BULETIN PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS GADJAH MADA
VOLUME 21, NO. 1, JUNI 2013: 41 – 58 ISSN: 0854-7108

Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis

Avin Fadilla Helmi[1]

Yessi Elita[2]

Fakultas Psikologi
Universitas Gadjah Mada

Abstract

Sharing of knowledge constitutes the basic concept of knowledge management and important aspect of knowledge management system because knowledge is viewed as the most valuable resource. Therefore, it is necessary to analyze any factor that influences sharing of knowledge. According to the research map made by Helmi (2008), sharing of knowledge is influenced by individual's characteristics, which is self-efficacy, and reward system at the level of organization. The results of any existing researches on both seem to be less consistent. The purpose of this research is to study the results of researches having been done by researchers in the field of organization, finding out whether self-efficacy and reward system are consistently related to each other. They will be tested using meta-analysis method. Meta-analysis study results in self-efficacy and reward system contributes to sharing of knowledge.

Keywords: meta-analysis, reward system, self-efficacy, sharing of knowledge

Pengetahuan merupakan aset yang tidak tampak dalam suatu organisasi yang harus dioptimalkan pemanfaatannya. Oleh karena itu, perhatian organisasi pada saat ini tercurah pada manajemen pengetahuan, yang dapat dijadikan strategi dalam memenangkan kompetisi. Salah satu aktivitas penting dalam manajemen pengetahuan adalah berbagi pengetahuan. Jika pengetahuan tidak terbagikan secara sistematis maka akan merugikan organisasi tersebut karena pengetahuan melekat dalam 'benak' yang mempunyai pengetahuan tersebut.

Penelitian mengenai berbagi pengetahuan sejak tahun 2000 telah mengalami perhatian yang meluas, terutama dari Manajemen dan Teknologi Informasi. Namun demikian, kajian Psikologi terhadap berbagi pengetahuan semakin menunjukkan kemajuan yang berarti. Berdasarkan peta penelitian yang disusun Helmi (2008) diperoleh hasil bahwa berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh karakteristik individual yaitu efikasi diri dan adanya *reward system* dalam level organisasi. Hasil-hasil penelitian yang diperoleh tampaknya kurang konsisten terhadap ke duanya.

Penelitian ini menggunakan teknik meta-analisis. Meta-analisis merupakan studi dengan data yang berasal dari studi primer. Hasil analisis studi primer dipakai sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan oleh beberapa peneliti. Meta-analisis adalah salah satu cara untuk merangkum berbagai hasil penelitian studi kuantitatif. Dengan kata

[1] Korespondensi mengenai artikel ini dapat dilakukan melalui: avinpsi@yahoo.com
[2] Atau melalui: yessyelita@gmail.com

lain, meta-analisis sebagai suatu teknik yang ditujukan untuk menganalisis kembali hasil-hasil penelitian yang diolah secara statistik berdasarkan pengungkapan data primer. Hal ini dilakukan untuk mengkaji keajegan atau ketidakajegan hasil penelitian yang disebabkan semakin banyaknya replikasi atau verifikasi penelitian, yang sering kali justru memperbesar terjadinya variasi hasil penelitian (Sugiyanto, 2006).

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji konsistensi hasil-hasil penelitian primer antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan dan *reward system* dengan berbagi pengetahuan, yang akan diuji melalui meta-analisis.

Istilah pengetahuan dalam banyak literatur dibedakan dengan informasi dan data. Berdasarkan hirarkisnya, informasi berasal dari data yang telah diproses dan diinterpretasikan. Data adalah fakta dan angka kasar, yang selanjutnya diproses dan disebut dengan informasi. Hasil dari pengolahan informasi dengan menggunakan metode tertentu disebut dengan pengetahuan. Pengetahuan merupakan informasi yang diproses oleh masing-masing individu, oleh karena itu sifat pengetahuan adalah subjektif, unik, bermanfaat bagi individu. Pengetahuan juga berkaitan dengan fakta, prosedur, konsep, interpretasi, ide, pengamatan, dan penilaian (Alavi & Leidner, 2001).

Ada perbedaan makna pengetahuan antara budaya barat dan timur. Dalam budaya barat ada pemisahan antara pengetahuan dan sumbernya, sedangkan dalam budaya timur tidak ada pemisahan. Pengetahuan yang berkembang dalam budaya timur mengadopsi pengertian pengetahuan tradisional, yaitu keyakinan akan kebenaran yang bersifat personal yang terjustifikasi. Keyakinan dipandang konsep pengetahuan karena berkaitan erat dengan nilai dan keyakinan dari individu atau kelompok (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Dalam penelitian ini, istilah pengetahuan merujuk pada pendapat Nonaka dan Takeuchi (1995) dan Nonaka dan Kanno (1998) yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan sebuah sumberdaya yang tidak tampak, berada di otak masing-masing individu, merupakan suatu keyakinan kebenaran yang dijustifikasi, dan dapat meningkatkan kapasitas dalam tindakan yang efektif bagi individu.

Istilah berbagi merupakan proses pertukaran sumberdaya yang diberikan kepada pihak tertentu dan diterima oleh pihak lain. Van der Hoff dan De Ridder (2004) menekankan perilaku memberi dan menerima dalam membentuk pengetahuan baru. Dengan kata lain, berbagi terjadi jika terdapat proses pertukaran sumber daya yang harus melewati sumber dan penerima (Akamavi & Kimble, 2005) melalui proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi (Akamavi & Kimble, 2005; Nonaka & Takeuchi, 1995).

Berdasarkan pendapat Michael Polanyi, Nonaka membagi pengetahuan terdiri dari dua macam (Nonaka & Takeuchi, 1995; Nonaka & Konno, 1998), yaitu pengetahuan tasit dan eksplisit, yang bersifat kontinum. Pengetahuan eksplisit mudah diekspresikan dalam kata-kata dan angka-angka yang dapat disajikan dalam bentuk data, formula ilmiah, spesifikasi, manual dan sebagainya. Jenis pengetahuan tersebut mudah ditransmisikan antar individu secara formal dan sistematik. Pengetahuan *tasit* bersifat personal dan sulit dilakukan formalisasi sehingga sulit untuk dikomunikasikan dan dibagikan kepada pihak lain. Pengetahuan *tasit* berisi *insight subjective*, intuitif, dan berakar dari perilaku dan pengalaman (Nonaka &

Takeuchi, 1995; Nonaka & Konno, 1998; Akamavi & Kimble, 2005).

Ada dua dimensi pengetahuan *tasit*, yaitu dimensi teknis dan dimensi kognitif. Dimensi kognitif berupa keyakinan, ide, nilai, skemata, dan model mental yang membentuk cara pandang manusia terhadap dunia. Pusat elemen kognitif yang dikenal oleh Juhnson-Laird (dalam Nonaka & Takeuchi, 1995) sebagai "model mental," yaitu tempat dimana manusia menciptakan model-model kerja dunia dengan membuat dan memanipulasi analogi dalam pikiran mereka. Model-model mental seperti skemata, paradigma, perspektif, keyakinan, dan sudut pandang, membantu individu dalam melakukan persepsi dan mendefinisikan realitas. Selain itu model mental merupakan sarana yang mudah dalam proses sosialisasi konsep baru.

Dimensi teknis adalah bermacam-macam keterampilan personal yang bersifat elemen teknis pengetahuan *tasit* termasuk didalamnya mengetahui bagaimana secara konkrit, keahlian, dan kemampuan. Sangat penting untuk dicatat bahwa elemen kognitif pengetahuan *tasit* mengacu pada sebuah gambaran realitas dan visi masa depan yang dimiliki individu. Pengungkapan model mental *tasit* merupakan faktor kunci dalam penciptaan pengetahuan baru.

Pengetahuan *tasit* jika tidak dibagikan akan tetap tersimpan dalam memori individu. Jika individu keluar dari organisasi, pengetahuan tersebut dibawa dan organisasi kehilangan pengetahuan. Namun, jika dibagikan merupakan aset yang berguna pada organisasi (Akamavi & Kimble, 2006).

Wah, dkk (2005) mengatakan ada beberapa kondisi sebagai prasyarat agar berbagi pengetahuan dalam organisasi dapat berlangsung, yaitu:

a. Kesempatan. Organisasi harus memberikan anggotanya kesempatan dan sekaligus peluang agar berbagi pengetahuan dapat dilakukan. Kesempatan yang formal seperti program pelatihan, tim kerja yang terstruktur, sistem yang berbasiskan teknologi akan memfasilitasi berbagi pengetahuan. Demikian halnya dengan kesempatan informal meliputi hubungan dan jaringan yang bersifat sosial akan memfasilitasi berbagi pengetahuan.
b. Modalitas komunikasi. Komunikasi tatap muka ataukah komunikasi yang berbasis teknologi seperti surat elektronik akan memfasilitasi perilaku berbagi pengetahuan. Komunikasi merupakan aktivitas utama dalam berbagi pengetahuan sehingga upaya mengatasi hambatan penting artinya.
c. Harapan kemanfaatan. Berbagi pengetahuan yang memberi kemanfaatan semakin mendorong mereka melakukannya. Pengukuh dan rekognisi akan memperkuat berbagi pengetahuan.
d. Kesesuaian konteks. Berbagi pengetahuan akan lebih sering dilakukan dalam konteks latar belakang profesional yang sama.

Berbagi pengetahuan dalam penelitian ini adalah proses komunikasi dalam memberi dan mencari sebuah keyakinan yang diyakini benar pada masyarakat tersebut untuk menghasilkan sebuah kombinasi. Kombinasi ini akan menghasilkan suatu pengetahuan baru.

Berbagi pengetahuan terjadi baik dalam *setting* kelompok atau antar kelompok. Beberapa teori digunakan untuk menjelaskan proses kelompok antara lain teori identitas sosial dan teori pertumbuhan kelompok. Teori identitas sosial lebih menjelaskan keberadaan individu dalam konteks kelompok. sementara itu, teori pertumbuhan kelompok oleh Tuckman

(Johnson & Johnson, 2009) menggambarkan tahap-tahap yang harus dilalui oleh kelompok dari masa pembentukan sampai dengan menghasilkan karya.

Proses pertukaran pengetahuan terjadi dalam interaksi sosial, pengetahuan yang disampaikan belum tentu diinterpretasikan dengan cara yang sama, karena pengetahuan sebagai keyakinan terhadap kebenaran yang terjustifikasi. Balam hal ini berbagi pengetahuan terdiri atas dua hal, yaitu menerima dan mencari pengetahuan. Penerima pengetahuan adalah seseorang yang mengkomunikasikan pengetahuan kepada anggota kelompok. Pencari pengetahuan adalah seseorang yang bertanya kepada orang lain dalam mengumpulkan pengetahuan.

Berdasarkan teori proses pembentukan kelompok, berbagi pengetahuan dapat dilakukan ketika kelompok memasuki tahap *norming* dan akan menguat pada tahap *performing*. Pada tahap *norming* ditandai konflik mulai berkurang dan mulai tumbuh kepercayaan di antara anggota kelompok. Pembentukan aturan-aturan yang lebih rinci dan tegas dalam pembagian tugas masing-masing anggota kelompok. Nilai yang terbentuk adalah orientasi terhadap nilai-nilai inovasi, yaitu berani mengambil resiko, mewujudkan ide kreatif dalam produk atau jasa yang inovatif, dan bekerja sama. Nilai ini penting artinya untuk menuntun perilaku inovatif.

Syarat utama terjadinya berbagi pengetahuan adalah saling percaya telah terbangun di antara anggota kelompok. Berbagi pengetahuan tidak hanya terbatas pada berbagi pengetahuan mengenai dunia kerja tetapi juga sikap dan kepercayaan. Pada tahap *performing,* berbagi pengetahuan merupakan kebutuhan. Oleh karena kelompok memusatkan perhatian pada penyelesaian tugas, sehingga kelompok mengutamakan kinerja yang dihasilkan melalui pengambilan keputusan secara bersama-sama, terwujudlah kerjasama untuk menghasilkan produk atau jasa yang inovatif.

Berbagi pengetahuan menurut teori identitas sosial terjadi ketika anggota kelompok mengalami proses depersonalisasi. Dalam kondisi ini, identitas sosial lebih menonjol dibandingkan dengan identitas personal. Hal ini menyebabkan kelompok semakin kohesif. Kohesifitas kelompok ini menyebabkan anggota kelompok bersedia dan bangga membagikan pengetahuan kepada anggota kelompoknya.

Berbagi pengetahuan dalam penelitian ini adalah memberi dan mencari pengetahuan dengan konteks tertentu dalam sebuah kelompok dari sumber pengetahuan kepada pihak penerima. Pengetahuan yang diterima melalui pengetahuan pihak sumber dan pencari pengetahuan. Pencari pengetahuan tidak akan mendapatkan pengetahuan yang identik karena terjadi proses interpretasi yamg sifatnya subjektif, sehingga menghasilkan pengetahuan baru.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan. Berdasarkan peta hasil penelitian yang dibuat oleh Helmi (2008), bahwa berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu karakteristik individual, interpersonal, tim, dan organisasi.

Salah satu karakteristik psikologis yang banyak diteliti dalam kaitannya dengan berbagi pengetahuan adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana individu memperkirakan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1986). Dalam efikasi diri terdapat komponen percaya diri yang dimiliki seseorang dalam meng-

hadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan dengan baik.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan keterkaitan antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan. Hasil penelitian Endres dkk (2007) menyatakan bahwa subjek dengan efikasi diri tinggi lebih bersedia berbagi pengetahuan dalam dunia maya. Chen, Chen, dan Kinshuk (2009) memperkuat pendapat sebelumnya tetapi dalam konteks efikasi diri dalam penggunaan *web site*. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa efikasi diri khususnya dalam penguasaan web berkaitan positif dengan berbagi pengetahuan. Tsai dan Cheng (2005) menemukan keterkaitan tidak langsung antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan, yang dimediasi oleh regulasi diri. Demikian halnya yang dilakukan oleh The (2010), yang meneliti mahasiswa di Malaysia menunjukkan bahwa efikasi diri dalam penguasaan teknologi informasi berkaitan dengan berbagi pengetahuan. Berdasarkan beberapa kajian hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dalam kaitannya dengan penggunaan teknologi informasi belum konsisten hasilnya.

Hasil penelitian sistem penghargaan dan berbagi pengetahuan dalam organisasi menunjukkan tidak konsisten. Sebaliknya, sistem penghargaan memiliki keterbatasan guna mendorong motivasi intrinsik dalam berbagi pengetahuan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penghargaan tidak efektif untuk meningkatkan berbagi pengetahuan (Bonner & Sprinkle, 2002; Bock & Kim, 2002). Penghargaan dipersepsikan tidak menumbuhkan kompetensi diri dan mengurangi bertindak secara otonom. Persoalannya bukan hanya berbagi pengetahuan saja, tetapi harus diperhitungkan kompensasi individu karena kehilangan kekuasaan ketika berbagi (Ipe, 2005).

Berikut ini beberapa alasan mengapa insentif, salah satu penghargaan, di tempat kerja kurang efektif:

i. Insentif memiliki efek hukuman karena bentuk manipulasi perilakuan. Jika seseorang bertindak dengan harapan akan mendapatkan insentif, karena sesuatu hal tidak mendapatkannya, maka efek yang dirasakan adalah hukuman sehingga perilaku yang dihasilkan tidak alami. Oleh karena itu jika sekali insentif diberikan maka harus secara konsisten diberlakukan.
ii. Insentif merusak hubungan antar karyawan. Ketika seorang karyawan mendapatkan insentif maka individu lain akan merasa kalah, sehingga orientasi perilaku yang ditunjukkan adalah perilaku kompetisi.
iii. Insentif sering disalahfungsikan sebagai apresiasi positif manajer terhadap bawahannya yang menunjukkan hasil kerja yang bagus. Insentif sering diartikan sama dengan dukungan sosial dan penghargaan terhadap karyawan, yang justru bukan semata-mata berbentuk insentif.
iv. Insentif justru dapat mengaburkan motivasi intrinsik yang dimiliki seseorang. Semakin karyawan merasa dikontrol dengan insentif, berakibat semakin menurunkan minat untuk mewujudkan perilaku tersebut.

Efek insentif finansial terhadap berbagi pengetahuan tergantung pada tugas dan *setting*. Ketika insentif didasarkan atas kinerja kelompok, maka insentif memberikan dampak yang signifikan dibandingkan dengan sistem insentif berbasis kinerja individual (Ipe, 2003).

Namun demikian beberapa penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan dapat mendorong berbagi pengetahuan

ketika budaya berbagi pengetahuan belum berkembang (Ipe, 200; Kim & Lee, 2006; Dewett, 2007). Hal ini didasarkan atas teori bahwa berbagi merupakan salah satu bentuk perilaku prososial. Secara teoritik, perilaku prososial disebabkan oleh dua alasan, yaitu motivasi egoistik dan altruistik (Brigham, 1991; Myers, 2009). Motivasi egoistik mempunyai tujuan akhir untuk meningkatkan kesejahteraan pelaku berbagi dengan dasar keuntungan pribadi, yaitu mengurangi distres diri. Sebaliknya motivasi altruistik didasarkan atas empati. Tujuan akhirnya adalah mensejahterakan orang lain yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharap imbalan.

Berbagi pengetahuan dalam konteks organisasi terlihat dari perilaku menolong rekan sekerja dalam mengatasi problem yang berkaitan dengan pekerjaan. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa pengetahuan adalah kekuasaan. Implikasinya jika pengetahuan yang akan dibagikan bernilai tinggi secara kekuasaan maupun material, akibatnya orang tidak mudah berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan yang dilandasi altruistik dilakukan atas dasar kesukarelaan walaupun tidak perlu dilakukan secara spontan. Hasil penelitian Liu dan Huang (2005) menunjukkan bahwa perilaku altruistik berkorelasi positif dengan berbagi pengetahuan di organisasi, baik dalam faktor kesediaan, perilaku, maupun kapabilitas.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, hipotesis penelitian ini adalah efikasi diri dan sistem penghargaan berkaitan dengan berbagi pengetahuan.

Metode

Sumber Data

Pengumpulan data menggunakan data primer yang diakses melalui www.lib.ugm.ac.id ataupun mencari koleksi hasil penelitian primer di perpustakaan Fakultas Psikologi UGM dengan kata kunci *self-efficacy, knowledge sharing,* dan *reward system.* Adapun target yang dicari kurang lebih 250 artikel untuk masing-masing artkel. Adapun data yang digunakan adalah jumlah subjek (N), nilai korelasi *r* atau nilai *F*; skor rerata, koefisien reliabilitas, standar deviasi (SD), karakteristik subjek penelitian, dan merupakan studi primer. Berdasarkan kriteria tersebut akhirnya terpilih 17 studi untuk efikasi diri dengan berbagi pengetahuan dan 21 studi untuk *reward system* dengan berbagi pengetahuan.

Analisis Data

Dalam upaya melakukan sintesa dari beberapa penelitian, terlebih dahulu dilakukan koreksi terhadap artefak atau ketidaksempurnaan penelitian. Meta-analisis digunakan sebagai dasar untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini akan dilakukan dua artefak yang dianalisis, yaitu kesalahan *sampling* dan kesalahan pengukuran (Hunter & Smith, 1990):

1. Kesalahan *sampling* dianalisis dengan cara:
   a. menghitung estimasi *r* populasi
   b. varians dari koefisien *r* populasi terbobot
   c. varians *r* populasi kesalahan pengambilan sampel
   d. estimasi varians *r* populasi
2. Kesalahan pengukuran dianalisis dengan cara:
   a. koreksi kesalahan pengukuran variabel independen
   b. koreksi kesalahan pengukuran variabel dependen
   c. koreksi kesalahan pengukuran
   d. rerata kesalahan pengukuran pada variabel X dan Y yang diperoleh dari rerata A

e. estimasi *r* populasi yang ditunjukkan dengan simbol *rp* yang diperoleh dari rerata/rerata A

Analisis data studi 1: Meta-analisis efikasi diri dan berbagi pengetahuan

Koreksi kesalahan pengambilan sampel

Adapun karateristik sampel terlihat pada Tabel 1. Sampel terdiri dari negara-negara Barat dan Timur. Sebagian besar adalah karyawan, dan hanya tiga studi yang melibatkan subjek mahasiswa.

Adapun perhitungan untuk koreksi sampling tercantum dalam Tabel 2.

Perhitungan varians r_{xy} tercantum dalam Tabel 3 dan korelasi populasi yang sesungguhnya setelah dikoreksi dengan kesalahan pengambilan sampel sebesar 0,261.

Berdasarkan Tabel 3, diketahui varians r_{xy} sebesar 0.01181. Varians kesalahan pengambilan sampel ($\sigma^2 e$) sebesar 0.0041, SD sebesar 0.0878. Dengan menggunakan interval kepercayaan 95%, maka nilai korelasi sebesar 0,261 masih dalam batas interval kepercayaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan, sehingga hipotesis diterima.

Tabel 1
Karakteristik Sampel Penelitian

Studi	Tahun	Peneliti	N	Sampel	
				R efikasi	Karakteristik
1	2010	Li, Zhihong, Zhu, Tao., & Luo, F	142	0.41	Karyawan di China
2	2007	Cho, Namjae, Li, Guo zheng., & Su, Che-jen	207	0.181	Karyawan di Korea
3	2010	Teh, Pei-lee., Chong, Chin-Wei, Yong, Chen, & Yew, S.Y	135	0.322	Mahasiswa di China
4	----	Boonme, S	65	0.556	Komunitas on-line
5	----	Huang, C.C., Yen, C.H., Hwang, W.J, & Hsu, Meng-Hsiang	274	0.27	Komunitas on-line taiwan
6	2008	Kuo, Feng-Yang., Young, Mei-Lin	264	0.19	Komunitas on-line khusus guru di Taiwan
7	2009	Chen, Irene., Chen, Nian-shing, & Kinshuk	396	0.18	Mahasiswa MBA di Taiwan
8	----	Cheung, C.M.K, & Lee, M.K.O	315	0.26	Komunitas Guru di Hongkong
9	2007	Lin, Hsiu-Fen	172	0.45	Karyawan di taiwan
10	----	Haron, hazliza	289	0.097 t=1.840	Komunitas on-line di malaysia
11	2009	Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K., & Govindaraju, R	125	0.29	Karyawan Telkom Indonesia
12	2006	Cabrera, A., Collins, W.C., & Salgado, J.F	372	0.31	Karyawan di Spanyol
13	2006	Srivastava, A., Bartol, K.M., & Locke, E.A	389	0.38	Manajer Hotel di United States
14	2007	Quigley, N.R., Tesluk, P.E, Locke, E.A., & Bartol, K.M	120	0.19	Mahasiswa di Mid-atlantic
15	----	Kwakye, E.O., Nor, K.M, & Ziaei, S.	155	0.055	Mahasiswa di Malaysia
16	2007	Lemmetyinen,M	44	0.366	Konsultan manajemen di Swedia
17	2005	Kankanhalli, A., Tan, B.C.Y., Wei, K.K	150	0.25	Karyawan pengguna KMS di Singapura

Tabel 2
Koreksi kesalahan sampling

No	N	r_{XY}	N x r_{XY}
1	142	0.41	58.220
2	207	0.181	37.467
3	135	0.322	43.470
4	65	0.556	36.140
5	274	0.27	73.980
6	264	0.19	50.160
7	396	0.18	71.280
8	315	0.26	81.900
9	172	0.45	77.400
10	289	0.097	28.033
11	125	0.29	36.250
12	372	0.31	115.320
13	389	0.38	147.820
14	120	0.19	22.800
15	155	0.055	8.525
16	44	0.366	16.104
17	150	0.25	37.500
Total	3614	4.757	942.369
Rerata		0.280	**0.261**

Tabel 3
Perhitungan untuk varians r_{xy}

No	N	r_{XY}	$r_{XY} - r$	$(r_{XY} - r)^2$	N x $(r_{XY} - r)^2$
1	142	0.41	0.149	0.022	3.163
2	207	0.181	-0.080	0.006	1.317
3	135	0.322	0.061	0.004	0.506
4	65	0.556	0.295	0.087	5.666
5	274	0.27	0.009	0.000	0.023
6	264	0.19	-0.071	0.005	1.322
7	396	0.18	-0.081	0.007	2.582
8	315	0.26	-0.001	0.000	0.000
9	172	0.45	0.189	0.036	6.160
10	289	0.097	-0.164	0.027	7.750
11	125	0.29	0.029	0.001	0.107
12	372	0.31	0.049	0.002	0.902
13	389	0.38	0.119	0.014	5.531
14	120	0.19	-0.071	0.005	0.601
15	155	0.055	-0.206	0.042	6.562
16	44	0.366	0.105	0.011	0.487
17	150	0.25	-0.011	0.000	0.017
Total	3614				42.697
Rerata	212.58				0.01181

Koreksi kesalahan pengukuran

Variabel dalam ilmu pengetahuan tidak dapat diukur secara sempurna. Setiap pengukuran mengandung *error* yang akan melemahkan koefisien korelasi. Kesalahan pengukuran mempunyai status yang khusus di antara artifak yang sistematis, karena artifak ini selalu ada di setiap pengukuran (lihat Tabel 4).

Koefisien korelasi populasi setelah dilakukan koreksi kesalahan pengukuran baik yang terdapat pada variabel independen dan dependen adalah 0.297. Korelasi populasi sesungguhnya (ρ) diestimasikan sebesar 0.00982 dan SD sebesar 0.00991. Dengan menggunakan interval keperca-yaan sebesar 95% maka korelasi sebesar masih dalam batas yang diterima. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan. Dengan dampak variasi reliabilitas sebesar 2.016%. Variasi sebesar ini menunjukkan korelasi yang berbeda antara *mean* populasi dan *mean* studi dalam penelitian yang disebabkan adanya kesalahan pengukuran sebesar 2.016%.

Berdasarkan kesalahan dalam peng-ambilan sampel dan kesalahan dalam pengukuran, maka hipotesis penelitian 1 diterima, yaitu ada korelasi positif antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan.

Tabel 4
Estimasi Kesalahan Pengukuran

No	N	r_{XY}	N x $(r_{XY} - r)^2$	raa	(a)	Rbb	(b)
1	142	0.41	3.163	0.88	0.9381	0.88	0.9381
2	207	0.181	1.317	0.86	0.9274		
3	135	0.322	0.506	0.95	0.9747	0.8	0.8944
4	65	0.556	5.666	0.86	0.9274	0.79	0.8888
5	274	0.27	0.023	0.92	0.9592	0.91	0.9539
6	264	0.19	1.322	0.94	0.9695	0.94	0.9695
7	396	0.18	2.582	0.84	0.9165	0.84	0.9165
8	315	0.26	0.000	0.88	0.9381	0.99	0.9950
9	172	0.45	6.160	0.86	0.9274	0.85	0.9220
10	289	0.097	7.750	0.85	0.9220		
11	125	0.29	0.107				
12	372	0.31	0.902	0.8	0.8944	0.73	0.8544
13	389	0.38	5.531	0.94	0.9695	0.9	0.9487
14	120	0.19	0.601	0.94	0.9695	0.89	0.9434
15	155	0.055	6.562				
16	44	0.366	0.487	0.87	0.9327	0.89	0.9434
17	150	0.25	0.017	0.96	0.9798	0.85	0.9220
Total	3614	4.757	42.697	13.35	14.1461	11.26	12.0901
Mean	213	0.280	0.01181	0.890	0.943	0.866	0.30

Analisis studi 2: Meta-analisis *reward system* dan berbagi pengetahuan

Data terlebih dahulu dilakukan transformasi nilai *F* ke dalam nilai *t* dan *r*, Nilai *rxy* yang diperoleh dari studi terlihat dalam Tabel 5.

Koreksi kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa ada variasi dalam subjek penelitian yaitu mahasiswa dan karyawan. Namun demikian sebagian besar terdiri atas karyawan. Adapun jumlah keseluruhan subjek sebanyak 3.614.

Rerata korelasi populasi setelah dikoreksi dengan jumlah sampel atau *r* sebesar 0,219, Hasil perhitungan varians r_{xy} disajikan dalam Tabel 7.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa variasi r_{xy} sebesar 0.0162, varians kesalahan pengambilan sampel ($\sigma^2 e$) sebesar 0.00287, SD 0.115478, dengan menggunakan interval kepercayaan 95%, maka korelasi populasi setelah dikoreksi dengan jumlah sampel berada dalam rentang interval yang dapat diterima. Dampak kesalahan pengambilan sampel sebesar 18%.

Tabel 5
Karakteristik Sampel Penelitian

Studi	Tahun	Peneliti	N	Sampel	
				R (*reward*)	Karakteristik
1	2007	Lin, Hsiu-Fen	172	0.11	Karyawan di Taiwan
2	2009	Aulawi, H, Sudirman, I., Suryadi, K., & Govindaraju	125	0.12	Karyawan Telkom Indonesia
3	2005	Bock, Gee-Woo, Zmud, R.W., Kim, Young-Gul, & Lee, Jae-Nam	154	0.036	Karyawan di Korea selatan
4	2010	Tan, Nya-Lin, Lye, Ying-How, Ng, Tuan Hock, & Lim, Ying San	114	0.382	Karyawan Bank di Malaysia
5	2005	Burgess, Diana	480	0.16	Karyawan di United States
6	2006	Kim, Soonhee, & Lee, Hyangsoo	322	0.58	Karyawan di korea selatan
7	2007	Galia, Fabrice	2750	0.161	Karyawan di Paris
8	2008	Wolfe, C, & Loraas, T.	165	0.214	Mahasiswa MBA
9	2008	Kang, Yeo-Jin, Kim, Seok-Eun, & Chang, Gee-Weon	323	0.305	Karyawan di Korea selatan
10	2011	Jahani, S, Ramayah, T., & Effendi, A.A	126	0.341	Dosen di Iran
11	2009	Reychav, I & Weisber, J	278	0.35	Karyawan di Israel
12	2007	Cho, Namjee, Li, Guo zheng., & Su, Che-Jen	207	0.027	Karyawan di Korea
13	2009	Foss, N.J, Minbaeva, D.B., Pedersen, T., & Reinholt, M	186	0.43	Karyawan MAN Diesel di Copenhagen
14	2006	Cabrera, A., Collins, W.C., & Salgado, J.F	372	0.17	Karyawan di Spanyol
15	2008	Huang, Q., Davison, R.M., & Gu, Jibao	159	0.138	Mahasiswa MBA di China
16	2006	Chennamaneni, A	180	0.47	Mahasiswa MBA di University of Texas, Arlington
17	2000	Connely, C.E.	126	F= 13.20	Mahasiswa MBA di Canada
18	2007	Lemmetyinen, M	44	0.111	Konsultan manajemen Swedia
19	2005	Muller, R.M	36	0.54	Pengguna KMS di Jerman
20	2009	He, W., Fang., Y., &Wei.K.K	186	0.22	Karyawan IT di China
21	2005	Kankanhalli, A., Tan, B.C.Y., & Wei, K.K	150	0.22	Karyawan pengguna KMS di Singapura

Tabel 6
Koreksi kesalahan *sampling*

No	N	Subjek	r_{xy}	N x r_{XY}
1	172	Karyawan	0.11	18.920
2	125	Karyawan	0.12	15.000
3	154	Karyawan	0.036	5.544
4	114	Karyawan	0.382	43.548
5	480	Karyawan	0.16	76.800
6	322	Karyawan	0.58	186.760
7	2750	Karyawan	0.161	442.750
8	165	Mahasiswa	0.214	35.310

9	323	Karyawan	0.305	98.515
10	126	Dosen	0.341	42.966
11	278	Karyawan	0.35	97.300
12	207	Karyawan	0.027	5.589
13	186	Karyawan	0.43	79.980
14	372	Karyawan	0.17	63.240
15	159	Mahasiswa	0.138	21.942
16	180	Mahasiswa	0.47	84.600
17	126	Mahasiswa	0.31	39.060
18	44	Konsultan	0.11	4.840
19	36	Karyawan	0.54	19.440
20	186	Karyawan	0.22	40.920
21	150	Karyawan	0.22	33.000
Total	6655		5.394	1456.024
Mean	316.905		0.257	0.219

Tabel 7
Perhitungan untuk varians r_{xy}

No	N	Subjek	r_{XY}	N x r_{XY}	r_{XY} - r	$(r_{XY} - r)^2$	N x $(r_{XY} - r)^2$
1	172	Karyawan	0.11	18.920	-0.109	0.012	2.036
2	125	Karyawan	0.12	15.000	-0.099	0.010	1.220
3	154	Karyawan	0.036	5.544	-0.183	0.033	5.145
4	114	Karyawan	0.382	43.548	0.163	0.027	3.037
5	480	Karyawan	0.16	76.800	-0.059	0.003	1.659
6	322	Karyawan	0.58	186.760	0.361	0.130	42.013
7	2750	Karyawan	0.161	442.750	-0.058	0.003	9.183
8	165	Mahasiswa	0.214	35.310	-0.005	0.000	0.004
9	323	Karyawan	0.305	98.515	0.086	0.007	2.401
10	126	Dosen	0.341	42.966	0.122	0.015	1.882
11	278	Karyawan	0.35	97.300	0.131	0.017	4.786
12	207	Karyawan	0.027	5.589	-0.192	0.037	7.614
13	186	Karyawan	0.43	79.980	0.211	0.045	8.298
14	372	Karyawan	0.17	63.240	-0.049	0.002	0.885
15	159	Mahasiswa	0.138	21.942	-0.081	0.007	1.038
16	180	Mahasiswa	0.47	84.600	0.251	0.063	11.359
17	126	Mahasiswa	0.31	39.060	0.091	0.008	1.048
18	44	Konsultan	0.11	4.840	-0.109	0.012	0.521
19	36	Karyawan	0.54	19.440	0.321	0.103	3.714
20	186	Karyawan	0.22	40.920	0.001	0.000	0.000
21	150	Karyawan	0.22	33.000	0.001	0.000	0.000
Total	6655		5.394	1456.024	0.799	0.535	107.843
Mean	316.905						**0.0162**

Koreksi kesalahan pengukuran

Variabel dalam ilmu pengetahuan tidak dapat diukur secara sempurna. Setiap pengukuran mengandung *error* yang akan melemahkan koefisien korelasi. Kesalahan pengukuran mempunyai status yang khusus di antara artifak yang sistematis, karena artifak ini selalu ada di setiap pengukuran (lihat Tabel 8).

Koefisien korelasi populasi setelah dilakukan koreksi kesalahan pengukuran baik yang terdapat pada variabel independen dan dependen adalah 0.35; varians yang mengacu variasi artifak σ^2_2 sebesar 0.01166; korelasi populasi sesungguhnya (ρ) diestimasikan sebesar 0.35 dan SD sebesar 0.06537. Dengan menggunakan interval kepercayan 95%, maka koefisien korelasi sebesar 0,35 masih dalam batas nilai yang diterima. Dampak variasi reliabilitas sebesar 12,53%. Variasi sebesar ini menunjukkan korelasi yang berbeda antara *mean* populasi dan *mean* studi dalam penelitian yang disebabkan adanya kesalahan pengukuran sebesar 12,53%.

Diskusi

Studi meta-analisis ini menemukan bahwa korelasi populasi yang sesungguhnya setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran sebesar 0,261. Varians kesalahan pengambilan sampel (σ^2e) sebesar 0.0041, dengan SD sebesar 0.0878, dan masuk dalam rentang interval kepercayaan 95%, dimana nilai tersebut masuk dalam daerah batas interval yang diterima.

Tabel 8
Estimasi Kesalahan Pengukuran

No	N	r_{XY}	*raa*	(a)	*rbb*	(b)	N x r_{XY}
1	172	0.11	0.75	0.8660	0.85	0.9220	18.920
2	125	0.12	-	-	-	-	15.000
3	154	0.036	0.93	0.9644	0.93	0.9644	5.544
4	114	0.382	0.8	0.8944	0.8	0.8944	43.548
5	480	0.16	0.9	0.9487	-	-	76.800
6	322	0.58	0.83	0.9110	0.89	0.9434	186.760
7	2750	0.161	-	-	-	-	442.750
8	165	0.214	-	-	-	-	35.310
9	323	0.305	0.86	0.9274	0.88	0.9381	98.515
10	126	0.341	0.74	0.8602	0.7	0.8367	42.966
11	278	0.35	-	-	0.92	0.9592	97.300
12	207	0.027	0.84	0.9165	-	-	5.589
13	186	0.43	0.87	0.9327	0.93	0.9644	79.980
14	372	0.17	0.8	0.8944	0.73	0.8544	63.240
15	159	0.138	0.78	0.8832	0.96	0.9798	21.942
16	180	0.47	0.96	0.9798	0.92	0.9592	84.600
17	126	0.31	-	-	0.85	0.9220	39.060
18	44	0.11	0.85	0.9220	0.89	0.9434	4.840
19	36	0.54	-	-	-	-	19.440
20	186	0.22	0.79	0.8888	0.8	0.8944	40.920
21	150	0.22	0.96	0.9798	0.85	0.9220	33.000
Total	6655	5.394	12.66	13.7694	12.9	13.898	1456.024
Mean	316.905	0.257	0.844	0.810	0.860	0.772	**0.219**

Koefisien korelasi populasi setelah dilakukan koreksi kesalahan pengukuran sebesar 0.297, korelasi populasi sesungguhnya (ρ) diestimasikan sebesar 0.00982 dan SD sebesar 0.00991. Dengan menggunakan interval kepercayaan sebesar 95% maka korelasi sebesar masih dalam batas yang diterima. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan. Dengan dampak variasi reliabilitas sebesar 2.016%.

Berdasarkan kesalahan dalam pengambilan sampel dan kesalahan dalam pengukuran, maka hipotesis penelitian 1 diterima, yaitu ada korelasi positif antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan.

Studi mengenai *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) pada mulanya dikembangkan oleh manajemen, yang selanjutnya oleh teknologi informasi. Namun demikian, psikologi selanjutnya mengembangkan penelitian yang merupakan bagian dari manajemen pengetahuan. Dalam manajemen pengetahuan, manusia lah yang memegang kendali utama, apalagi jika berbagi pengetahuan dengan menggunakan pendekatan personalisasi atau langsung antar manusia. Dengan demikian maka teori-teori psikologi mendapatkan tantangan besar, faktor apa saja yang memberikan kontribusi pada berbagi pengetahuan.

Berdasarkan peta penelitian Helmi (2008) memperlihatkan bahwa faktor individu mempunyai kontribusi besar, salah satunya adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan konstruk yang dibangun oleh Bandura (1986), yang merupakan suatu keyakinan diri atas untuk mengorganisir dan mampu melakukan sesuai tuntutan kebutuhan, sehingga mencapai hasil.

Berdasarkan teori sosial-kognitif, Bandura (1987) menjelaskan bahwa keyakinan merupakan proses evaluasi atas kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki. Pada tahap selanjutnya, keyakinan bahwa melalui kemampuan, keterampilan, dan keahlian tersebut; maka dapat mencapai hasil yang diinginkan. Jika dua orang mempunyai keterampilan yang sama belum tentu akan memperoleh hasil yang sama, karena apakah mereka merasa yakin atau tidak dengan keterampilannya tersebut untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Keyakinan yang kuat ternyata membawa seseorang akan meningkatkan daya juang dalam mencapai hasil yang diinginkan. Pada umumnya, keyakinan akan membawa pada kegigihan dan keuletan, dan tidak pantang menyerah. Visualisasi dalam mendapatkan hasil, menyebabkan keterbangkitan atas aspek rasa atau afektif. Harapan akan kesuksesan ini merupakan pembangkit semangat.

Oleh karena itu, dalam berbagai studi pada dasarnya efikasi diri dikaitkan dengan kinerja, apakah prestasi kerja atau pun prestasi akademik. Berbagi pengetahuan merupakan variabel mediator untuk mencapai prestasi (Helmi, 2010) terutama untuk masyarakat kolektivitas yang mendasarkan diri pada pendekatan kelompok. Oleh karena itu, jika kemudian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa ada korelasi positif antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan, diterima merupakan peneguhan terhadap konsep kinerja yang berlandaskan kelompok. Aktivitas kelompok yang utama adalah berbagi pengetahuan untuk menghasilkan kinerja.

Namun demikian, jika diperhatikan sampel dalam penelitian ini, tidak hanya melibatkan di Negara-negara Timur, tetapi juga sampel dari negara-negara Barat; hal ini memperluas konstruksi teoritis berbagi pengetahuan juga dikembangkan di negara-negara barat; seiring dengan maraknya pendekatan kelompok dalam organisasi.

Efikasi diri memberikan kontribusi terhadap berbagi pengetahuan.

Variabilitas kesalahan pengukuran sebesar 2.016%. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya peneliti menggunakan skala efikasi diri yang disusun oleh Bandura, sehingga penyimpangan kesalahan pengukuran tidak besar.

Selanjutnya, dalam level organisasi, berbagi pengetahuan jika dipengaruhi oleh faktor *reward system.* Berdasarkan studi meta analisis, korelasi koreksi kesalahan pengambilan sampel sebesar 0,219, variasi r_{xy} sebesar 0.0162, varians kesalahan pengambilan sampel (σ^2e) sebesar 0.00287, dan SD 0.115478 dengan menggunakan interval kepercayaan 95%, maka korelasi populasi setelah dikoreksi dengan jumlah sampel berada dalam rentang interval yang dapat diterima. Dampak kesalahan pengambilan sampel sebesar 18%.

Jika dilihat dari koreksi kesalahan pengukuran di dapatkan hasil, koefisien korelasi populasi setelah dilakukan koreksi kesalahan pengukuran baik yang terdapat pada variabel independen dan dependen adalah 0.35; varians yang mengacu variasi artifak sebesar 0.01166; SD sebesar 0.06537. Dengan menggunakan interval kepercayan 95%, maka koefisien korelasi sebesar 0,35 masih dalam batas nilai yang diterima. Dampak variasi reliabilitas sebesar 12,53%. Variasi sebesar ini menunjukkan korelasi yang berbeda antara *mean* populasi dan *mean* studi dalam penelitian yang disebabkan adanya kesalahan pengukuran sebesar 12,53%.

Berdasarkan korekasi kesalahan pengambilan sampel dan koreksi kesalahan pengukuran maka dapat disimpulkan bahwa *reward system* berkorelasi positif dengan berbagi pengetahuan, sehingga hipotesis diterima.

Yang dimaksud dengan *reward system* adalah bergerak dari pemberian insentif sampai dengan *reward* berupa non-finansial. *Reward system* berupa insentif mendorong berbagi pengetahuan ketika budaya berbagi pengetahuan belum berkembang (Ipe, 200; Kim & Lee, 2006; Dewett, 2007).

Dalam kehidupan organisasi, apalagi organisasi bisnis, jika organisasi mempunyai sistem penghargaan bagi karyawannya untuk berbagi pengetahuan, hal ini merupakan motivator eksternal, terutama berbagi pengetahuan di luar unit kerjanya (Burgess, 2010*).*

Efek insentif finansial terhadap berbagi pengetahuan tergantung pada tugas dan *setting*. Ketika insentif didasarkan atas kinerja kelompok, maka insentif memberikan dampak yang signifikan dibandingkan dengan sistem insentif berbasis kinerja individual (Ipe, 2003). Berbagi pengetahuan dalam konteks organisasi terlihat dari perilaku menolong rekan sekerja dalam mengatasi problem yang berkaitan dengan pekerjaan. Hasil penelitian Liu dan Huang (2005) menunjukkan bahwa perilaku altruistik berkorelasi positif dengan berbagi pengetahuan di organisasi, baik dalam faktor kesediaan, perilaku, maupun kapabilitas.

Studi meta-analisis *reward system* dengan berbagi pengetahuan memang menunjukkan korelasi positif sebesar 0,35 pada koreksi kesalahan pengukuran tetapi jika dilihat dari penyimpangan kesalahan pengukuran sebesar 35%. Penyimpangan kesalahan pengukuran yang besar ini disebabkan sejak awal peneliti mengakomodasi *reward system* dalam spektrum yang luas, yaitu dari model insentif finansial sampai dengan penghargaan non-finansial. Konstruk yang terlalu luas ini menyebabkan variabilitas karena kesalahan pengukuran menjadi melebar. Oleh karena itu, di masa yang akan datang

peneliti sebaiknya membuat konstruk yang lebih spesifik.

Penutup

Studi meta-analisis menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi pada berbagi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel personal, yaitu keyakinan diri dan keyakinan terhadap hasil yang akan dicapai merupakan faktor pengungkit dalam menjalani proses memberi dan menerima pengetahuan. Sementara itu, *reward system* berkorelasi positif dengan berbagi pengetahuan dengan catatan kesalahan pengukuran yang masih besar. Di masa yang akan datang konstruk *reward system* harus dibedakan antara yang *reward* berupa finansial dan non-finansial.

Implikasi dari penelitian ini adalah faktor individual, yaitu efikasi diri dan faktor organisasional, yaitu *reward system* memberikan kontribusi dalam berbagi pengetahuan. Oleh karenanya, selain faktor psikologis karyawan, maka sistem organisasi juga harus mendukung terciptanya motivasi karyawan untuk melakukan, memberi dan menerima pengetahuan.

Daftar Pustaka

Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K., & Govindaraju, R. (2009). Knowledge sharing behavior, antecedent and their impact on the individual innovation capability. *Journal of Applied Sciences Research, 5(12)*, 2238-2246

Akamavi, N., & Kimble, C. (2005). Knowledge sharing and computer supported collaborative work: the role of organisational culture and trust. *Proceedings of 10th UKAIS Conference, (May 2005), Northumbria University, UK*. Diunduh dari: http://www.chris-kimble.com tanggal 10 Juni 2009.

Alavi, M., & Leidner, D.E. (2001). Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly, 25(1), pp.107-136.* Diunduh dari: http://mmlab.ceid.upatras.gr tanggal 8 Juni 2009.

Bartol, K. A., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leaderships & Organizational Studies, 9(1)*, 64-76. doi: 10.1177/107179190200900105

Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly, 29(1)*, 87-111.

Boonmee, S. (2001). Moderating role of self-efficacy on social-exchange factors and knowledge sharing in online costumer communities. *Makalah dipresentasikan di Tentative Conference Program*. Diunduh dari: http://it.acc.chula.ac.th/thesis/thesis3.pdf

Bonner, S.E., & Sprinkle, G. B., (2002). The effects of monetary incentives on effort and task performance: Theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, Organizations and Society 27(4-5), 303-345*. Diunduh dari: http://maaw.info/ArticleSummaries/ArtSum Bonner Sprinkle02.htm tanggal 29 Mei 2009.

Burgess, D. (2005). What motivates employees to transfer knowledge outside their work unit? *Journal of Business Communication, 42(4)*, 324-348. doi: 10.1177/0021943605279485

Brigham, D. (1991). *Social psychology*. New York: Harper & Collins.

Chen, I.Y.L., Chen, N.-S., dan Kinshuk. (2009). Examining the factors influencing participants knowledge sharing behavior in virtual learning communities. *Educational Technology & Society, 12(1*), 134-148.

Chennamaneni, A. (2006). *Determinants of knowledge sharing behaviors: developing and testing an integrated theoretical model* (disertasi doktoral). Diunduh dari: http://dspace.uta.edu/bitstream/handle/10106/305/uta-etd-1428.pdf?sequence=1

Cheung, C.M.K., & Lee, M.K.O. (2007). What drives members to continue sharing knowledge in a virtual professional community? The role of knowledge self-efficacy and satisfaction. Z., Zhang & J. Siekman (Eds.*). KSEM, LNAI 4798*, pp. 472-484. Berlin, Germany: Springer-Verlag. Diunduh dari: http://www.springerlink.com/content/1701182h1u1j35j5/

Cheung, C.M.K., & Lee, M.K.O. (2007). Understanding user intention to continue sharing knowledge in virtual communities. *Makalah dipresentasikan pada 15th European Conference on Information Systems, St. Gallen, Switzerland.* Diunduh dari http://csrc.lse.ac.uk/asp/aspecis/20070028.pdf

Cheng, N.-C., & Cheng, N-C. (in press). The effect of self-regulation on knowledge sharing behavior under social cognitive perspective. *National Cheng Kung University*. Diunduh dari http://140.116.240.46/ISAD/files/r68951032-a.pdf

Conelly, E.C. (2000*). Predictors of knowledge sharing in organizations* (tesis master). Diunduh dari: http://www.business.mcmaster.ca/hrlr/profs/connell/thesis.pdf

Chen, I.Y.L., Chen, N.-S., & Kinshuk. (2009). Examining the factors influencing participants knowledge sharing behavior in virtual learning communities. *Educational Technology & Society, 12*(1), 134-148.

Dewett, T. (2007). Linking intrinsic motivation, risk taking, and employee creativity in an R&D environment. *R & D Management 37(3*), 197 - 208. Diunduh dari: http://www3. interscience. wiley.com/journal/118510615

Endress, M.L., Endres, S.P., Chowdhury, S. K., & Alam, I. (2007). Tracit knowledge sharing, self-eficacy theory, and application to the open source community. *Journal of Knowledge Management, 11*(3), 92-103. doi: 10.1108/13673270710752135

Endress, M.L., Endres, S.P., Chowdhury, S. K., & Alam, I. (2007). Tracit knowledge sharing, self-eficacy theory, and application to the open source community. *Journal of Knowledge Management, 11(3*), 92-103. doi: 10.1108/13673270710752135

Fabrice G. (2007). Intrinsic-extrinsic motivations, knowledge sharing and innovation on French frims. *Proposal dipresentasikan pada DIME Workshop 1.2, Organizational innovation: the dynamics of organisational capabalities and design GREDEG-DEMOS, Sophia Antipolis, Perancis*.

Gagne, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resources Management, 48(4*), 571-589. doi: 10.1002/hrm.20298

Hasan, B. (in-press). Knowledge sharing attitudes: An empirical test of multi-component model. *Prosiding dari 2010 Southwest Decision Sciences Institute Conference*. Diunduh dari http://www.

swdsi.org/swdsi2010/SW2010_Preceedings/papers/PA128.pdf

Helmi, A.F. (2008). Peta penelitian perbagi pengetahuan dan perilaku inovatif. (Tidak dipublikasikan) Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

Helmi, A.F. & Arisudana, I. (2009). Determinan perilaku inovatif dalam organisasi. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

Huang, C.-C., Yen, H.-Y., Hwang, W.-J., & Hsu, M-H (in press). Establishing knowledge sharing in virtual community through trust, self-efficacy, and IS Success Model. *Proseding dari PACIS 2005* [Paper 9]. Diunduh dari: http://aisel.aisnet.org/pacis2005/9

Hunter, J.E., & Schmidt, F.S. (1990). *Methods of meta-analysis*. New Delhi: Sage Publication

Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resources Development Review.* 2, 337-350.Diunduh dari: http://hrd.sagepub.com. tanggal 25 Januari 2009.

Johnson, D.W., & Johnson, F.P. (2009). *Joining Together. Group Theory and Group Skills.* Boston: Allyn & Bacon

Kinicki, A., & Kreitner, R. (2008). *Organizational behavior*. New York: Irwin Professional Publication.

Krankanhall, A., Tan, B.C.Y., & Wei, K-K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quasterly, 29(1*), 113-143.

Kuo, F.-Y., & Young, M.-L. (2008). A study of the intention-action gap in knowledge sharing pracitces. *Journal of the American Society for Information Scince and Technology, 59(8*), 1224-1237. doi: 10.1002/asi/20816\

Kim, S., & Lee, H. (2006). *Organizational factors affecting knowledge sharing capabilities in e-government: an empirical study*, *Omega 20*, 206-220. Elsevier limited. Diunduh dari: http://dgrc.org tanggal 20 Mei 2009.

Liang, P.-T., Liu, C.-C., & Wu, C.H. (2008). Can social exchange theory explain individual knowledge-sharing behavior? A meta-analysis. *Prosiding dari The 9th International Conferencer on Information Systems (ICIS*). Diunduh dari http://aisel.aisnet.org./icis2008/171

Liu, C.W., & Huang, F.W. (2005). *Mechanisms linking the determinan and occurrence of interpersonal knowledge sharing behavio*r. Diunduh dari: http://wliu01@ms15.hinet.net tanggal 25 Januari 2007.

Lemmetyinen, M. (2007). Factors influencing knowledge sharing professional services (Tesis master). Diunduh dari: http://www.pafis.shh.fi/graduates/millem03.pdf

Lin, H.-F. (2007a). Effects of extrinsic and instrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science, 33(2*), 135-149. doi: 10.1177/0165551506068174

Lin, H.-F. (2007b). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower, 28* (3/4), 315-322. Diunduh dari www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm

Llopis-Corcoles, O. (2011). Understanding knowledge sharing in organizations: Multi-level research through a social cognitive perspective. *Makalah dipresentasikan di DIME-DRUID ACADEMY Winter Conference 2011*. Diunduh dari http://www2.druid.dk/conferences/viewpaper.php?id=502391&cf=47

Minbaeva, D.B., Makela, K., & Rabbiosi, L. (2010). Explaining intra-organizational knowledge transfer at the individual level. *Makalah SMG* [no.1]. Diunduh dari: http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/8001/SMGWP2010_1.pdf?sequence=1

Nonaka, I., & Takaeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford university press.

Nonaka, I., & Kanno, N. (1998), The concept of 'Ba': building a foundation for knowledge creation, *California Management Review, 40(3), 40-54*.

Myers, D. (2009). *Exploring social psychology*. Boston: McGraw-Hill International Edition.

Srivastava, A., & Bartol, K.M. (2006). Empowerment leadership in management teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy Management Journal, 49(6)*, 1239-1251.

Sugiyanto (2006). Meta-analisis. Bahan Perkuliahan Metode Kuantitatif. (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM

Tan, N.Y., Lye, Y.H., Ng, T., & lim, Y.S. (2010). Motivational factors in influencing knowledge sharing among banks in Malaysia. *International Research Journal of Finance and Economics*, (44) 187-196. Diunduh dari: http://www.eurojournals.com/finances.htm

Taylor, E.Z. (2006, Spring). The effect of incentives on knowledge sharing in computer-mediated communication: an experimental investigation. *Journal of Information Systems, 20(1)*, 103-116.

Teh, P.-Lei, Chong, C.-W., Yong, C.-C., & Yew, S.-Y. (2010). Internet self-efficacy, computer self-efficacy, and cultural factors on knowledge sharing behavior. *African Journal of Business Management, 4(18)*, 4086-4095. Diunduh dari: http://www.academicjournals.org/AJBM

Van den Hooff, B., & de 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)*, Diunduh dari: http://md1.csa.com/partners/viewrecord.php

Wah C.Y., Loh B., Menkoff, T., & Evers, H. D. (2005). Theorizing, measuring, and predicting knowledge sharing behavior in organizations – A Social capital approach. *Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences* - 08. Diunduh dari: https://mercury.smu.edu.sg/rsrchpubupload

Wolfe, C., & Loras, T. (2008). Knowledge sharing: the effects of incentives, environment, and person. *Journal of Information Systems, 22(2)*, 53-76.

Zboralski, K. (2009). Antecedents of knowledge sharing in communities of practice. *Journal of Knowledge Management, 13(3)*, 90-101. doi: 10.1108/13673270910962897