

Pengaruh Kepercayaan Karyawan (*Trust*) Terhadap *Knowledge Sharing* Pada Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya¹

**Bekty Meirina Srimardika²
NIM. 071311633058**

ABSTRAK

Era informasi sekarang ini membuat organisasi mengelola pengetahuan agar dapat digunakan dengan baik oleh karyawan dan mudah untuk ditemukan kembali. Pengetahuan di dalam organisasi disebarkan melalui kegiatan berbagi pengetahuan atau sering disebut dengan *knowledge sharing* namun kegiatan *knowledge sharing* yang diterapkan di organisasi terkadang kurang optimal karena partisipasi karyawan yang tidak seluruhnya terlibat dalam kegiatan tersebut. Partisipasi karyawan didorong oleh adanya hubungan kerjasama karyawan yang dipengaruhi oleh kepercayaan karyawan atau *trust* dimana antara karyawan dengan rekan kerjanya dapat saling percaya atau tidak. Penelitian ini ingin menguji *trust* sebagai variabel bebas apakah mempengaruhi kegiatan *knowledge sharing* pada karyawan perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan di Perpustakaan ITS bernama *morning enlightenment*. *Trust* sebagai variabel bebas memiliki tiga komponen yaitu *ability*, *benevolence* dan *integrity*. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif eksplanatif dengan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan perpustakaan ITS sebanyak 41 responden. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,276 > 1,685$) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh antara kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing* (*morning enlightenment*) pada karyawan perpustakaan ITS Surabaya. Besarnya pengaruh *trust* terhadap *morning enlightenment* dapat dilihat dari hasil uji analisis koefisien determinasi (R^2) dimana diperoleh nilai R^2 sebesar 0,216 yang berarti menunjukkan bahwa pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap (*knowledge sharing*) *morning enlightenment* sebesar 21,6 % dan sisanya 78,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Knowledge sharing*, *trust*, *morning enlightenment*, *perpustakaan ITS*.

¹ Diambil dari judul skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepercayaan Karyawan (*Trust*) Terhadap *Knowledge Sharing* Pada Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya”

² Korespondensi: Bekty Meirina Srimardika, Mahasiswa Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga, Surabaya, No. Telp: 082131046686, Email: erinmeirina@gmail.com

ABSTRACT

Today's information age makes organizations manage knowledge that can be used both by the employee and easy to be rediscovered. Knowledge in the organization spread through the sharing of knowledge or often referred to knowledge sharing, but the activities of knowledge sharing that is applied in organizations are sometimes less than optimal because of the participation of employees who are not all engaged in knowledge sharing activities. Employee participation are encouraged by their cooperation relation which is affected by employee confidence or trust in which between employees and colleagues can trust one another or can not. This study wanted to test whether the trust as an independent variable affecting knowledge sharing activities at the library employees at Institute of Technology Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Knowledge sharing activities undertaken at the ITS Library named enlightenment morning. Trust as an independent variable has three components, there are ability, benevolence and integrity. The approach used is explanative quantitative using all library employees ITS as many as 41 respondents. The results using simple linear regression analysis and hypothesis testing t-test showed that $t_{hitung} > t_{table}$ ($3.276 > 1.685$) with a significance level of 0,05. It means that H_0 is rejected so that no effect between trust to knowledge sharing in the library employees ITS Surabaya. The magnitude of the effect of independent variables (Trust) on the dependent variable (knowledge sharing) can be seen from the determination coefficient analysis test results (R^2) which gained R^2 value of 0,216, indicating that the effect of trust to knowledge sharing amount to 21,6% and the remaining 78,4% is influenced by other factors not mentioned in this study.

Kata Kunci : *Knowledge sharing, trust, morning enlightenment, ITS library.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman menuntut organisasi untuk memenuhi kebutuhan informasi sehingga dapat mengembangkan pengetahuan masing-masing individu atau karyawan. Strategi tertentu dibutuhkan untuk mengelola pengetahuan agar dapat digunakan dengan baik oleh karyawan dan mudah untuk ditemukan kembali. Pengetahuan di dalam organisasi disebarkan melalui kegiatan berbagi pengetahuan atau sering disebut dengan *knowledge sharing*. Pengetahuan dapat dibagi dan ditukar secara lisan melalui kegiatan tersebut, namun terkadang kurang optimal karena partisipasi karyawan yang tidak seluruhnya terlibat. Partisipasi karyawan didorong oleh adanya hubungan kerjasama yang dipengaruhi oleh kepercayaan karyawan atau *trust* dimana antara karyawan dengan rekan kerjanya dapat saling percaya atau tidak. *Trust* membentuk dasar komunikasi yang efektif, ketika *trust* hadir dalam sebuah hubungan antar karyawan, hampir setiap hal menjadi lebih mudah untuk dilakukan karena adanya modal tersebut. Karyawan akan bersikap selektif terhadap pertukaran pengetahuan dengan rekan kerjanya,

ketika karyawan tidak mempercayai rekan kerjanya maka prosesnya tidak dapat maksimal.

Pengetahuan menjadi aset yang sangat penting bagi organisasi karena melalui kegiatan tersebut terjadi peningkatan nilai dari pengetahuan yang dimiliki organisasi tanpa mengurangi pengetahuan yang dimiliki karyawan (Nawawi, 2012). Setiap individu memiliki pengetahuan *tacit* dari hasil pengalamannya. Seseorang tidak akan kehilangan pengetahuan *tacit* yang dimilikinya, tetapi justru melipatgandakan nilai dari pengetahuan tersebut, apabila sudah dimiliki, dapat dimanfaatkan oleh banyak orang. Pengetahuan akan terus tersimpan di dalam pikiran karyawan dan wawasan akan semakin bertambah. Delphi Group melakukan riset tentang komposisi pengetahuan yang tersimpan, yaitu 42% di pikiran karyawan, 26% dokumen kertas, 20% dokumen elektronik dan 12% database elektronik. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar aset pengetahuan tersimpan dalam pikiran seseorang. 42 % pengetahuan yang masih berada di pikiran atau otak masing-masing karyawan dapat dibagikan kepada karyawan lain melalui kegiatan *knowledge sharing* (Setiarso, 2009).

Kegiatan *knowledge sharing* membawa banyak nilai positif bagi organisasi. Pengetahuan dan wawasan yang dimiliki karyawan akan semakin bertambah, juga sebagai sarana komunikasi antar karyawan agar hubungan interpersonal menjadi erat. Keberhasilan sebuah organisasi dalam melakukan *knowledge sharing* dipengaruhi oleh adanya kepercayaan karyawan atau *trust* terhadap kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh rekan kerjanya. *Trust* merupakan prasyarat bagi *knowledge sharing* (Nonaka dalam Vathsala, 2012). *Trust* dapat memperlancar hubungan kerjasama karyawan, jika *trust* sudah di dapat maka akan membawa keuntungan bagi organisasi untuk meningkatkan hubungan interpersonal antar karyawan. Hal tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Colquitt (2007) dimana karyawan akan bekerjasama dengan baik dengan rekan kerjanya apabila fondasi hubungan mereka adalah rasa saling percaya (*trust*) yang didasari oleh tujuan bersama dan pertemanan yang erat dalam jangka waktu yang lama. *Trust* memegang peran utama dalam suatu kegiatan *knowledge sharing* dimana ketika karyawan mempercayai rekan kerjanya maka proses *knowledge sharing* dapat berjalan dengan lancar dan kemauan karyawan untuk melakukan *knowledge sharing* juga akan meningkat (Kimiz Dalkir, 2005). Terbentuknya *trust* pada karyawan dapat memberikan akses mengalirnya pengetahuan kepada rekan kerja yang berdampak pada terciptanya suatu nilai interaksi antar sesama karyawan, akibatnya karyawan merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya (Davenport, 1998).

Organisasi profit mengolah pengetahuan menjadi aset yang penting bagi keberlangsungan organisasi tersebut sama halnya seperti organisasi non profit salah satunya perpustakaan. Pengetahuan menjadi basis utama bagi perpustakaan untuk mempertahankan eksistensi organisasinya. Perpustakaan memang memberdayakan pengetahuan yang ada pada karyawan agar pengetahuan perpustakaan dapat terkelola dengan baik. Perpustakaan saat ini banyak yang sudah melakukan kegiatan *knowledge sharing* namun belum diterapkan secara sistematis dan terstruktur. Salah satu perpustakaan yang menerapkan kegiatan *knowledge sharing* adalah Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Surabaya (ITS). Kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan di ITS bernama *morning enlightenment* yang diikuti oleh seluruh karyawan perpustakaan dengan melibatkan seluruh karyawan. Dari uraian latar belakang masalah yang sudah diungkapkan di atas mendorong peneliti untuk meneliti pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing* pada karyawan Perpustakaan ITS.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing* pada karyawan Perpustakaan ITS?
2. Seberapa besar pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing* pada karyawan Perpustakaan ITS?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah yang dikaji, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing* pada karyawan Perpustakaan ITS.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing* pada karyawan Perpustakaan ITS.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan bagian dari konsep manajemen pengetahuan. Dalam proses manajemen pengetahuan, kegiatan *knowledge sharing* merupakan konsep atau kunci keberhasilan implementasi manajemen pengetahuan karena melalui kegiatan tersebut terjadi peningkatan *value* dari pengetahuan yang dimiliki oleh sebuah organisasi (Nawawi, 2012). Organisasi dapat memperoleh pengetahuan dari dalam organisasi yaitu menyerap pengetahuan yang berasal dari anggota organisasi, belajar dari pengalaman anggota organisasi maupun pengalaman organisasi itu sendiri dan menerapkan proses perubahan yang terus menerus. Pengetahuan yang ada dalam pikiran anggota organisasi akan mudah untuk diartikan dan dikomunikasikan melalui kegiatan *knowledge sharing* yang ditekankan pada kemampuan seseorang dalam mengolah dan menyampaikan pengetahuan kepada orang lain.

Konsep *knowledge sharing* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan konsep milik Kimiz Dalkir (2005), *knowledge sharing* sebagai kegiatan menyebarkan pengetahuan antar dua individu, atau lebih yang mana satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan dan yang lainnya menyerap pengetahuan tersebut dimana pengetahuan dapat berupa *tacit* dan *eksplisit*. Pengertian ini mengimplikasikan bahwa kegiatan *knowledge sharing* meliputi kegiatan menyebarkan pengetahuan atau pengalaman kepada orang lain yang melibatkan komunikasi antar individu dan juga kegiatan mengumpulkan dan mencari pengetahuan dengan cara berinteraksi dengan individu lain. Fokus utama dari *knowledge sharing* yaitu kemampuan seseorang dalam menerangkan,

mengkomunikasikan pengetahuan yang dimiliki kepada individu lain. Cara penyampaian, gaya bahasa yang digunakan akan mampu membuat orang lain memahami apa yang telah disampaikan. Materi yang disampaikan karyawan sesuai dengan aturan masing-masing organisasi yang menerapkan kegiatan *knowledge sharing* itu sendiri.

Untuk mendorong terciptanya pengetahuan individu atau karyawan perlu melakukan *knowledge sharing* dengan strategi-strategi yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi. Menurut Tsui (2006) strategi *knowledge sharing* harus disesuaikan dengan kondisi dan konteks sebuah organisasi. Strategi tersebut harus diterapkan agar kegiatan *knowledge sharing* berjalan lancar. Hal itu akan lebih baik jika strategi melibatkan karyawan yang ada pada organisasi tersebut sebab keberhasilan kegiatan *knowledge sharing* bergantung pada partisipasi dan kontribusi dari karyawan sebuah organisasi. Ada beberapa alternative strategi *knowledge sharing* yaitu memilih strategi *knowledge sharing* dengan variasi strategi, jangan bergantung pada satu strategi, mendefinisikan tujuan *knowledge sharing*, memusatkan perhatian pada pekerja pengetahuan dan pimpinan dalam *knowledge sharing* dan menentukan strategi *knowledge sharing*

2.2 Kepercayaan Karyawan (Trust)

Trust didefinisikan sebagai keyakinan seorang karyawan terhadap rekan kerjanya yang diyakini akan melakukan hal-hal yang positif terhadap dirinya (M. Max Evans, 2013). Keyakinan tersebut tidak muncul secara seketika tetapi melalui proses interaksi dan pengamatan yang dilakukan oleh karyawan terhadap rekan kerja. Johnson dalam Stepen (2008) menjelaskan bahwa *trust* mencakup elemen-elemen yaitu karyawan berada dalam suatu situasi dimana pilihan untuk mempercayai rekan kerja mungkin akan mendatangkan akibat yang menguntungkan atau merugikan. Oleh karena itu karyawan menyadari bahwa ada suatu resiko yang terlibat dalam *trust*, karyawan menyadari bahwa apakah akibat yang dihasilkan itu untung atau rugi tergantung pada apa yang dilakukan rekan kerja, karyawan merasa percaya bahwa rekan kerja akan berperilaku seolah-olah menghasilkan akibat yang menguntungkan.

Konsep *trust* merupakan konsep asli milik Roger (1995) yang hanya menjelaskan komponen *trust* tanpa adanya penjelasan pengaruhnya terhadap *knowledge sharing*, kemudian konsep itu dikembangkan oleh M. Max Evans (2013) yang meneliti tentang pengaruh *trust* terhadap *knowledge sharing* dimana *trust* terdiri dari tiga komponen yaitu *Ability*, *Benevolence* and *Integrity* :

1. Ability

Ability mengacu pada keyakinan seseorang akan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh orang lain. *Ability* diartikan sebagai kepercayaan seseorang akan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh rekan kerja yang penting artinya dalam mewujudkan kinerja tugas yang efektif. *Ability* merupakan evaluasi pada keahlian dan pengetahuan dari perilaku karyawan berdasarkan kemampuan manajemen yang dirasakan.

2. Benevolence

Benevolence merupakan kemauan untuk memberikan bantuan yang saling menguntungkan antara satu pihak dan pihak lainnya. Seseorang dalam suatu

organisasi akan percaya terhadap orang lain jika orang lain mau peduli maupun mau untuk memberikan perhatian ketika mengalami kesulitan. Dalam hal ini, rekan kerja dapat diharapkan keberadaannya sehingga dapat saling membantu. Peran *benevolence* sangat penting dalam membangun sebuah *trust* atau kepercayaan karyawan. Dalam sebuah organisasi jika rekan kerja bersikap baik maka karyawan akan percaya pada rekan kerjanya. *Benevolence* dapat digambarkan sebagai sebuah hubungan yang baik antar karyawan. Ketika antar karyawan mempunyai *benevolence* yang tinggi maka kemungkinan besar mereka akan saling percaya satu sama lain.

3. Integrity

Integrity mengacu pada perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sesuatu yang dilakukan oleh rekan kerja sesuai dengan apa yang dikatakan. Dalam sebuah organisasi dalam membentuk *trust*, keterbukaan dan kehandalan rekan kerja dalam berperilaku dan menyampaikan informasi merupakan indikator penting dalam komponen *integrity*. *Integrity* menganut prinsip bahwa kepercayaan mudah diterima. *Integrity* menunjukkan bahwa individu yakin bahwa rekan kerja akan berlaku jujur dan sebenarnya. Hal inilah yang dapat menentukan proses interaksi antar karyawan dalam sebuah organisasi.

2.3 Pengaruh Kepercayaan Karyawan (*Trust*) terhadap *Knowledge Sharing*

Trust merupakan salah satu faktor penting dalam suatu kelompok kerja maupun organisasi untuk menciptakan suasana untuk *knowledge sharing*. *Trust* merupakan prasyarat bagi *knowledge sharing* (Nonaka dalam Vathsala, 2012), ketika hubungan antar rekan kerja dilandasi oleh kepercayaan, maka masing-masing karyawan akan semakin terbuka dalam berkomunikasi, sehingga lalu lintas informasi dan pengetahuan menjadi lebih intensif. Kemauan untuk *knowledge sharing* akan lebih tinggi ketika kepercayaan antara karyawan bisa terbangun satu sama lain. *Trust* merupakan unsur yang berpengaruh dalam kegiatan *knowledge sharing* (Gazor, 2012). Vathsala (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa *trust* berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing* pada tim proyek pengembangan *software* di Sri Lanka. Penelitian juga dilakukan oleh (Gazor, 2012) yang menemukan bahwa *trust* antar karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing* pada karyawan industri perbankan. Hal di atas menunjukkan bahwa jika kepercayaan antar karyawan (*trust*) tinggi maka kemauan untuk melakukan kegiatan *knowledge sharing* juga meningkat.

3. PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Bungin (2005) hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian, yang kebenarannya masih lemah dan perlu dibuktikan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empiris. Berangkat dari itu semua serta rumusan masalah penelitian ini, hipotesis yang diajukan yaitu :

H₀ : Tidak ada pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing* pada karyawan perpustakaan ITS.

H1 : Ada pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing* pada karyawan perpustakaan ITS.

4. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan ini menekankan pada pengujian suatu hipotesis. Dari pendekatan ini diharapkan mendapatkan suatu kesimpulan yang digeneralisasikan. Penelitian ini bersifat eksplanatif dimana eksplanatif menguji pengaruh antar variabel. Variabel yang diukur yaitu kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap variabel *knowledge sharing*. Populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan ITS. Jumlah keseluruhan karyawan perpustakaan ITS adalah 41 orang.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil. Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditentukan berdasarkan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Peneliti menggunakan seluruh populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 41 responden. Pengumpulan data diperoleh dari kuesioner tertutup dengan menggunakan kuesioner skala *likert*.

5. ANALISIS DAN TEMUAN DATA

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh peneliti dari penyebaran kuesioner pada responden dan hasil observasi di lokasi penelitian, data-data tersebut tersebut sudah diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistika lalu disajikan dalam bentuk tabel untuk menjawab hipotesis penelitian ini.

5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini adalah hasil analisis regresi :

Tabel III.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.270	.486		2.611	.013
	X	.507	.155	.465	3.276	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,270 + 0,507X$$

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa $a=1,270$ yang menunjukkan konstanta sehingga apabila *trust* (X) sama dengan nol, maka besarnya *knowledge sharing* (Y) adalah 1,270. Kemudian arah koefisien regresi b bernilai positif yang menyatakan jika perubahan nilai X meningkat maka perubahan nilai Y juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika perubahan nilai X menurun maka perubahan nilai Y juga akan menurun. Dari tabel di atas nilai koefisien regresi b memperoleh nilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila *trust* (kepercayaan karyawan, X) meningkat maka kemauan untuk *knowledge sharing* (Y) akan lebih tinggi. Dengan demikian apabila terjadi perubahan pada variabel X maka juga akan diikuti dengan perubahan pada variabel Y sebesar 0,507.

5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan nilai penentu dari besarnya kontribusi pengaruh *trust* terhadap *knowledge sharing*.

Tabel III.17
Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.196	.30776
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,216 yang berarti menunjukkan bahwa pengaruh *trust* terhadap *knowledge sharing* sebesar 21,6 % dan sisanya 78,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5.3 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil perhitungan statistik uji t menggunakan spss :

Tabel III.18
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.270	.486		2.611	.013
	X	.507	.155	.465	3.276	.002
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data primer diolah

Syarat penerimaan dan penolakan hipotesis pada uji t adalah :

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
 H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara *trust* terhadap *knowledge sharing*

H_1 : Ada pengaruh antara *trust* terhadap *knowledge sharing*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai uji t sebesar 3,276 sedangkan t_{tabel} diperoleh dari ($df=N-k-1=39$, dengan taraf signifikansi 0,05) sehingga t_{tabel} sebesar 1,685. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $3,276 > 1,685$ maka artinya H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh antara kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing*.

6. PENUTUP

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing (morning enlightenment)* di perpustakaan ITS Surabaya, maka akan ditarik kesimpulan yang dijelaskan pada bab lima ini. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepercayaan karyawan (*trust*) yang meliputi komponen *ability*, *benevolence* dan *integrity* terhadap *knowledge sharing (morning enlightenment)* pada karyawan perpustakaan ITS Surabaya. Hasil koefisien t_{hitung} sebesar 3,276 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,685, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,276 > 1,685$) dengan taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh antara kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap *knowledge sharing* yaitu *morning enlightenment* pada karyawan perpustakaan ITS Surabaya.
2. Besarnya pengaruh variabel bebas (*Trust*) terhadap variabel terikat *knowledge sharing (morning enlightenment)* dapat dilihat dari hasil uji analisis koefisien determinasi (R^2) dimana diperoleh nilai R^2 sebesar 0,216 yang berarti menunjukkan bahwa pengaruh kepercayaan karyawan (*trust*) terhadap (*knowledge sharing (morning enlightenment)*) sebesar 21,6 % dan sisanya 78,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana
- Colquitt, J.A.; Scott, B.A.; & LePine, J.A. 2007. Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 4, pp. 909-927.

- Dalkir, Kimiz. 2005. *Knowledge Management in Theory and Practice*. Mc Gill University : Elsevier Inc.
- Davenport, T. H. & Prusak, L. 1998. *Working Knowledge: How Organizations manage what they know*.
- Evans, M. Max. 2013. Is trust the most important human factor influencing knowledge sharing in organization?. *Journal of information and knowledge management*. 2 (4). Pp 1-17.
- Gazor, Hossein, dkk. 2012. Influential Faktors on Knowledge Sharing in Banking Industry. *Journal Management Science Letters*. Pp. 2215-2224.
- Mayer, Roger C. 1995. An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*. Vol.20 (3) pp. 709-734.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Setiarso, Bambang. dkk. 2009. *Penerapan Knowledge Management pada Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Stepen P. Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Tsui. 2006. *A Hand Book on Knowledge Sharing : strategies and reccomendations for reserachers, policymakers, and service providers*. Alberta : Community University Partnership.
- Vathsala Wickramasinghe and Ruvini Widyaratne. 2012. Effect of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanism on knowledge sharing in project teams. *The journal of information and knowledge management system*. Emerald Group Publishing. 42 (2). Pp. 214-136.