

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP BERBAGI
PENGETAHUAN DAN IMPLIKASI NYA PADA KINERJA ASISTEN
LABORATORIUM TERPADU UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Skripsi

Program Studi Sistem Informasi

Jenjang Sarjana



Oleh:

Dwi Maretta

NIM 09031181722022

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2021

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP BERBAGI
PENGETAHUAN DAN IMPLIKASI NYA PADA KINERJA ASISTEN
LABORATORIUM TERPADU UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

SKRIPSI

Program Studi Informasi

Jenjang Sarjana

Oleh :

Dwi Maretta

NIM 09031181722022

Palembang, Juni 2021

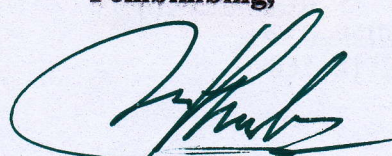
Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi



Endang Lestari Ruskan, M.T
NIP 197811172006042001

Pembimbing,



Ir. Muhammad Ihsan Jambak, M.Sc., M.M
NIP. 196804052013081201

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Maretta

NIM : 09031181722022

Program Studi : Sistem Informasi Reguler

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Dan Implikasinya Pada Kinerja Asisten Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya

Hasil Pemeriksaan *Software Ithenticate/Turnitin* : 11 %

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun.



Palembang, 15 Juni 2021



0572FAJX281966227
Dwi Maretta
09031181722022

HALAMAN PERSETUJUAN

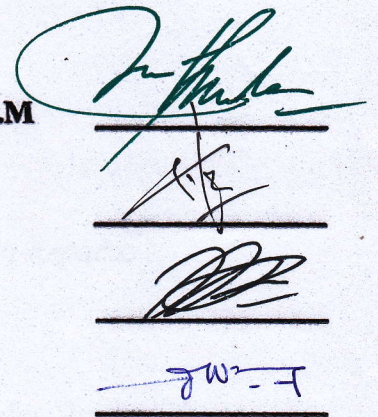
Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Mei 2021

Tim Penguji :

1. Pembimbing : Ir. Muhammad Ihsan Jambak, M.Sc., M.M
2. Ketua Penguji : Ari Wedhasmara, M.TI
3. Penguji 1 : Pacu Putra, M.CS
4. Penguji 2 : Dwi Rosa Indah, M.T



Four handwritten signatures are present, each on a horizontal line. The first signature is large and cursive. The second is smaller and more stylized. The third is also stylized. The fourth is written in a different style, possibly 'Dwi Rosa Indah'.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi



A blue circular official stamp of the Faculty of Information Systems, Universitas Sebelas Maret, is partially visible behind the signature. The signature is in blue ink and is written over the stamp.

Endang Lestari Ruskan, M.T
NIP 197811172006042001

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Janganlah pernah menyerah ketika kamu masih mampu berusaha lagi. Tidak ada kata berakhir sampai kamu berhenti mencoba. Teruslah melangkah, berusaha dan berdo'a. Karena hasil tidak akan mengkhianati itu semua”

Kupersembahkan Kepada:

- *Allah SWT*
- *Kedua Orang Tuaku, Saudara dan Keluarga besarku*
- *Dosem Pembimbing dan Penguji*
- *Sahabat-Sahabatku*
- *Sistem Informasi 2017*
- *Almamater yang kubanggakan, Universitas Sriwijaya*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP BERBAGI
PENGETAHUAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA ASISTEN
LABORATORIUM TERPADU UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Oleh

Dwi Maretta 0903 1181722022

Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sriwijaya

Email : marettadwimetta@gmail.com

ABSTRAK

Pengetahuan merupakan aset vital untuk keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Pengetahuan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi organisasi, karena pengetahuan merupakan aset yang apabila dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja. Maka dari itu sangat penting untuk melakukan Manajemen Pengetahuan terhadap pengetahuan tersebut agar dapat diberdayakan dan dipergunakan dengan maksimal oleh organisasi. Bagian yang paling penting dalam manajemen pengetahuan adalah mendorong insan-insan dalam organisasi untuk melakukan berbagi pengetahuan maka dari itu dilakukan penelitian tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan dan kinerja. Dalam penelitian ini kerangka berpikir dikonstruksikan kedalam suatu model yang diadopsi dari model *Organizational Culture Theory* (Teori Budaya Organisasi). Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan responden 126 orang yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Olah data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil menunjukkan dari enam faktor budaya organisasi, tiga diantaranya mempunyai pengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan, yaitu Sistem Informasi, Proses dan Struktur Organisasi. Dan berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0.292. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan Kinerja sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Sistem Informasi, Manusia, Proses, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur Organisasi dan Perilaku berbagi pengetahuan dengan Koefisien Determinasi sebesar 0.550.

Kata Kunci : Manajemen Pengetahuan, Berbagi Pengetahuan, Kinerja, Budaya Organisasi

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON
SHARING KNOWLEDGE AND ITS IMPLICATIONS ON ASSISTANT
PERFORMANCE IN INTEGRATED LABORATORY
OF SRIWIJAYA UNIVERSITY**

By

Dwi Maretta 0903 1181722022

Information System, Faculty of Computer Science, Sriwijaya University

Email : marettadwimatta@gmail.com

ABSTRACT

Knowledge is a vital asset for the sustainability and development of an organization. Knowledge is a very important resource for organizations, because knowledge is an asset which if managed properly will improve performance. Therefore, it is very important to carry out Knowledge Management on this knowledge so that it can be empowered and used optimally by the organization. The most important part in knowledge management is to encourage people in the organization to share knowledge, therefore research is carried out on what factors can affect knowledge sharing and performance. In this study, the framework of thinking is constructed into a model adopted from the Organizational Culture Theory model. Primary data was obtained through a questionnaire with 126 respondents who were taken using a simple random sampling technique. Data processing was carried out using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (PLS). The results show that of the six organizational culture factors, three of them have a significant influence on knowledge sharing, namely Information Systems, Processes and Organizational Structures. And knowledge sharing has a significant effect on performance with a coefficient of 0.292. Furthermore, the results of the study show that performance as the dependent variable is influenced by independent variables, namely Information Systems, Humans, Processes, Leadership, Rewards, Organizational Structures and Knowledge Sharing Behavior with a Determinasj Coefficient of 0.550.

Keywords: Knowledge Management, Knowledge Sharing, Performance, Organizational Culture

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Dan Implikasi Nya Pada Kinerja Asisten Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya" dengan baik.

Selama penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga Laporan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Jaidan Jauhari, S.Pd., M.T. selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Endang Lestari Ruskan, M.T. selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi.
3. Bapak Ir. Muhammad Ihsan Jambak, M.Sc., M.M selaku Pembimbing
4. Seluruh Dosen Sistem Informasi beserta Staff Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya yang telah membimbing dan memberikan ilmu kepada penulis selama menjalankan perkuliahan.
5. Kedua orang tua dan saudaraku serta keluarga besar senantiasa memberikan doa dan semangat, dukungan serta saran yang sangat bermanfaat agar terus melakukan yang terbaik
6. Kepada sahabat terbaik saya selama kuliah, Tsaniyah, Rahma, Ririn, Deni dan Hanna yang selalu ada dan hadir serta menjadi saksi diperjuangan saya dalam

menyelesaikan tugas akhir ini.

7. Teman - teman seperjuangan Sistem Informasi Reguler B 2017 dan seluruh teman-teman di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya yang sudah bersama dan mengisi hari-hari perkuliahan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar lebih baik lagi untuk kedepannya. Penulis juga berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya secara langsung ataupun tidak langsung sebagai sumbangan pikiran dalam peningkatan mutu pembelajaran.

Palembang, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Masalah	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Knowledge-Based Theory (KBT)	10
2.3 Knowledge Sharing	11
2.4 Teori Kinerja	12
2.4 Teori Budaya Organisasi	13
2.5 Kerangka Berpikir	15
2.5.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Berbagi Pengetahuan	16
2.5.2 Hubungan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja.....	18

BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Metode Penelitian	19
3.2 Objek Penelitian.....	19
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	19
3.3.1 Populasi	19
3.3.2 Sampel	20
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	21
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	21
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional Variable Penelitian	23
3.6 Model Penelitian	38
3.7 Penyusunan Kuisisioner Penelitian.....	40
3.8 Instrumen Penelitian	40
3.9 Teknik Analisis Data.....	41
3.9.1 Analisis Deskriptif	42
3.9.2 Analisis Inferensial	42
3.9.2.1 Measurement (Outer) Model.....	43
3.9.2.2 Structural (Inner) Model	44
3.10 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.10.2 Tempat	45
3.10.3 Waktu	45
3.11 Jadwal Penelitian.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	47
4.2 Gambaran Umum Responden	47
4.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	48
4.2.2 Responden Menurut Tempat Tugas	49
4.2.3 Responden Menurut Masa Kerja	50
4.3 Analisis Data Penelitian	51

4.3.1 Uji Validitas.....	52
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	57
4.3.3 Uji Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	58
4.3.4 Uji Hipotesis Penelitian	62
4.4 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tak Langsung Dan Pengaruh Total	65
4.5 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	68
4.5.1 Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Asisten Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya.....	68
4.5.2 Pengaruh Manusia Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Asisten Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya.....	70
4.5.3 Pengaruh Proses Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Asisten Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya.....	71
4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Asisten Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya.....	73
4.5.5 Pengaruh Penghargaan Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Asisten Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya.....	75
4.5.6 Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Asisten Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya.....	76
4.5.7 Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Asisten Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Budaya Organisasi Oleh Gupta dan Govindrajan 2000	14
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Penelitian	15
Gambar 3.1 Konsep Budaya Organisasi oleh Gupta dan Govindrajan (2000)	22
Gambar 3.2 Model Umum Penelitian	39
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Tempat Tugas	50
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Gambar 4.4 Model Struktural Olah Data Asal	54
Gambar 4.5 Model Struktural Olah Data Asal	57
Gambar 4.6 Model Struktural dengan Koefisien Jalur	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Asisten Laboratorim Terpadu UNSRI Periode 2019/2020.....	20
Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Sistem Informasi (X1).....	24
Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator Variabel Manusia (X2).....	26
Tabel 3.4 Dimensi dan Indikator Proses (X3).....	28
Tabel 3.5 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan (X4)	29
Tabel 3.6 Dimensi dan Indikator Penghargaan (X5)	32
Tabel 3.7 Dimensi dan Indikator Struktur Organisasi (X6).....	33
Tabel 3.8 Dimensi dan Indikator Perilaku Berbagi Pengetahuan (Y1).....	35
Tabel 3.9 Dimensi dan Indikator Kinerja (Y2)	37
Tabel 3.10 <i>Skala Likert</i>	41
Tabel 3.11 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tugas	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.4 <i>Loading Factor</i> Olah Data Asal.....	52
Tabel 4.5 Tabel <i>Loading Factor</i> Olah Data Setelah Reduksi	55
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.7 Tabel <i>R-Square</i>	59
Tabel 4.8 Koefisien Jalur	60
Tabel 4.9 Uji Hipotesis	62
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesa	64
Tabel 4.11 Koefisien Pengaruh Langsung	66
Tabel 4.12 Koefisien Pengaruh Tidak Langsung.....	67
Tabel 4.13 Pengaruh Total	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	90
Lampiran 2 : Kartu Konsultasi Pembimbing	98
Lampiran 3 : Lembar Rekomendasi Ujian Pembimbing.....	100
Lampiran 4 : Form Perbaikan Ujian Komprehensif.....	101
Lampiran 5 : Surat Keputusan Tugas Akhir	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengetahuan didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan (Nonaka & Takeuchi, 1995). Pengetahuan adalah hasil dari proses belajar seumur hidup seseorang, yaitu, akumulasi yang dapat diakses dan diatur menurut informasi yang benar berdasarkan fakta, aturan, dan lain-lain. (Geiger, Geiger, and Wilhelm 2019)

Pengetahuan merupakan aset vital untuk keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Kegiatan penciptaan pengetahuan dapat menghasilkan inovasi, kunci kelangsungan hidup bagi sebagian besar organisasi yang beroperasi di lingkungan persaingan global untuk produk dan layanan (Nonaka & Takeuchi, 1995)

Berdasarkan *knowledge – based theory*, pengetahuan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena pengetahuan merupakan aset yang apabila dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja perusahaan. Teori ini memberikan dukungan yang kuat pada pengakuan intellectual capital sebagai salah satu aset perusahaan (Putri 2013).

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Delphi Group menyatakan bahwa pada suatu organisasi atau perusahaan, pengetahuan yang dimiliki tersimpan dalam beberapa struktur yaitu 42% pada otak (pikiran), 26% pada dokumen cetak, 20% dokumen digital dan 12% pada *knowledge base elektronik*. (Pradana 2016)

Penelitian tersebut membuktikan bahwa sebagian besar asset *knowledge* (Pengetahuan) yang kita miliki ditanamkan otak, atau dikenal sebagai *tacit knowledge*. *Tacit Knowledge* merupakan *knowledge* dimana diperoleh melalui pekerjaan serta pengalaman, dan *knowledge* tersebut terletak di otak dan juga melekat di dalam diri seseorang. *Tacit Knowledge* diindikasikan sebagai suatu pengetahuan yang sangat personal serta tidak mudah untuk mendefinisikannya. Sangat susah untuk berkomunikasi dan berbagi *tacit knowledge* ini kepada orang lain. (Nonaka & Takeuchi, 1995)

Oleh karena itu, *knowledge management* ada untuk menjawab persoalan ini, yaitu proses mengubah *tacit knowledge* menjadi *knowledge* yang mudah dikomunikasikan dan mudah didokumentasikan, hasil *knowledge* tersebut disebut *explicit knowledge*. *Knowledge management* berfokus pada identifikasi, berbagi, membuat dan menyimpan pengetahuan dalam rangka pelaksanaan pembelajaran organisasi (Trivellas et al. 2015).

Manajer di banyak organisasi telah menunjukkan bahwa dalam lingkungan dengan persaingan yang tinggi saat ini, manajemen pengetahuan (KM) akan menjadi kunci keberhasilan organisasi di milenium ini. Untuk itu diperlukan suatu aplikasi berupa Knowledge Management System (KMS), yaitu sistem yang diciptakan untuk memfasilitasi penangkapan, penyimpanan, pencarian, transfer dan penggunaan kembali pengetahuan (Nissa and Jambak 2016).

Dalam membangun sebuah aplikasi, terdapat beberapa tahapan salah satunya adalah pendefinisian kebutuhan pengguna sistem (*user requirements system*). Tahapan ini sangat penting karena proyek pengembangan sistem informasi dilaksanakan untuk menghasilkan produk yang memenuhi kebutuhan pemakai (*UserRequirements*).

Secara umum kebutuhan pemakai (*User Requirements*) adalah sekumpulan data yang memberikan indikasi bagaimana sebuah kebutuhan didefinisikan mengacu pada sasaran pemakai, kekuatan, batasan- batasan, sikap dan perilaku pemakai (Nurdam 2014).

Maka dari itu sebelum membangun aplikasi *Knowledge Management System* adalah penting untuk mengetahui perilaku berbagi pengetahuan dari penggunanya dan mengidentifikasi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan. Karena Bagian yang paling penting dalam manajemen pengetahuan adalah mendorong insan-insan dalam organisasi untuk melakukan berbagi pengetahuan” (Aulawi et al. 2009; Swee 2002; Trivellas et al. 2015)

Berbagi pengetahuan mencakup aktivitas dan tindakan berbagi pengetahuan dengan orang lain sambil berbagi informasi yang relevan dengan orang lain. (Mardlillah and Rahardjo 2017). Aktivitas *knowledge sharing* dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, faktor individu, faktor organisasi, semuanya ditemukan mempengaruhi budaya berbagi pengetahuan. (Søndergaard et al., 2007; Choudhary & Sarikwal, 2017)

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan serta norma bersama yang dapat mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, serta berperilaku di tempat kerja (Agwu 2014). Budaya organisasi yang sulit diubah mempunyai hubungan erat dengan berbagi pengetahuan (AULIA 2016)

Berdasarkan *Organizational Culture Theory* oleh Edgar Schein (1988) budaya organisasi merupakan model keyakinan dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka belajar bagaimana memecahkan masalah. Jadi

karyawan di organisasi dapat mengajar atau berbagi dengan anggota baru tentang koordinasi eksternal dan integrasi internal yang telah cukup berhasil sehingga ia dapat melihat, berpikir, dan mendengarkan dengan benar.

Teori tersebut juga mengatakan bahwa organisasi dapat membuat asumsi implisit tentang sifat manusia, baik dalam hal apakah itu pada akhirnya baik, netral, atau buruk, dan dalam hal seberapa mudah dibentuk atau diperbaiki.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Al-Alawi, Al-Marzooqi, and Mohammed 2007) diketahui bahwa budaya organisasi yang terdiri atas faktor *trust, communication, information system, reward, dan organization structure* memiliki dampak terhadap *knowledge sharing* secara signifikan.

Kehidupan pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, karena mengandung kebiasaan khusus organisasi dan merupakan ekspresi penting dari aturan perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi. (Agwu 2014) *Organizational Culture Theory* juga mengatakan sifat dan keragaman dari budaya organisasi akan mempengaruhi kapasitas inovatif organisasi. Untuk kelompok tertentu, budaya adalah kekuatan homogenisasi.

Sehingga budaya organisasi juga dapat mempengaruhi performa (kinerja) suatu organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh (Jatiningrum, Musadieg, and Prasetya 2016; Nikpour 2017; Ponnuswamy and Manohar 2016) yang menyatakan hasilnya ialah adanya dampak dan hubungan antara budaya organisasi serta kinerja secara signifikan.

Sehingga berdasarkan konsep dan penelitian-penelitian sebelumnya diketahui adanya korelasi diantara budaya organisasi, berbagi pengetahuan dan kinerja.

Berbagi pengetahuan diketahui mempunyai peranan penting dalam memaksimalkan kinerja individu dalam organisasi seperti di perusahaan maupun instansi pendidikan seperti perguruan tinggi.

Sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia, menjadi perguruan tinggi terkemuka dan berbasis riset yang unggul dalam berbagai bidang ilmu merupakan visi dari Universitas Sriwijaya. Sehingga untuk mencapai visi tersebut diperlukan adanya penerapan sistem pembelajaran yang baik dalam kegiatan perkuliahan, baik itu mata kuliah yang bersifat teoritis maupun mata kuliah bersifat praktik. Pelaksanaan kegiatan perkuliahan untuk materi yang bersifat teoritis dilaksanakan di ruang kelas dan diampuh oleh satu atau lebih dosen pengampuh mata kuliah. Sedangkan untuk pelaksanaan mata kuliah yang bersifat praktik atau penerapan dilaksanakan di Laboratorium.

Salah satu Laboratorium yang ada di Universitas Sriwijaya yaitu Laboratorium Terpadu. Laboratorium Terpadu terdiri dari beberapa laboratorium yaitu Laboratorium Kimia Umum, Biokimia, Kimia Fisika, Kimia Organik dan Fisika Dasar. Laboratorium Terpadu digunakan oleh Mahasiswa dari berbagai Fakultas seperti “Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Teknik, Fakultas Kesehatan Masyarakat dan Fakultas Pertanian”

Pelaksanaan kegiatan Praktikum di Laboratorium Terpadu diampuh oleh Analis dan juga dibantu oleh Asistan Laboratorium. Asisten Laboratorium di Universitas Sriwijaya direkrut dari mahasiswa yang sedang menjalani perkuliahan. Asisten Laboratorium merupakan pelaksana teknis yang memiliki tugas untuk membantu Analis dalam melaksanakan praktikum.

Asisten Laboratorium bertugas mengkoordinir proses praktikum, mengawasi mahasiswa yang sedang praktikum, memeriksa laporan mahasiswa praktikum serta membantu menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi saat praktikum berlangsung seperti alat yang tidak berfungsi, dan sebagainya. Oleh karena itu, Asisten Laboratorium harus mempunyai pengetahuan yang cukup agar bisa membantu kelancaran praktikum di Laboratorium,

Namun tidak semua Asisten Laboratorium mempunyai pengetahuan serta keahlian yang mumpuni untuk menjalankan tugas dengan baik dan mengatasi berbagai masalah yang terjadi, terutama Asisten Laboratorium yang baru bergabung. Hal tersebut dapat berdampak pada kinerja Asisten Laboratorium.

Kineja merupakan penampilan hasil kerja yang meliputi kualitas dalam menyelesaikan tugas nya maupun kuantitas dari tugas yang mampu diselesaikan. Oleh karena itu diperlukan adanya kerjasama antar Asisten Laboratorium dengan cara saling berbagi pengetahuan serta pengalaman masing-masing agar proses praktikum berjalan lancar dan masalah-masalah dapat diatasi dengan baik. Maka dari itu, budaya berbagi pengetahuan antar Asisten di Laboratorium menjadi sangat penting.

Oleh karena itu, agar budaya berbagi pengetahuan antar Asisten Laboratorium berjalan dengan baik, perlu diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan antar Asisten Laboratorium dan bagaimana implikasi nya terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan latar belakang masalah sebagaimana terurai diatas maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA ASISTEN LABORATORIUM TERPADU UNIVERSITAS SRIWIJAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah “adakah pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan dan implikasinya terhadap kinerja?”

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sebagai variable mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Mengetahui faktor apa saja dari budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja
2. Mengetahui peranan berbagi pengetahuan sebagai variable mediasi
3. Mengetahui seberapa besar koefisien pengaruh dari setiap faktor sehingga dapat mengetahui skala prioritas dalam meningkatkan kinerja
4. Mendapat rekomendasi berupa fitur-fitur *Knowledge Management System*

1.5 Batasan Masalah

1. Subjek penelitian ialah Asisten Laboratorium di Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya periode 2019/2020
2. Tempat penelitian adalah Laboratorium Terpadu Universitas Sriwijaya
3. Menggunakan pendekatan kuantitatif kuisioner dengan instrument pengumpulan data
4. Menguji variable secara keseluruhan dimana pengujian terhadap dimensi tidak dilakukan, melainkan pengujian langsung dilakukan terhadap indikator

DAFTAR PUSTAKA

- Agistiawati, Eva, Masduki Asbari, Sucipto Basuki, Teguh Yuwono, and Gusli Chidir. 2020. "Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability." (June):62–77.
- Agwu, Mba Okechukwu. 2014. "Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria." *Global Journal of Management and Business Research* 14(2):2–11.
- Al-Alawi, Adel Ismail, Nayla Yousif Al-Marzooqi, and Yasmeen Fraidoon Mohammed. 2007. *Organizational Culture and Knowledge Sharing: Critical Success Factors*. Vol. 11.
- Aulawi, Hilmi, Iman Sudirman, Kadarsah Suryadi, and Rajesri Govindaraju. 2009. "Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact on the Individual Innovation Capability." *Journal of Applied Sciences Research* 5(12):2238–46.
- AULIA, ASTUTI. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya)." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 4(3):1–15.
- Budiasih, Yanti. 2012. "STRUKTUR ORGANISASI, DESAIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. XX Di Jakarta." *Jurnal Liquidity* 1(2):99–105.
- Casimir, Gian, Karen Lee, and Mark Loon. 2012. "Knowledge Sharing : Influences of Trust , Commitment and Cost." 16(5):740–53.
- Chen, Chung-jen, and Jing-wen Huang. 2007. "How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management — The Social Interaction Perspective." 27:104–18.

Choudhary, Preeti, and Lovy Sarikwal. 2017. "Conceptual Framework of Organisational Factors on Explicit and Tacit Knowledge Sharing." *IOSR Journal of Business and Management* 19(01):34–38.

Dianintyas, Azizah. 2014. "PENGARUH PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KOTABARU YOGYAKARTA."

Eviline, Endang, Umar Nimran, Djahur Hamid, and Mochammad Al Musadieg. 2016. "The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement , Knowledge Sharing , and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom." 3(04):20–33.

Geiger, Sonja Maria, Mattis Geiger, and Oliver Wilhelm. 2019. "Environment-Specific vs. General Knowledge and Their Role in pro-Environmental Behavior." *Frontiers in Psychology* 10(APR):1–12.

Hooff, Bart Van Den, and Marleen Huysman. 2009. "Information & Management Managing Knowledge Sharing : Emergent and Engineering Approaches." 46:1–8.

Iskandar, Azwar, and Subekan. Achmad. 2018. "PENGARUH PERSONAL KNOWLEDGE, JOB PROCEDURE DAN TECHNOLOGY TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PUBLIK." 9(2):168–92.

Jambak, Muhammad Ihsan. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Berbagi Pengetahuan Diantara Mahasiswa Baru Fakultas Ilmu Komputer Unsri." *Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Aplikasinya (KNTIA)* 47–55.

Jatiningrum, Citra Dwi, Mochammad Al Musadieg, and Arik Prasetya. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja." *Administrasi Bisnis* 39(1):117–24.

Larasati, Hilari, and Siti Masripah. 2017. "Analisa Dan Perancangan Sistem Informasi Pembelian Grc Dengan Metode Waterfall." *Jurnal Pilar Nusa Mandiri* 13 (2):193-98

- Malik, Muhammad Fadlil. 2019. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Employee Performance*. Vol. 8.
- Mardillah, A., and K. Rahardjo. 2017. "PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 46(2):28–36.
- Matondang, Zulkifli. 2009. "VALIDITAS DAN RELIABILITAS SUATU INSTRUMEN PENELITIAN." *JURNAL TABULARASA PPS UNIMED* Vol.6 No.1.
- Mehmood, Sufyan. 2013. "Managing Performance through Reward System." *IOSR Journal Of Humanities And Social Science* 15(2):64–67.
- Nikpour, Amin. 2017. "The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment." *International Journal of Organizational Leadership* 6(1):65– 72.
- Nurdam, Nofriyadi. 2014. "Sequence Diagram Sebagai Perkakas Perancangan Antarmuka Pemakai." *Jurnal ULTIMATICS* 6(1):21–25.
- Ou, Carol X. J., Robert M. Davison, and Louie H. M. Wong. 2016. "Information & Management Using Interactive Systems for Knowledge Sharing : The Impact of Individual Contextual Preferences in China." *Information & Management* 53(2):145–56.
- Ponnuswamy, Indra, and Hansa Lysander Manohar. 2016. "Impact of Learning Organization Culture on Performance in Higher Education Institutions." *Studies in Higher Education* 41(1):21–36.
- Pradana, Ardi Reza. 2016. "Knowledge Sharing Pada Community Of Practices." 1–15.
- Putri, Anisa Agni. 2013. *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2009-2011*. Vol 2

R.M., Grant. 1996. "Towards a Knowledge-Based Theory of the Firm." *Strategic Management Journal* 17, Winter:109–22.

RODLIYAH, MILLATUR. 2016. "ESTIMASI SCORE FACTOR DENGAN PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) PADA MEASUREMENT MODEL ESTIMATED SCORE FACTOR WITH PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) ON MEASUREMENT MODEL (Case of Study : Remuneration Educational Staff in ITS)."

Saputro, N. S., & Manyowa, Y. 2018. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 55(3):7–13.

Sondang Mariani, Frisca Sylia Intan Rajagukguk. 2017. "Pengaruh Kompensasi , Motivasi Karyawan , Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sondang Mariani Rajagukguk." *Jurnal Maranatha* 9(November):131–36.

Søndergaard, Susanne, Micky Kerr, and Chris Clegg. 2007. "Sharing Knowledge: Contextualising Socio-Technical Thinking and Practice." *Learning Organization* 14(5):423–35.

Suppiah, Visvalingam, and Manjit Singh Sandhu. 2011. "Organisational Culture ' s Influence on Tacit Knowledge-Sharing Behaviour." 15(3):462–77.

Susanto, Anton. 2015. "Jurnal Penelitian Pos Dan Informatika FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PERILAKU PENGGUNAAN INTERNET MASYARAKAT DESA PASAR VI KUALANAMU , DELI SERDANG SUMATERA UTARA FACTORS AFFECTING THE BEHAVIOUR OF INTERNET USE OF VILLAGER PASAR VI , KUALANAMU , DELI SERDANG , NORTH SUMATRA." 5(1):65–86.

Swee, C. 2002. "Managing Effective Knowledge Transfer : An Integrative Framework and Some Practice Implications."

- Tampi, Bryan Jonannes. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, TBK." III(4):1–20.
- Tong, Canon, Walder Ip Wah Tak, and Anthony Wong. 2015. "The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong." *International Journal of Human Resource Studies* 5(1):19.
- Triana, A., H. Utami, and I. Ruhana. 2016. "PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KNOWLEDGE SHARING DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 35(2):86–93.
- Trivellas, Panagiotis, Zoe Akrivouli, Evdokia Tsifora, and Paraskevi Tsoutsas. 2015. "The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms . The Mediating Effect of General Competencies." *Procedia Economics and Finance* 19(15):238–47.
- Usoro, Abel, and Mark W. Sharratt. 2007. "Trust as an Antecedent to Knowledge Sharing in Virtual Communities of Practice."
- Willem, Annick, and Marc Buelens. 2007. "Knowledge Sharing in Public Sector Organizations : The Effect of Organizational Characteristics on Interdepartmental Knowledge Sharing." 581–606.
- Willem, Annick, and Marc Buelens. 2009. "International Journal of Information Management Knowledge Sharing in Inter-Unit Cooperative Episodes : The Impact of Organizational Structure Dimensions." 29:151–60.
- Zulkarnaen, Rifaldi. 2017. "Analisis Faktor Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Haji Surabaya Berbasis Teori Kinerja Gibson." 12–21.

