator terjadinya sikap inovatif ialah akibat terjadinya proses berbagi pengetahuan (Andrawina dalam Firmaiansyah, 2008 hal. 128).

Berbagi pengetahuan telah diakui sebagai kekuatan positif bagi kelangsungan hidup organisasi. Menurut Subagyo (2007, hal.2) berbagi pengetahuan merupakan salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok,

organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya

Seorang individu yang ingin berbagi pengetahuan, ia harus memiliki intensi atau niat untuk melakukannya Wan-Yih dan Badri dalam Mariani (2010 hal. 2). Mencatat bahwa intensi atau niat berbagi pengetahuan merupakan pertanda atau isyarat utama perilaku berbagi pengetahuan. Niat berbagi pengetahuan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan bersedia untuk berbagi keterampilan atau keahliannya yang berguna bagi rekan kerja pada organisasi.

Niat atau keinginan seseorang untuk berbagi pengetahuan dapat terhambat jika individu tersebut tidak memiliki kepercayaan dengan rekan kerja lainnya. Karena kegiatan berbagi pengetahuan yang berjalan dengan maksimal tidak lepas dari adanya kepercayaan diantara rekan kerja karena pemilik pengetahuan lebih memilih untuk membagi pengetahuan yang dimilikinya dengan orang yang dapat dipercayai.

Kepercayaan adalah syarat penting yang berhubungan dengan berbagi pengetahuan dalam organisasi atau rekan kerja. Karena berbagi pengetahuan mustahil akan terjadi jika tidak ada kepercayaan yang terbangun diantara individu dalam organisasi.

Menurut WorldBank dalam Martini dan Tjakraatmadja (2011, hal.198) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman secara sistematis, mengelola dan menyimpan pengetahuan informasi untuk kemudahan akses dan memindahkan atau diseminasi pengetahuan, termasuk dalam perpindahan dua arah.

Van den Hoff dan de Ridder dalam Soerjoatmodjo (2015, hal.28) lebih jauh menjelaskan bahwa perilaku berbagi pengetahuan terdiri dari dua proses kunci: pertama, mendonasikan pengetahuan (*knowledge donating*) yang dimiliki individu satu kepada individu lain, dan kedua mengkoleksi pengetahuan (*knowledge collecting*) yang dilakukan individu penerima informasi atas modal intelektual tersebut. Kedua proses sama-sama aktif tetapi bersifat berbeda serta dipengaruhi juga oleh faktor-faktor yang berbeda, misalnya teknologi, motivasi, iklim, organisasi dan iklim komunikasi.

Semakin banyak pengetahuan yang dikoleksi oleh seseorang, maka semakin besar kesediaan orang tersebut untuk mendonasikan pengetahuannya kepada orang lain. Oleh karenanya perilaku mengkoleksi pengetahuan berpengaruh pada perilaku mendonasikan pengetahuan. Kesediaan seseorang berbagi pengetahuan adalah akibat dari keberhasilannya mengkoleksi pengetahuan.

Kegiatan *knowledge sharing* dapat berupa diskusi dalam rapat, forum diskusi, *training*, pembentukan komunitas praktek, bahkan surat, *e-mail*, telepon, sms, mengobrol di lapangan tenis atau lagi rehat. Substansi *knowledge* yang ditransfer dapat dalam bentuk yang lengkap maupun partial. Tujuannya agar potensi dan praktek transfer *knowledge* yang ada dapat disistematisasi dan dioptimalkan. *Knowledge sharing* seperti *workshop*, seminar, *town meeting* dan sesi mentoring dapat memperbaiki kinerja organisasi.

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berarti setiap anggota organisasi menyadari pentingnya pengetahuan organisasi, serta rela membagi ilmunya dengan anggota lain Setiarso (2009, hal. 4). Oleh karena itu, untuk

membangun budaya berbagi pengetahuan didalam diri SDM organisasi, maka strategi yang dimiliki yaitu:

1. Merumuskan budaya berbagi pengetahuan di organisasi, yang menekankan pada kewajiban untuk menggali dan membagi pengetahuan kepada semua karyawan.
2. Membangun rasa saling percaya diantara SDM organisasi, terlepas dari kedudukan, kecerdasan, dan kinerjanya.
3. Sistem penghargaan (*reward*) karena adanya aktifitas berbagi dan memanfaatkan pengetahuan.
4. Rotasi kerja, dalam hal ini pertukaran karyawan, dilakukan secara teratur sesuai dengan perencanaan karier karyawan, yang memungkinkan aktifitas berbagi pengetahuan.
5. Menyediakan sarana atau media dalam aktivitas berbagi pengetahuan.
6. Kepemimpinan dari jajaran direksi dan management yang mendukung penerapan berbagi management ini.

Dalam penelitian ini berbagi pengetahuan merupakan salah satu proses dari pengetahuan management yang dapat mengkombinasikan pengetahuan baru dengan pengetahuan yang telah dimiliki dalam organisasi. Berbagi pengetahuan juga memiliki peranan penting dalam mendorong kemampuan inovasi didalam perusahaan.

Berbagi pengetahuan antar dosen maupun rekan kerja lain akan membantu dosen dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut Jolae *et al*, dalam Fikri (2013, hal. 136). Dosen yang dapat bekerja sama dan berkolaborasi dengan dosen maupun rekan kerja lain akan dapat meningkatkan kualitas dari penelitian

yang dilakukan serta memberikan kontribusi pada perkembangan pengetahuan Kidwell *et al*, dalam Fikri (2000 hal. 136). Selain itu, dosen yang saling berbagi pengetahuan dapat mengembangkan potensi yang ada didalam diri dosen tersebut menjadi lebih bermanfaat, meningkatkan kinerja dan produktifitasnya Saad dan Haron dalam Fikri (2013 hal. 136)

Berdasarkan dari hasil peneliti yang di dapatkan masih ada beberapa dosen yang belum mengoptimalkan pengetahuannya untuk berbagi kepada dosen-dosen lainnya. Dan masih ada beberapa hasil yang mengungkapkan bahwa beberapa dosen belum mempunyai waktu luang yang bisa dimanfaatkan untuk berbagi pengetahuan. Kurangnya minat dosen-dosen berbagi pengetahuan terhadap dosen lainnya di karenakan adanya kesibukan masing-masing. Dan seharusnya dosen-dosen tersebut dapat memanfaatkan waktu luangnya untuk berbagi pengetahuan,dan ini dapat didorong oleh beberapa faktor. Seperti faktor kemampuan, faktor upaya, dan faktor peluang atau kesempatan.

Dalam berbagi pengetahuan kemampuan komunikasi salah satu defenisi yang mengacu pada proses komunikasi bahwa, Komunikasi adalah suatu proses sadar atau tidak sadar, disengaja atau tidak sengaja dimana perasaan dan ide-ide diekspresikan baik secara verbal maupun non verbal. Jenis komunikasi pada manusia terjadi pada tiga tingkatan yaitu komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, dan komunikasi publik.

Komunikasi intrapersonal berarti berkomunikasi dengan diri sendiri, komunikasi ini contohnya saat membuat suatu keputusan, proses memahami, mendengarkan dengan seksama dan menjelaskan konsep. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan pihak lain untuk membentuk sebuah

hubungan seperti saling tatap muka, interview dan group diskusi kecil. Hubungan antara kedua tersebut adalah saling mempengaruhi. Apabila seseorang berhasil melakukan komunikasi dengan diri sendiri, hal ini akan meningkatkan suksesnya saat berkomunikasi dengan orang lain.

Dalam kegiatan berbagi pengetahuan mencakup empat kemampuan pokok, yaitu kemampuan dosen dalam mengembangkan sikap positif dalam kegiatan berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya, kemampuan dosen untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya, kemampuan dosen untuk mengelola interaksi dalam kegiatan berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya.

Dosen akan beranggapan bahwa berbagi pengetahuan merupakan suatu hal yang bermanfaat karena akan mendapatkan nilai positif dari dalam diri dan memiliki sikap perasaan senang dan suka ketika berbagi pengetahuan, hal ini tang akan menghasilkan perilaku positif individu.

Selain adanya sikap, motivasi juga merupakan faktor yang menentukan bagaimana niat untuk berbagi pengetahuan antar anggota organisasi. Motivasi terdiri dari motivasi ekstrinsik dan intnsik. Masing-masing mempunyai hubungan yang erat dengan berbagi pengetahuan.

Dosen motivasi ekstrinsik untuk berbagi pengetahuan adalah keyakinan hasil yang biasanya didasarkan pada persepsi dosen dari nilai hubungan dengan pertukaran pengetahuan. Dalam konteks berbagi pengetahuan, biaya termasuk faktor yang berhubungan dengan upaya (misal waktu yang dibutuhkan, usaha mental) sedangkan potensi keuntungan termasuk menerima imbalan organisasi atau menciptakan kewajiban bagi rekan-rekan untuk membalas.

Berdasarkan beberapa hal mengenai berbagi pengetahuan dikalangan dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang ada didalamnya berbagai permasalahan mengenai berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Maka peneliti mengambil judul **“Analisis Berbagi Pengetahuan Di Kalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara “**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utra maka diperoleh informasi tentang permasalahan yang muncul didalam perusahaan berikut ini:

1. Kurangnya waktu luang dosen untuk berinteraksi dengan dosen lainnya dalam berbagi pengetahuan.
2. Kemampuan dosen untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya.
3. Kemampuan dosen dalam mengembangkan sikap positif dalam kegiatan berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat dan menyadari keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah yang mempengaruhi berbagi pengetahuan. Namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada satu variabel saja yaitu

berbagi pengetahuan, dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah dosen tetap yang ada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

2. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan permasalahan yang telah penulis kemukakan diatas, untuk lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, penulis memutuskan permasalahan yang akan dibahas nantinya didalam skripsi ini adalah “Apakah dosen dapat berbagi pengetahuan dengan dosen lainnya?”

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas maka tujuan penelitian melakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana cara dosen umsu berbagi pengetahuan terhadap dosen lainnya.
- b. Untuk mengetahui bagaimana cara dosen umsu dapat meluangkan waktunya untuk berbagi pengetahuan terhadap dosen lainnya.
- c. Untuk mengetahui bagaimana minat dosen umsu untuk melakukan kegiatan berbagi pengetahuan terhadap dosen lainnya.

2. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti pasti menginginkan ada manfaat baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain pada umumnya. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dengan adanya penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dalam pengambilan keputusan dan untuk pengembangan di bidang sumber daya manusia lebih baik lagi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang lebih baik dan lebih luas lagi khususnya pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan Analisis Berbagi Pengetahuan di Kalangan Dosen.

BAB II

LANDASAN TEORI

1) Uraian Teoritis

1. Berbagi Pengetahuan

a. Pengertian Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bila setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai, sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor, yaitu: orang, organisasi, dan teknologi. Sebab berbagi pengetahuan dianggap sebagai hubungan atau interaksi sosial antar orang per orang, sedangkan permasalahan organisasi memiliki dampak yang besar bagi berbagi pengetahuan, dan teknologi informasi dan komunikasi merupakan fasilitatornya.

Menurut Subagyo dalam Firmiansyah (2007, hal. 128) berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya.

Menurut Setiarso (2006, hal. 4) menjelaskan berbagi pengetahuan adalah dimana setiap anggota mempunyai kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya. Subagyo (2007, hal. 2) menjelaskan *knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Hendriks (2003) dalam Anggraini (2010, hal. 34) menyebutkan *knowledge sharing* umumnya terjadi antara dua pihak, dimana pengetahuan dikirimkan dan diterima serta dibutuhkan oleh kedua belah pihak pengirim (*senders*) dan penerima (*receiver*) agar dapat berpartisipasi penuh. Chow dan Chan dalam Indra (2008, hal. 589) menyimpulkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan merupakan faktor penting untuk mencapai keberhasilan dalam kegiatan berbagi pengetahuan dan dapat diukur dengan indikator: berbagi pengetahuan merupakan hal yang bermanfaat, berbagi pengetahuan merupakan hal yang baik, berbagi pengetahuan merupakan pengalaman yang menyenangkan, berbagi pengetahuan merupakan hal yang berharga, dan berbagi pengetahuan merupakan langkah yang bijaksana.

Menurut Paulin dan Suneson dalam Soerjoatmodjo (2015, hal.28) perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) adalah pertukaran pengetahuan antara dua atau lebih individu, dimana salah satu pihak mengkomunikasikan pengetahuan yang ia miliki dan pihak lain mengasimilasi pengetahuan tersebut sehingga secara bersama-sama terciptalah pengetahuan yang baru.

Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan jika setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam penyampaian pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya. Sebagian besar situs portal suatu organisasi, instansi atau perusahaan telah menggunakan fitur forum diskusi (discussion forum) untuk memberikan kesempatan yang luas kepada anggotanya dalam menyampaikan kseulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya, ide-ide yang timbul untuk meningkatkan produktifitas pekerjaannya, kritikan dan saran terhadap organisasi dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berbagi pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai, sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu: orang, organisasi, dan teknologi. Sebab berbagi pengetahuan dianggap sebagai hubungan atau interaksi sosial antar orang per orang, sedangkan permasalahan organisasi memiliki dampak yang besar bagi berbagi pengetahuan, dan teknologi informasi dan komunikasi merupakan fasilitatornya. Berbagi pengetahuan selanjutnya diarahkan pada kinerja yang lebih baik untuk meningkatkan kemampuan dalam membuat keputusan dan proses koordinasi yang lebih baik lagi.

Dengan kemajuan teknologi yang canggih tidak menjamin berbagi pengetahuan dapat berjalan sesuai yang diharapkan oleh organisasi, namun ada faktor yang lain yang berpengaruh yaitu peran manusia sebagai pelaku berbagi pengetahuan. Kegagalan perilaku berbagi pengetahuan melalui media on-line disebabkan oleh pandangan bahwa pengetahuan merupakan keunggulan kompetitif individu. Individu yang mempersepsi bahwa pengetahuan yang dimilikinya berharga cenderung enggan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja

karena dengan pengetahuannya tersebut ia memiliki kekuasaan dan rasa aman dalam pekerjaannya (Ba, stallaert dan Whinston dalam Elita, 2011 hal. 530).

Menurut Riege dalam Elita (2005, hal. 530) menemukan hambatan-hambatan berbagi pengetahuan diantara rekan kerja yaitu hambatan individu yaitu kurangnya waktu untuk berbagi pengetahuan, takut akan kehilangan keunggulan kompetitif, dan rendahnya kesadaran akan manfaat berbagi pengetahuan dengan orang lain. Sedangkan hambatan organisasi, yaitu reward yang tidak transparan, budaya organisasi yang tidak mendukung dan kurang dukungan teknologi. Penemuan pada beberapa penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh banyak faktor.

Menurut Gupta dan Govindarajan dalam Chennamaeni (2006, hal. 3) menyatakan bahwa arus berbagi pengetahuan terdiri dari lima elemen, yaitu:

1. Nilai dari sumber ilmu
2. Ketersediaan dari sumber untuk berbagi pengetahuan
3. Jalur untuk berbagi pengetahuan
4. Ketersediaan penerima untuk memperoleh pengetahuan
5. Kapasitas penyerapan dari penerima

Menurut Worldbank dalam Martini (2011, hal.198) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman secara sistematis, mengelola dan menyimpan pengetahuan dan informasi untuk kemudahan akses dan memindahkan atau diseminasi pengetahuan termasuk perpindahan dalam dua arah. Menurut Cummings dalam Martini (2011,

hal.198), berbagi pengetahuan dapat dilihat dari dua perspektif teoritis yaitu teori pembelajaran organisasi dan teori komunikasi.

Perilaku berbagi pengetahuan dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana seseorang telah atau pernah melakukan suatu perilaku tersebut, misalnya memanfaatkan teknologi apa saja, kegiatan untuk menunjang pengetahuan baru yang diikuti, melakukan kerjasama, berdiskusi, dan berbagi pengetahuan dan keahlian yang berasal dari pelatihan yang dinilai dari pernah tidaknya melakukan suatu perilaku tersebut. Dimensi untuk variable ini adalah teknologi yang di gunakan, kegiatan yang diikuti, *teamwork*, diskusi, dan berbagi keahlian.

b. Arti Penting Berbagi Pengetahuan

Pengetahuan saat ini bukan lagi menjadi hal yang mewah, tetapi merupakan suatu kebutuhan terutama dalam organisasi tidak hanya memperdayakan otot kaki dan tangan saja, tetapi juga otak dan pikiran. Pengetahuan itu sendiri dapat terbentuk dari pengalaman, pemahaman konsep ataupun kemampuan untuk menganalisa suatu masalah dan kemampuan untuk menerapkan suatu konsep. Pengetahuan yang baik tentunya dengan dasar landasan dan teori agar dalam penyampaian tidak terjadi kesalahan yang fatal.

Berbagi pengetahuan memang harus ditanamkan oleh suatu organisasi, ditanamkan kepada setiap orang agar semua memahami dan mengerti sehingga tercipta suatu kemajuan bersama, bukan hanya kepuasan individualistis. Pengetahuan yang baru selalu bermula dari individu. Dengan adanya berbagi, maka pengetahuan tersebut dapat ditransformasikan kepada individu-individu lain

sehingga bermanfaat bagi organisasi dan anggota itu sendiri. Transformasi pengetahuan individu kepada individu lain merupakan modal utama dalam membangun suatu berbagi pengetahuan.

Menurut Masoon dan Paulen dalam Tjahjawati (2014, hal.35) juga menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor terpenting dalam implementasi pengetahuan. Organisasi yang tidak memiliki praktik *knowledge sharing* yang efektif dan efisien akan gagal dalam memperoleh manfaat inovasi bisnis dan pertumbuhan dari intelektual kapital karyawan (Raharso, 2011, hal.69).

Wah et al. dalam Kusumowardhani (2011, hal.6) menyebutkan kondisi yang harus ada dalam pembagian pengetahuan adalah sebagai berikut:

- 1) Anggota organisasi harus memiliki kesempatan untuk melakukan hal tersebut. Kesempatan formal meliputi program pelatihan, tim kerja yang terstruktur, dan sistem berbasis teknologi yang memudahkan pembagian pengetahuan. Kesempatan informal meliputi hubungan pribadi dan jaringan sosial (misalnya komunitas minat yang sama) yang memungkinkan pembagian pengetahuan.
- 2) Modalitas komunikasi, jarak fisik merupakan hal yang penting. Sebagai contoh, pertukaran yang dilakukan secara elektronik, misalnya *e-mail*, membutuhkan penggunaan lebih banyak komunikasi temu muka berikutnya untuk meyakinkan pembagian pengetahuan secara lebih efektif.
- 3) Harapan individu tentang keuntungan lebih besar yang akan diperoleh anggota bila ia berperan serta dalam pembagian pengetahuan.

Manajemen pengetahuan dalam organisasi menemukan bahwa walaupun berbagi pengetahuan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi organisasi, membagi pengetahuan juga mengandung resiko bagi individu. (Liao et al dalam Kusumowardhani 2011, hal.6).

Aktivitas berbagi pengetahuan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan.

Meningkatnya aktifitas *knowledge sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu. (Wening dalam Aristanto 2017, hal.1541). Adanya hubungan positif antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, selain itu *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong atau melatar belakangi perilaku berbagi pengetahuan.

- a. Sifat pengetahuan
- b. Motivasi untuk berbagi
- c. Kesempatan untuk berbagi
- d. Budaya dalam lingkungan kerja

Adapun beberapa bagian dari faktor tersebut, antara lain:

- 1) Sifat pengetahuan, dibedakan menjadi dua jenis yaitu *tacit* dan *explicit*. Masing-masing dari jenis pengetahuan ini mempengaruhi cara berbagi pengetahuannya pada perusahaan. *Tacit knowledge* pertama kali oleh Polanyi dalam Ipe (1996, hal.13) yang menyebutkan bahwa pengetahuan itu tidak mudah dibicarakan dan dibuat eksplisit. *Tacit knowledge* dapat juga dianggap sebagai keterampilan yang didapatkan dari pengalaman seseorang. Oleh karena itu, *tacit knowledge* sangat sulit untuk dikomunikasikan kepada orang lain kecuali oleh orang yang memiliki pengetahuan itu sendiri.
- 2) Berbeda dengan *tacit knowledge*, *explicit knowledge* lebih mudah untuk disusun, disimpan dalam suatu tempat dan dipindahkan oleh waktu dan tempat individu yang berbeda. *Explicit knowledge* juga lebih mudah untuk disebarkan dan di komunikasikan, selain itu kelebihan dari *explicit knowledge* adalah kemampuan untuk membagikannya ke setiap individu lebih mudah dibandingkan *tacit knowledge*.
- 3) Motivasi untuk berbagi pengetahuan dibagikan menjadi dua yaitu secara internal dan eksternal. Secara internal motivasi berbagi pengetahuan berasal dari dorongan yang dirasakan individu serta timbal balik yang akan diterima oleh individu tersebut setelah dia melakukan proses berbagi pengetahuan. Sedangkan secara eksternal

motivasi berbagi pengetahuan berasal dari hubungan yang dilakukan oleh individu yang menerima.

- 4) Kesempatan untuk berbagi, dibedakan menjadi dua yaitu proses formal dan informal. Untuk proses formal berbagi pengetahuan terjadi melalui program pelatihan, pembuatan struktur, bahkan melalui teknologi seperti internet maupun intranet. Melalui proses informal berbagi pengetahuan biasanya dilakukan melalui komunitas atau karena adanya hubungan dengan pemilik pengetahuan.
- 5) Budaya dalam lingkungan kerja, sering dikenali sebagai penghalang bagi terjadinya perilaku berbagi pengetahuan. Budaya dapat dihasilkan sebagai hasil yang dikembangkan oleh suatu kelompok melalui pengembangan masalah solusi sehari-hari. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa budaya pada sebuah organisasi adalah bekerja dengan baik dalam masalah itu sudah cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya memiliki pengaruh dalam sikap pekerja untuk melakukan atau tidak melakukan proses perilaku berbagi pengetahuan.

3. Tujuan Berbagi Pengetahuan

Tujuan adanya berbagi pengetahuan antara lain, sebagai berikut:

- a. Sebagai wadah atau berbagi pengetahuan dan kolaborasi dalam rangka membantu pekerjaan sehari-hari.
- b. Untuk menggali potensi pengetahuan yang ada di masing-masing pegawai demi membangun pengetahuan

perusahaan/organisasi (corporate knowledge) yang relevan terhadap strategis bisnis perusahaan.

- c. Sebagai wadah untuk mengembangkan continuous, improvement dan membangun disiplin perencanaan dan pendokumentasian sesuai dengan implementasi ISO.
- d. Sebagai wadah untuk menumbuh kembangkan inovasi-inovasi yang berasal dari pegawai.

Didalam semua kegiatan perusahaan berbagi pengetahuan harus dapat memberikan peranan penting dalam perusahaan dengan tujuan agar semua komponen perusahaan merasa bertanggung jawab terhadap kehidupan perusahaan. Berbagi pengetahuan juga akan menimbulkan belajar organisasi, untuk memberikan pengetahuan kepada orang lain dan tentunya ini merupakan suatu proses belajar dari pengalaman orang lain. Namun, kegiatan berbagi ini juga tidak semudah itu dilaksanakan oleh perusahaan, ada beberapa hal yang menghambat proses berbagi, antara lain:

- 1) Knowledge Is Power: knowledge yang dimiliki seseorang menjadi kekuatan tersendiri dan jika dibagikan kepada orang lain justru akan merugikan dirinya, karena akan merasa tersaingi.
- 2) Not Incented Here: setiap orang memiliki cara belajar tersendiri, sehingga jika ia merasa bukan cara belajar yang ia ciptakan, maka ia tidak mau belajar.
- 3) Lack Of Support From Management: banyak organisasi yang tidak memfasilitasi pada karyawannya untuk belajar. Perusahaan tersebut

manganggap bahwa dengan belajar justru akan mengurangi produktifitas kerja karena mengurangi jam kerja pada keryawan.

4. Indikator Berbagi Pengetahuan

- a. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang baik
- b. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang berharga
- c. Berbagi pengetahuan merupakan pengalaman yang menyenangkan
- d. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang bermanfaat
- e. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang bijaksana

Indikator berbagi pengetahuan menurut Sen Wu *et al* dalam Wahyuni (2013, hal.3) yaitu:

- a) Sistem struktur
- b) Tugas
- c) Hubungan interpersonal

Adapun defenisi dari indikator tersebut, yaitu:

- 1) Sistem struktur yaitu aktifitas anggota berbagi pengetahuan mengenai bisnis, sistem dan informasi untuk mengenali lingkungan kerjanya.
- 2) Tugas yaitu aktifitas anggota berbagi pengetahuan mengenai pengetahuan, pengealaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas.
- 3) Hubungan interpersonal yaitu anggota berbagi pengetahuan saling mendukung secara emosional dan membagi pekerjaan mereka melalui interaksi interpersonal dan komunikasi.

5. Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berfikir yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1) Keinginan

Keinginan adalah segala kebutuhan lebih terhadap barang ataupun jasa yang ingin dipenuhi setiap manusia pada sesuatu hal yang dianggap kurang. Keinginan tidak bersifat mengikat dan tidak memiliki keharusan untuk segera terpenuhi. Keinginan lebih bersifat tambahan, ketika kebutuhan pokok telah terpenuhi.

2) Sikap

Sikap adalah perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenai aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya.

3) Norma Subjektif

Norma Subjektif adalah persepsi seseorang mengenai tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku

4) Persepsi Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol perilaku adalah perasaan seseorang mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012, hal. 5) pengertian dari metode penelitian adalah sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

B. Pendekatan Penelitian

Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah nilai-nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka (*scoring*). Dalam penelitian kuantitatif, biasanya peneliti melakukan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian.

Menurut Sugiyono (2015, hal. 53) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).

Dengan metode ini penulis bermaksud mengumpulkan data dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis sehingga akan memperoleh data-data yang dapat mendukung penyusunan laporan penelitian. Data-data yang diperoleh tersebut kemudian diproses dan dianalisis lebih lanjut dengan dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Ciri-ciri metode deskriptif seperti yang dikemukakan oleh Nasution (2003, hal.61) yaitu:

- a) Memusatkan diri pada pemecahan-pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang atau masalah-masalah yang aktual.
- b) Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa, oleh karena itu metode ini sering disebut metode analisa.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Berbagi Pengetahuan

Menurut Lin dalam Senduk dkk (2014, hal.151) mengungkapkan bahwa berbagi pengetahuan adalah sumber daya pengetahuan perusahaan yang bisa terus diperkaya untuk diciptakan inovasi. Dalam penelitian ini yang dimaksud berbagi pengetahuan adalah berbagi pengetahuan dosen dosen dikalangan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Tabel III-1

Indikator Berbagi Pengetahuan

No	Indikator
1	Keinginan
2	Sikap
3	Norma Subjektif
4	Persepsi Kontrol Perilaku

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jalan Muchtar Basri No. 3 Medan. Waktu penelitian dimulai Desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■	■														
2.	Riset awal		■	■	■												
3.	Pembuatan proposal				■	■	■	■	■								
4.	Bimbingan proposal						■	■	■	■	■	■	■				
5.	Seminar proposal																
6.	Pengumpulan data										■	■	■				
7.	Penyusunan skripsi										■	■	■	■	■	■	■
8.	Bimbingan skripsi														■	■	■
9.	Sidang meja hijau															■	■

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket/Kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket ditujukan kepada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckecklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III-3 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

2. Wawancara/*interview*, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung antara peneliti dengan responden peneliti untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.
3. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat/menilai data-data historis/masa lalu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Deskriptif

Uji ini memuat deskriptif statistic mengenai Berbagi Pengetahuan Dikalangan Dosen Fakultas Ekonomi danBisnis UMSU yang diteliti.

Dalam kuisisioner penelitian ini terdapat bagian pernyataan-pernyataan dalam bentuk skala *likert* untuk masing-masing pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berhubungan dengan jenis kelamin, pendidikan tertinggi, status kerja, masa kerja. Dalam penelitian ini responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pandangan mereka mengenai Berbagi Pengetahuan Dikalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan menggunakan skala *likert* dengan nilai 5 sampai dengan 1, dimana 5 menunjukkan sangat setuju, 4 = setuju, 3 = netral, 2 = kurang setuju, 1= tidak setuju. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan hasil uji deskriptif dengan tabel dan penjelasan berikut ini:

Tabel IV.1 Hasil Uji Descriptive Statistic**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pernyataan1	40	3.00	5.00	4.0000	.75107
pernyataan2	40	5.00	5.00	5.0000	.00000
pernyataan3	40	3.00	5.00	4.0000	.75107
pernyataan4	40	3.00	5.00	4.3750	.74032
pernyataan5	40	3.00	5.00	4.2250	.65974
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Pada tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa variabel berbagi pengetahuan pernyataan 1 (Bagi saya berbagi pengetahuan dengan kolega merupakan sikap yang baik) memiliki nilai terendah sebesar 0,03 dan nilai tertinggi sebesar 0,05 dengan nilai rata-ratanya sebesar 0,40 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 0,75. Pernyataan 2 (Bagi saya berbagi pengetahuan dengan kolega adalah sikap yang sangat riskan) memiliki nilai terendah sebesar 0,05 dan nilai tertinggi 0,05 dengan nilai rata-ratanya sebesar 0,50 dan standar deviasinya sebesar 0,00. Pernyataan 3 (Bagi saya berbagi pengetahuan dengan kolega merupakan pengalaman yang menyenangkan) memiliki nilai terendah sebesar 0,03 dan nilai tertinggi sebesar 0,05 dengan nilai rata-ratanya sebesar 0,40 dan standar deviasinya sebesar 0,75. Pernyataan 4 (Sikap saling berbagi pengetahuan dengan kolega sangat bermanfaat bagi saya) memiliki nilai terendah sebesar 0,03 dan nilai tertinggi sebesar 0,05 dengan nilai rata-ratanya sebesar 0,43 dan standar deviasinya sebesar 0,74. Pernyataan 5 (Bagi saya berbagi

pengetahuan dengan kolega adalah tindakan yang bijaksana) memiliki nilai terendah sebesar 0,03 dan nilai tertinggi sebesar 0,05 dengan nilai rata-ratanya sebesar 0,42 dan standar deviasinya sebesar 0,65.

B. Pembahasan

1. Hasil Data Penjelasan Responden

Pernyataan :

- a. Bagi saya berbagi ilmu pengetahuan itu merupakan sikap yang baik

Hasil Penjelasan Responden:

Iya, berbagi ilmu pengetahuan merupakan suatu hal yang sangat baik dan bukan menurut saya saja tetapi menurut banyak orang, karena berbagi ilmu pengetahuan itu merupakan suatu hal yang bagus dan akan menambah pengetahuan dari kolega dan teman kita serta akan memberikan kita juga wawasan dan pengetahuan yang baru, bukan hanya itu saja berbagi ilmu pengetahuan dengan kolega itu juga dapat mengulang dan mengingatkan kembali ingatan kita tentang ilmu pengetahuan yang sudah kita dapatkan selama dalam proses belajar selama ini, selain itu berbagi ilmu pengetahuan merupakan sikap yang sangat baik karena apabila kolega sangat membutuhkan bantuan dari kita maka kita dapat memberikan sebagian dari ilmu pengetahuan yang kita dapatkan dan bila kita berada di lingkungan kerja kita harus bisa membagikan ilmu pengetahuan yang kita punya karena bila kita bisa memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi kolega kita maka pekerjaan yang akan di kerja kan di kantor akan mudah dan cepat selesai serta tidak akan terjadi masalah yang besar dalam pekerjaan di kantor.

Berbagi ilmu pengetahuan itu adalah sikap yang sangat baik sebab ilmu kita tidak akan berguna bila tidak bisa di manfaatkan atau di pergunakan serta di jalankan oleh orang lain, jadi sangat baik bila kita bisa berbagi ilmu pengetahuan kepada kolega serta teman kita maka semua ilmu pengetahuan kita akan berjalan dan sangat bermanfaat bagi kita dan orang lain. Ilmu pengetahuan tidak hanya bisa di dapatkan oleh satu sumber jadi kita harus bisa berbagi dan haru bisa menjadi sumber ilmu pengetahuan itu sendiri bagi kolega serta teman kita yang membutuhkan pengetahuan dari diri kita.

Adanya berbagi pengetahuan ini dapat membangun kita untuk bangkit dan berusaha dari hasil kritikan kolega atau saran kolega yang membangun, karena kita juga tidak bisa membenarkan apa yang telah kita sampaikan terhadap kolega jadi kita juga perlu kritikan dan saran dari kolega. Sesuatu hal yang tidak dapat kita ketahui lebih dalam dengan kita meminta untuk kolega berbagi pengetahuannya maka hal yang sebelumnya kita tidak tau menjadi tau. Disaat kita lagi berada disuatu organisasi kita juga dapat memberikan suatu pengetahuan kita secara baik untuk membuat suatu organisasi itu bisa berjalan dengan lancar sesuai dengan yang kita harapkan.

Di saat kita sudah bisa membagikan ilmu pengetahuan yang sudah kita dapatkan maka rasa percaya diri dalam diri kita akan semakin meningkat dan itu akan bisa membuat perubahan bagi diri kita untuk lebih baik lagi kedepannya karena sudah ada muncul kepercayaan diri untuk meningkatkan kehidupan kita, dan akan membuat pengalaman dan pengetahuan kita juga semakin bertambah karena sudah mengulang pengetahuan yang lalu.

Kesimpulan :

Sangat setuju bila kita harus membagi ilmu pengetahuan kita terhadap kolega kita karena ilmu pengetahuan kita akan berjalan serta bermanfaat bagi kolega dan kita sudah menunjukkan sikap yang baik dan sikap tolong menolong untuk memberikan atau

membagikan ilmu pengetahuan kita kepada kolega kita dan itu adalah langkah awal untuk memberikan ilmu-ilmu yang kita miliki selanjutnya yang akan kita berikan kepada kolega kita. Berbagi pengetahuan juga sangat perlu untuk dikembangkan dalam berbagai hal karena ilmu-ilmu yang sudah kita dapatkan dari manapun mampu kita sampaikan kepada sesama kolega agar kolega dapat memahami dan mengerti dengan apa yang sudah kita pelajari selama ini serta akan bermanfaat untuk kolega yang membutuhkan saran dan pengetahuan dari kita, karena dengan memberikan ilmu pengetahuan yang kita punya kita sudah menunjukkan sikap yang baik untuk kolega.

b. Bagi saya berbagi pengetahuan dengan kolega adalah sikap yang sangat riskan

Hasil Penjelasan Responden:

Berbagi pengetahuan dengan kolega adalah sikap yang riskan, apa itu riskan? Riskan adalah resiko. Setiap perbuatan pasti ada baik buruknya begitu juga dengan suatu berbagi pengetahuan mungkin saja berbagi pengetahuan itu tidak banyak berisiko akan tetapi berbagi pengetahuan yang dimaksud berisiko ini mungkin berbagi pengetahuan yang bisa berdampak negatif, misalnya dalam masalah penyampaian ataupun pengetahuan yang kita sampaikan di sebarluaskan secara tidak baik oleh pendengar. Berbagi pengetahuan dengan kolega juga bisa berisiko jika kolega tidak memahami apa yang kita sampaikan dan dia malah tidak peduli dengan apa yang kita sampaikan. Berbagi pengetahuan ini sangat baik bila dipergunakan atau disampaikan dengan secara baik, dan pengetahuan atau ilmu pengetahuan yang kita miliki itu mahal jika ada seorang kolega yang dapat meniru atau dapat mencotok pengetahuan yang kita berikan itu juga bisa berisiko.

Dalam berbagi pengetahuan kita juga harus tau aturan ataupun harus lebih berhati-hati dengan apa yang kita sampaikan kepada kolega. Tidak semua pengetahuan yang kita miliki itu disampaikan atau dibagi kepada kolega karena ilmu-ilmu yang kita dapat juga bisa kita cerna sendiri, karena pengetahuan yang kita sampaikan kepada kolega juga harus bisa menguntungkan satu sama lain untuk dimanfaatkan secara baik. Sebelum kita membagi pengetahuan kita kepada kolega, kita juga bisa terlebih dahulu membedakan apakah pengetahuan yang kita sampaikan kepada kolega itu sudah baik ataupun bersifat positif sehingga tidak ada risiko yang didapatkan. Disuatu organisasi pasti kita akan mengeluarkan pendapat kita masing-masing untuk membuat suatu organisasi itu dapat berkembang dan bermanfaat bagi orang banyak, agar berbagi pengetahuan didalam organisasi itu bersifat positif sebaiknya kita dan kolega harus memahami isi dari apa yang akan disampaikan dalam organisasi itu dan hal apa yang harus dapat dicegah atau yang bersifat negatif agar suatu organisasi itu tidak menjadi sebuah risiko untuk kedepannya.

Kesimpulan:

Dalam berbagi pengetahuan kita harus mempunyai sikap yang baik terhadap kolega dalam menyampaikan suatu ilmu yang kita miliki, jangan sampai ilmu pengetahuan yang sudah kita miliki jadi disalah gunakan dan akan bersifat negatif. Kita juga harus bersifat ramah tamah kepada kolega karena saat berbagi pengetahuan harus didasari dengan keikhlasan hati untuk membuat saling percaya diri dengan apa yang telah disampaikan. Berbagi pengetahuan ini tidak akan berisiko jika kita dan kolega sama-sama tau bagaimana ilmu yang kita sudah dapatkan dan di cerna bersama-sama akan menjadi suatu hasil yang lebih bermanfaat dan saling menguntungkan untuk diri sendiri, kolega, organisasi dan orang lain. Dengan adanya saling berbagi pengetahuan kita juga sama-sama bisa tau bagaimana sikap seseorang atau perilaku seseorang saat sedang berdiskusi sama kita, dengan hal itu kita

lebih bisa bagaimana cara kita menyikapi mereka dengan sikap mereka yang sudah ditunjukkan kepada kita.

- c. Bagi saya berbagi pengetahuan dengan kolega merupakan pengalaman yang menyenangkan

Hasil Penjelasan Responden:

Karena di saat kita dapat membagi ilmu pengetahuan kepada kolega itu adalah suatu kepuasan dan salah satu hal yang cukup menyenangkan karena kita dapat memberikan pengetahuan serta ilmu yang baru kepada kolega dan tentu saja itu menjadikan kita lebih senang serta menjadi hal yang sangat menyenangkan bila kolega bisa menerima ilmu pengetahuan yang kita berikan dengan baik. Dan bisa sangat menyenangkan bila ilmu pengetahuan yang sudah kita berikan kepada kolega di respon serta diterima dengan baik dan kolega bisa memberikan feedback kepada kita itu bisa lebih menyenangkan lagi karena akan terjadi percakapan yang cukup Panjang saat memberikan ilmu pengetahuan yang akan kita berikan dan tentu saja akan memberikan prespsi prespsi yang baru bagi kita serta kolega kita karena ada feedback atau timbal balik yang diberikan kepada kolega, tentu sangat menyenangkan apabila terjadi percakapan yang seperti ini maka akan menambah dan memberikan masukkan serta pengalaman yang baru lagi bagi kita, jadi bila kita bisa memberikan pengetahuan kita kepada kolega kita maka itu sangat baik dan sangat menyenangkan bila teman atau kolega kita dapat merespon serta dapat mengaplikasikannya dengan baik dan benar. Dan kita akan merasa terkesan serta bangga apabila pengetahuan yang sudah kita berikan kepada kolega itu dijalankan dengan maksimal ataupun bisa menjadi bagian dari kerja sama dengan kita serta dengan kantor jadi bisa sama sama saling menguntungkan satu sama lain, tentu sangat menyenangkan apabila bisa terjadi kejadian yang seperti ini, maka jangan pernah sukar untuk membagikan ilmu pengetahuan kepada orang

lain atau kolega kita karena itu adalah hal yang sangat menyenangkan serta hal yang sangat membanggakan bagi kita bila dapat di respond an dimengerti dengan baik. Dan tentunya bukan hanya sebagai hal yang menyenangkan tetapi bisa juga menjadi hal yang sangat membanggakan serta menguntungkan buat diri kita dan yang paling utama kita menjadi merasa di hargai dengan apa yang sudah kita berikan kepada kolega kita itu sendiri dan kita sangat senang bila semua pengetahuan yang kita berikan bisa bnermanfaat bagi orang lain atau kolega kita karena dengan pengetahuan rasa persahabatan akan meningkat lebih baik lagi dan tidak akan terjadi kesenjangan antara kolega karena kita mampu membagi pengetahuan yang kita miliki kepada sahabat atau kolega

Kesimpulan :

Sangat setuju karena membagi ilmu pengetahuan bukan hanya hal yang menyenangkan saja tetapi bisa menjadikan suatu hal yang positif bagi kita dan dapat menyalurkan fikiran kita dan prespsi kita yang selama ini terhenti dan tidak bisa dijalankan. Dan tidak hanya itu tetapi kita juga dinilai bukan dari berapa banyak yang kita kumpulkan tetapi dari berapa banyak yang dapat kita berikan serta bermanfaat bagi orang yang kita berikan, jadi berbagi ilmu pengetahuan itu sangat menyenangkan dan sangat bermanfaat untuk kita serta orang lain dan dapat memuat dan mengulang ilmu pengetahuan kita kembali serta kita juga bisa mendapatkan hal hal yang baru dari yang sudah kita bagikan kepada kolega kita atau teman kita itu sendiri. Jadi janganlah sukar untuk membagi ilmu pengetahuan itu sendiri karena sangat menyenangkan bila kita bisa membagi ilmu pengetahuan itu untuk orang yang membutuhkan.

4. Sikap saling berbagi pengetahuan dengan kolega sangat bermanfaat bagi saya

Hasil Penjelasan Responden :

Tentunya sangat bermanfaat bagi kita sendiri saat kita dapat berbagi pengetahuan dengan kolega kenapa bisa bermanfaat? Karena saat kita berbagi pengetahuan yang kita miliki dengan kolega tentu saja kolega akan merespon apa yang sudah kita berikan serta kolega akan memberi tanggapan serta tambahan pengetahuan yang sudah kita berikan tersebut dan tentu saja sangat bermanfaat bagi kita karena dapat menyempurnakan dan meenyatukan serta meluaskan kembali ilmu pengetahuan yang sudah kita miliki. Dan tidak hanya itu manfaatnya, saat kita berbagi dan berbicara tentang ilmu pengetahuan yang sudah kita miliki tentu saja kolega tidak akan menerima mentah mentah begitu saja tetapi kolega akan mencari sumber sumber yang baru dan prsepsi presepsi dari sumber yang lainnya dan kolega akan menggabungkan ilmu pengetahuan yang sudah kita berikan dengan pengetahuan yang ada pada sumber sumber lain dan tentunya sangat bermanfaat bagi kita karena kolega dapat memberikan umpan balik kepada kita atau feedback yang baik untuk kita dan akan terjadi tanya jawab atau akan terjadi ruang diskusi kecil saat membahas atau saat meberikan ilmu pengetahuan itu sendiri, jadi sangat banyak manfaat nya bagi kita bila kita dapat membarikan ilmu pengetahuan kita kepda kolega, tidak hanya bermanfaat tetapi kita juga sudah menunjukkan sikap yang baik serta rendah hati karena kita bisa membagikan ilmu yang kita punya dan yang kita miliki kepada kolega kita dan kita merasa akan lebih dihargai serta akan lebih baik lagi kedepannya.

Dengan saling berbagi ilmu pengetahuan, di saat kita bisa berbagi ilmu pengetahuan tentunya rasa percaya diri akan lebih meningkat serta akan menunjukkan kepuasan diri saat kita mampu berbicara di ruang lingkup diskusi yang kecil karena kita bisa berbicara dan bisa memberikan ilmu pengetahuan yang baru bagi kolega kita dan orang lain yang ingin mendengarkan kita, jadi semua ini sangat baik dan menyenangkan bagi kita bila kita mampu berbagi ilmu yang sudah kita miliki ini.

Tentu sangat lebih menyenangkan bila kita dapat memberikan informasi atau ilmu pengetahuan kepada rekan kerja kita ataupun kepada tim kerja yang dikerjakan secara berkelompok dan pekerjaan itu akan mudah serta cepat waktu untuk melaksanakan pekerjaannya. Jadi sangat sangat menyenangkan bila kita bisa membagi atau memberikan ilmu pengetahuan kita kepada orang-orang terdekat kita atau kolega kita serta keluarga kita itu sendiri. Janganlah kikir untuk membagikan ilmu anda karena ilmu adalah sebagian dari ajaran agama yang harus di teruskan ataupun di pelajari selamanya. Dan berbagi pengetahuan akan menyenangkan apabila di dalam suatu pekerjaan yang di dalamnya dilakukan secara berkelompok maka pekerjaan yang akan dilakukan akan lebih mudah serta akan menjadi lebih cepat lagi untuk di selesaikan karena kita sudah memberikan ilmu pengetahuan yang kita punya agar yang kita dapat kepada kolega dan kolega akan dapat dan bisa melaksanakan ilmu pengetahuan yang sudah kita berikan tersebut.

Kesimpulan :

Sangat setuju karena apabila dapat membagi ilmu pengetahuan kepada salah satu kolega adalah merupakan hal yang baik dan proses untuk menjadi lebih baik lagi untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang ingin kita capai, serta menjadi suatu kunci untuk suatu hal yang akan kita lakukan di kemudian hari, bukan hanya itu berbagi pengetahuan juga suatu hal yang sangat penting di saat kita sedang melakukan suatu pekerjaan di dalam ruang

lingkup kantor maupun ruang lingkup yang lainnya seperti diskusi belajar ataupun diskusi kelompok untuk membahas suatu hal yang belum diketahui dan kita bisa mengabarkan hal yang belum diketahui itu kepada kolega kita dan dapat bermanfaat bagi kolega apabila mereka bisa mengerti dan paham akan penjelasan yang sudah kita berikan kepadanya.

5. Bagi saya berbagi pengetahuan dengan kolega adalah tindakan yang bijaksana.

Hasil Penjelasan Responden:

Sikap berbagi pengetahuan memang merupakan hal yang bijaksana dikarenakan berbagi pengetahuan dengan kolega ini dapat membuahkan hasil yang maksimal untuk sebuah tujuan dalam melakukan organisasi ataupun saat lagi bekerja sama dengan tim. Dengan berbagi pengetahuan kita dapat banyak mengetahui ide-ide baru yang sebelumnya belum berkembang kini dapat dikembangkan secara meluas. Agar berbagi pengetahuan dapat berjalan dengan baik setiap individu atau kolega dapat membuat suatu tujuan dari berbagi pengetahuan ini agar dapat menjalin suatu hubungan dengan baik, dan dapat berinteraksi dengan baik agar mendapatkan suatu tujuan yang searah antara satu dengan yang lain.

Berbagi pengetahuan merupakan konsep dasar dari manajemen pengetahuan dan merupakan aspek penting dalam system manajemen pengetahuan karena dipandang sebagai sumber daya paling bernilai. Selain itu dengan berbagi pengetahuan akan membuat ilmu yang kita miliki semakin berkembang dan dapat menambah wawasan yang luas. Dengan adanya berbagi pengetahuan dengan kolega kita bisa dapat saling bertukar pikiran satu sama lain yang akan membuat suatu keputusan terpecahkan dengan hasil pemikiran bersama. Berbagi pengetahuan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif untuk memajukan suatu tujuan dan dapat memberikan manfaat yang baik kepada setiap kolega dan orang lain, saat berbagi pengetahuan kita harus mengetahui terlebih dahulu apakah setiap kolega mempunyai waktu yang cukup relatif dan efisien untuk berbagi pengetahuan kepada kita.

Berbagi pengetahuan juga merupakan hal yang sangat menarik jika seorang kolega dapat membuat suatu interaksi itu berjalan dengan baik dan dapat mengolah suatu pemikiran seseorang secara lebih luas dan efektif untuk mendapatkan suatu hasil pengetahuan yang maksimal. Dalam dunia pekerjaan berbagi pengetahuan sangat penting untuk digunakan sebagai suatu komunikasi antara satu dengan yang lainnya, yang juga dapat menyelesaikan suatu masalah didalam organisasi atau perusahaan. Berbagi pengetahuan ini juga bisa membuat kita mengoreksi diri apakah selama kita melakukan suatu berbagi pengetahuan dengan kolega itu sudah memberikan efek yang positif terhadap penerimanya atau mungkin sebaliknya, jadi agar hal yang kita tidak inginkan itu tidak dapat terjadi maka berbagi pengetahuan yang baik akan membantu seseorang untuk mendapatkan suatu ilmu atau ide yang akan diberikan untuk kolega lain ataupun dapat mengembangkannya dengan cara berbagi.

Dengan adanya sikap berbagi pengetahuan ini dapat mengurangi beban pikiran kita, karena kolega dapat membantu kita menyelesaikan apa yang kita tidak dapat selesaikan dan kita dapat nilai positif atau pemikiran yang baru dari kolega dan setiap kolega juga berhak memberikan suatu pemikirannya dengan baik agar kita juga dapat mencerna pemikiran yang kolega sampaikan setelah itu beban yang kita rasakan akan berkurang dan membuat kita jadi semakin percaya diri.

Kesimpulan:

Sangat setuju karena berbagi pengetahuan ini merupakan suatu hal yang sangat positif yang dapat bisa membantu kita untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang tidak bisa kita selesaikan. Dengan adanya berbagi pengetahuan ini dapat meningkatkan tali silaturahmi antar kolega dan banyak menambah suatu wawasan dan ide baru yang sangat luas dan dapat dikembangkan secara menyeluruh.

Sikap yang bijaksana dalam berbagi pengetahuan dapat ditumbuhkan dengan baik melalui cara tersendiri, agar kita juga dapat mengetahui persoalan-persoalan yang bagaimana saat suatu kolega berbagi pengetahuannya kita jadi bisa menyikapinya dengan cara memberi solusi atau saran yang meningkat atau membangun agar kolega juga bisa mengklarifikasi tentang apa yang sudah disampaikan kepada kolega lain. Sikap bijaksana juga bisa diterapkan dimana pun tidak hanya berbagi pengetahuan saja sebab sikap bijaksana itu dapat membuat seseorang lebih percaya diri dengan suatu penampilannya saat seseorang lagi berada dimana pun, dan saat seseorang lagi berdiskusi atau pun lagi menyampaikan suatu pengetahuannya didalam suatu organisasi atau *face to face*.

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Analisis Berbagi Pengetahuan Dikalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara” adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial berbagi pengetahuan memberikan pengaruh positif terhadap dosen.
2. Berbagi pengetahuan oleh anggota organisasi itu penting untuk dilakukan karena selain menguntungkan bagi organisasi dapat juga meningkatkan kesejahteraan bagi anggota serta semua yang bersangkutan dengan instansi tersebut.
3. Untuk mencapai suatu tujuan berbagi pengetahuan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah sikap. Selain adanya sikap, motivasi juga merupakan faktor yang menentukan bagaimana niat untuk berbagi pengetahuan antar anggota organisasi.
4. Semakin banyak pengetahuan yang dikoleksi seseorang, maka semakin besar kesediaan orang tersebut untuk mendonasikan pengetahuannya kepada orang lain. Oleh karenanya, perilaku mengkoleksi pengetahuan berpengaruh pada perilaku mendonasikan pengetahuan. Kesediaan seseorang berbagi pengetahuan adalah akibat dari keberhasilannya mengkoleksi pengetahuan.
5. Berbagi pengetahuan sebagai proses dimana individu melakukan pertukaran dan berbagi pengetahuan implisit dan eksplisit mereka dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru .

B. Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Suatu organisasi atau setiap individu harus menciptakan dan menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh setiap masing-masing individu, dan memberikan motivasi terhadap satu sama lain untuk mencari pengetahuan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
2. Perlunya penggunaan teknologi informasi seperti jejaring sosial untuk berbagi pengetahuan pada individu, perusahaan atau organisasi untuk saling berbagi dan bertukar pengetahuan yang nantinya selain menjadi bahan referensi, pengetahuan baru bahkan sebagai alat untuk menganalisis dan mengevaluasi serta mengembangkan sebuah perusahaan atau organisasi.

Daftar Pustaka

- Anisah Khoirul Unsin. 2011. Analisis Deskriptif Komunikasi Interpersonal Dalam Kegiatan Belajar Mengajar Antara Guru dan Murid PAUD Anak Prima Pada Proses Pembentukan Karakter Anak. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
- Aristanto Bagus Deny. 2017. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Individual Innovation Capibility dan Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA. Vol. 5, No. 2, July, Hal. 1539-1545.
- Elita Yessy. 2016. Perilaku Berbagi Pengetahuan: Perilaku Pertukaran Ekonomi atau Pertukaran Sosial. Seminar Asean.
- Fikri Ali Muhammad. 2017. Analisis Berbagi Pengetahuan Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi: Peran Pemeditasi Inovasi Organisasi. Jurnal Optimum. Vol. 7, No. 2.
- Firmaiansyah Danang. 2014. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 2, No. 1.
- Hatta Madani. dkk. 2017. Perilaku Berbagi Pengetahuan Akuntansi Pada Dosen Akuntansi Kota Bengkulu: Pendekatan *Theory Of Planned Behavior* (TPB). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 5, No. 1, July, Hal. 26-44.
- Ikhsan, Arfan. dkk. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Bandung: Citapustaka Media.
- Indra Sina Ibnu Muhammad. 2014. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Di Mediasi Oleh Kepercayaan Organisasi Dan Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 2, No. 2.
- Jatmika Devi. 2016. Intensi Berbagi Pengetahuan Pada Dosen Universitas ‘X’. PSIBERNETIKA. Vol. 9, No. 7.
- Juliandi. dkk. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSU Press.
- Kusumowardhani Arum Pandan Retno. 2011. Perilaku Berbagi Pengetahuan Dalam Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Tentang Dukungan Organisasi. Jurnal SPIRITS. Vol. 1, No. 2, Mei, Hal. 1-13.
- Margareta Shinta. 2013. Hubungan Pelaksanaan Sistem Kearsipan Dengan Efektivitas Pengambilan Keputusan Pimpinan. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mariani Helena. Hubungan Antara *Trust* Dan Kepribadian *Agreeableness* Dengan Intensi Berbagi Pengetahuan Pada Karyawan Perusahaan Berbasis *Knowledge Management* Di PT. Pertamina Balikpapan. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

- Martini Lenny, Tjakraatmadja Hidajat Jann. 2011. Berbagi Pengetahuan Di Institusi Akademik. *Jurnal Manajemen Teknologi*. Vol. 10, No. 2, Hal. 196-211.
- Mukminin Achyar. 2011. Penerapan Strategi Pembelajaran *Active Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan Secara Efektif) Untuk Meningkatkan Pemahaman Materi Sistem Koordinasi Manusia Pada Siswa Kelas IXE Semester Genap SMP N 2 Boyolali Tahun Ajaran 2010/2011. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Murdono Nugroho. 2015. Berbagi Pengetahuan Dan Pengaruhnya Pada Kapabilitas Inovasi (Studi Pada Karyawan Kanwil BRI Bandar Lampung). Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Raharso Sri, Tjahjawati Surjani Sri. 2014. Penentu Perilaku *Knowledge Sharing* Para Karyawan Minimarket: Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Manajemen*. Vol. 14, No. 1, November, Hal. 31-60.
- Safitri Dyah. 2011. Berbagi Pengetahuan Untuk Menumbuhkan Inovasi: Studi Kasus Di PT Indosat Tbk. Universitas Indonesia. Tesis.
- Senduk A. Ventje. dkk. 2014. Berbagi Pengetahuan dan Pengaruhnya Pada Kemampuan Inovasi Industri Rumah Tangga Di Sulawesi Utara: Sebuah Studi Longitudinal. *Jurnal Ilmiah Berskala Empat Bulanan*. Vol. 10, No. 12, Januari, Hal. 151-163.
- Soerjoatmodjo Laksmini Widya Gita. 2015. Perilaku Berbagi Pengetahuan Antar Pelaku Wirausaha Di Ruang Kerja Bersama. *Jurnal Universitas Pembangunan Jaya*. Vol. 2, Maret, Hal. 24-36.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Komunikasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sukoco Munir Badri Hardi. 2013. Pengaruh Modal Sosial Pada Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Kinerja: Studi Kasus di Pemasok Komponen Otomotif Astra Grup. *Jurnal Manajemen Teknologi*. Vol. 1, No. 3, Hal. 235-251.
- Sumarlin Widyatma Antonius. dkk. 2013. Pengaruh Wadah Berbagi Pengetahuan Terhadap Komitmen Dan Komunitas Merk. *Jurnal Manajemen Teknologi*. Vol. 12, No. 1, Hal. 88-101.
- Wahyuni Tri Ramadhan Rista, Kristyanto Anang. 2013. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 4, Juli, Hal. 1076-1088.