

REVIEW JURNAL TENTANG KNOWLEADE SHARING

Dalam penelitian yang berjudul “*Individual Factors and Knowledge Sharing*” oleh Eugene Okyere-Kwakye dan Khalil Md Nor, (2011) menyatakan bahwa Organisasi tidak akan berhasil dalam menciptakan pengetahuan tanpa individu karena individu dianggap sebagai elemen kunci dalam manajemen pengetahuan, dalam hal ini ada empat faktor pendukung individu untuk berbagi pengetahuan yaitu kepercayaan, Altruisme, Saling Timbal balik dan Self-efficacy. **Kepercayaan** adalah titik fokus dari setiap hubungan dalam organisasi dengan kepercayaan orang cenderung mengambil risiko. Kepercayaan telah terbukti menjadi teknik yang paling efisien yang meningkatkan berbagi pengetahuan dalam organisasi Kepercayaan meningkatkan tindakan berbagi pengetahuan dalam anggota organisasi . Setiap kali ada kepercayaan dalam individu dalam suatu organisasi ada kecenderungan kerjasama yang lebih tinggi dan komitmen. **Altruisme** dapat disebut sebagai perilaku individu yang menguntungkan orang lain . Orang-orang yang memberikan sesuatu kepada orang lain tanpa memikirkan keuntungan ketika menunjukkan perilaku altruistik . Altruisme merupakan kegiatan yang memiliki keuntungan lain. Biasanya , beberapa individu dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan orang lain tanpa memikirkan manfaat dia bisa memperoleh keuntungan dari itu . Dari definisi di atas , dapat dilihat bahwa individu dalam suatu organisasi dapat berbagi pengetahuan mereka dengan bebas tanpa memikirkan pamrih . Kami berpendapat bahwa individu dengan altruisme yang lebih tinggi dapat dengan mudah berbagi pengetahuan mereka daripada individu dengan altruisme rendah . Dalam studinya , Lin (2006) menemukan bahwa , perempuan memiliki altruisme tinggi dibandingkan laki-laki dan sehingga mereka cenderung untuk berbagi pengetahuan lebih dari pada pria. **saling timbal balik** adalah salah satu enabler kunci berbagi pengetahuan . Dalam konteks berbagi pengetahuan , pemberi pengetahuan akan memutuskan apakah penerima memiliki potensi memberikan kembali hasil yang positif . Orang-orang cenderung untuk menimbang kemampuan orang lain sebelum mereka menunjukkan perilaku tertentu . **Self efficacy** adalah penilaian masyarakat terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan program aksi . Ini menyangkut bukan dengan keterampilan seseorang tapi dengan penilaian tentang apa yang bisa dilakukan dengan semua keterampilan yang dimilikinya.

Penelitian yang berjudul “*Investigating Tacit Knowledge Acquisition and Sharing from the Perspective of Social Relationships—A Multilevel Model*” oleh Shu-Chen Yang and Cheng-Kiang Farn, (2009) menerangkan bahwa pengaruh sosial pada tacit akuisisi pengetahuan masyarakat dalam berbagi di perusahaan yang berada di wilayah Timur berbeda dengan di perusahaan-perusahaan yang berada pada wilayah Barat. Dengan demikian , temuan tidak boleh ditafsirkan berlaku untuk kelompok kerja dalam budaya nasional yang jelas berbeda . Studi masa depan harus dilakukan dengan mereplikasi atau memperluas penelitian ini untuk kelompok budaya lain untuk memahami efek dari faktor budaya berbagi pengetahuan tacit antara karyawan. Dalam penelitian ini ada

2 implikasi yaitu implikasi teoritis dan implikasi manajerial. Ada beberapa implikasi teoritis untuk literatur berbagi pengetahuan, yang dijelaskan sebagai berikut . Pertama , studi ini menggunakan perspektif hubungan sosial untuk menyelidiki efek dari relasional individu dan iklim kelompok dalam akuisisi pengetahuan tacit dan berbagi dalam / kelompok pekerjaannya. Beberapa literatur menyatakan bahwa pengetahuan tacit berbagi antara karyawan didorong oleh rasa sosial, namun masih ada studi empiris pada faktor akuisisi pengetahuan tacit dan berbagi di antara karyawan tidak banyak tersedia. Kedua, hubungan antara akuisisi pengetahuan tacit dan berbagi di selidiki dalam penelitian ini untuk pertama kalinya dalam literatur. Meskipun efek mediasi penuh inklusi sosial di tempat kerja tidak di dukung. Selain itu, dalam lingkungan Asia, mungkin ada kebutuhan intrinsik yang lebih besar untuk membalas , dengan demikian, hubungan antara inklusi sosial di tempat kerja dan niat berbagi pengetahuan tacit dapat dimoderatori oleh motivator intrinsik tertentu. Ketiga, studi ini menunjukkan bahwa kedua variabel individual dan tingkat grup akan mempengaruhi berbagi pengetahuan tacit dalam kelompok kerja . Kerangka kerja ini kemudian diperiksa menggunakan HLM analisis , dan hasilnya menunjukkan bahwa penyelidikan multilevel adalah menarik dalam penelitian ini . Dengan demikian , pemahaman yang lebih kaya berbagi pengetahuan tacit disediakan. Keempat , mungkin ada faktor lain yang dapat mempengaruhi perolehan pengetahuan tacit dalam berbagi, seperti karakteristik proyek, atribut psikologis anggota, dan persaingan dan konflik dalam kelompok kerja. Penelitian ini juga memiliki beberapa implikasi manajerial berdasarkan hasil empiris. Pertama, hasilnya menunjukkan bahwa kepercayaan berbasis mempengaruhi merupakan prasyarat penting untuk antarpribadi akuisisi pengetahuan tacit yang efektif . Dengan demikian , manajer harus mendorong pembentukan jaringan sosial informal di antara karyawan dalam rangka untuk mempromosikan akuisisi pengetahuan tacit dalam kelompok kerja . Kedua , self efficacy merupakan faktor penentu penting dari tacit pengetahuan niat berbagi karyawan . Self efficacy karyawan berkaitan dengan berbagi pengetahuan tacit biasanya berasal dari / karakteristik individu nya dan pengalaman organisasi . Ketika individu biasanya didorong untuk berbagi tacit pengetahuan dan pengalaman beberapa frustrasi mereka , mereka akan yakin kemampuan mereka untuk berbagi pengetahuan tacit dengan rekan kerja . Tampaknya agak penting bagi manajer untuk mendorong *self efficacy* untuk mengurangi hambatan dan kesulitan dalam berbagi pengetahuan tacit antara karyawan. Ketiga, norma deskriptif juga merupakan penentu penting dari tacit pengetahuan niat berbagi karyawan. Artinya, kesediaan karyawan untuk berbagi / pengetahuan tacit nya terutama dipengaruhi oleh pengetahuan perilaku berbagi tacit sebenarnya orang lain yang penting dalam kelompok kerja yang sama . Dengan demikian , studi ini menunjukkan bahwa manajer atau pemimpin kelompok harus aktif berkontribusi pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari bekerja untuk orang lain di tempat kerja untuk merangsang berbagi pengetahuan tacit motivasi anggota kelompok . Akhirnya, hasil juga menyiratkan bahwa iklim afiliasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan tacit mereka dengan rekan kerja mereka . Seorang karyawan yang merasakan bahwa hubungan antarpribadi antara anggota kelompok yang harmonis akan cenderung untuk berbagi/pengetahuan tacit dengan orang lain demi bersama yang baik . Mengingat efek yang signifikan dari iklim afiliasi , studi ini menunjukkan bahwa upaya-upaya sistematis untuk meningkatkan iklim ini sangat penting bagi para manajer yang ingin mendorong berbagi pengetahuan tacit antara karyawan.

Penelitian yang berjudul "*Investigating The Antecedents of Users Knowledge Sharing Intention*" oleh Huang, Eugenia Y Huang dan Travis (2012) menyatakan Iklim Inovatif langsung dan positif mempengaruhi niat pengguna untuk berbagi pengetahuan

baik tacit dan eksplisit. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan untuk memahami aspek kunci kesuksesan analisis sistem. Salah satu implikasi praktis yang sangat penting dari penelitian ini adalah bahwa iklim inovatif harus diutamakan sebelum pengguna akan berbagi pengetahuan.

Penelitian yang berjudul “*Knowledge sharing in integrated product development*”, oleh Doll Abraham Y. N. dan Xiao Li, menyatakan bahwa ketika tim proyek beroperasi dalam lingkungan yang mendorong pengetahuan bersama pelanggan, pemasok dan kemampuan internal, kinerja proses (produktivitas kerja tim dan pengembangan) dapat membantu manajer untuk berfokus pada bagaimana meningkatkan produktivitas kerja tim dan pengembangan melalui berbagi pengetahuan aktif antara anggota tim.

Penelitian yang berjudul “*Knowledge Transfer Process Cycle: Between Factory Floor and Middle Management*” oleh Andreas, Zulpo dan Michael menyatakan bahwa para pekerja pabrik tidak mengkondisikan pengetahuan mereka dan hanya mengartikulasikan secara pribadi. Dengan demikian perusahaan harus menyediakan lingkungan yang mendukung pertukaran pengetahuan dalam komunitas pekerja pabrik dan manajer tingkat menengah dan tingkat atas.

Penelitian yang berjudul “*Knowledge sharing and educational technology acceptance in online academic communities of practice*”, oleh Nicolae Nistor, Monika Schustek dan Beate Baltes, (2012) menyatakan keinginan dan perilaku pengembangan konten yang relatif rendah karena fakta bahwa vCoP (komunitas virtual akademik praktek) baru saja dimulai dan belum mapan. Keahlian teknologi peserta secara signifikan dipengaruhi oleh partisipasi mereka dalam vCoP.

Penelitian yang berjudul “*Leadership transitions, tacit knowledge sharing and organizational generativity*”, oleh Melissa Peet (2012) bahwa dengan menggunakan metode GKI (*generative knowledge interviewing*) untuk mengambil dan mendokumentasikan "pengetahuan" pemimpin di bidang ini, penelitian ini menunjukkan bagaimana metodologi ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengetahuan kunci selama periode singkat transisi kepemimpinan dan bagaimana pengetahuan yang kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan perekrutan, mentoring dan upaya pelatihan dalam profesi dari waktu ke waktu.

Penelitian yang berjudul *Effects of Organizational Agility and Knowledge Sharing on Competitive Advantage: An Empirical Study in Jordan*, Soud Almahamid, Abdulkareem Awwad, dan Arthur C. McAdams (2010) memberikan keterangan bahwa Perusahaan manufaktur Yordania mempraktekkan kemampuan yang gesit/cepat dalam merespon perkembangan dan produktivitasnya. Perusahaan manufaktur di Yordania, yang mempraktekkan kemampuan yang cepat, mampu untuk mendapatkan keuntungan kompetitif. *Social motives polarity and its impact on knowledge sharing*, Farzad Sabetzadeh dan Eric Tsui, (2011) Penelitian ini mencoba untuk mengubah praduga tentang perilaku berbagi kolaborasi dan motif dan bagaimana lingkungan untuk melihat perilaku berbeda dalam situasi yang sama pada platform yang berorientasi bisnis. Penelitian ini juga menunjukkan bagaimana temuan dapat diterapkan untuk meningkatkan kolaborasi sosial yang lebih efisien untuk meningkatkan berbagi pengetahuan untuk tujuan bisnis. *Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing*, Yajiong Xue dan Huigang Liang (2010) Penelitian ini memiliki implikasi praktis untuk bagaimana merancang tim untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan. Ini menunjukkan bahwa kohesif, tim yang inovatif dengan anggota mempercayai satu sama lain dan dipimpin oleh para pemimpin yang memberdayakan akan memiliki tingkat yang lebih tinggi dari berbagi pengetahuan. *The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability*, Naresh Kumar dan Raduan Che Rose (2010) menyatakan bahwa secara eksplisit,

karyawan yang percaya pada kompetensi mereka untuk berbagi pengetahuan konstruktif dalam memajukan divisi atau unit kerja cenderung menunjukkan motivasi kuat untuk berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan perbaikan terhadap kondisi kerja yang berbeda-beda melalui kompetensi kolektif wawasan individu . *The Influence of Intellectual Capital on Knowledge Sharing: Small and Medium Enterprises' Perspective*, Rohana Ngah dan Abdul Razak Ibrahim, (2011), modal intelektual dapat memainkan peran penting dalam membentuk sebuah platform yang efektif untuk berbagi pengetahuan. Kerangka kerja ini menawarkan wawasan lain bagi UKM untuk kembali menilai kekuatan dan kelemahan mereka dan memanfaatkan kegiatan rutin mereka dalam berbagi untuk produktivitas pengetahuan UKM tersebut. *The Romance of Learning from Disagreement. The Effect of Cohesiveness and Disagreement on Knowledge Sharing Behavior and Individual Performance Within Teams*, Marianne van woerkom dan Karin Sanders (2009) menyatakan bahwa organisasi yang ingin merangsang proses berbagi pengetahuan dan kinerja dalam tim kerja disarankan untuk mengambil langkah-langkah untuk mencegah perselisihan antara anggota tim dan untuk meningkatkan kekompakan tim Meskipun beberapa guru dalam pembelajaran organisasi mengklaim bahwa perselisihan memiliki efek positif pada proses kelompok seperti berbagi pengetahuan dan pembelajaran tim, studi ini tidak mendukung klaim ini .

Tabel.1. Review jurnal tentang sharing knowledge

NO	Judul	tujuan	metode	Hasil
1.	<i>Individual Factors and Knowledge Sharing</i> , Eugene Okyere-Kwakye and Khalil Md Nor, University Technology Malaysia, 2011	untuk membahas pengaruh faktor individu yaitu , altruisme , self-efficacy , saling timbal balik dan kepercayaan pada berbagi pengetahuan berdasarkan Teori Pertukaran Sosial dan Teori Kognitif Sosial sebagai dasar teori	Kuesioner untuk mengumpulkan data dan regresi berganda sebagai teknik statistik untuk menganalisis data.	1.Ada hubungan positif antara kepercayaan dan perilaku berbagi pengetahuan 2.Altruisme (sifat berbagi dengan ikhlas) memiliki hubungan positif dengan perilaku berbagi pengetahuan 3.Saling Timbal balik memiliki hubungan positif dengan berbagi pengetahuan 4.Self-efficacy memiliki hubungan yang positif dengan pengetahuan perilaku berbagi individu
2	Investigating Tacit Knowledge Acquisition and Sharing from the Perspective of Social Relationships—A Multilevel Model, Shu-	untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perolehan pengetahuan tacit karyawan dalam berbagi pengetahuan di kelompok kerja serta hubungan antara akuisisi pengetahuan	Kuesioner, pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan untuk menguji hubungan antara variabel tingkat	1.Berbasis Kepercayaan positif mempengaruhi Tacit Knowledge Acquisition 2.Hubungan antara Shared Value dan Tacit Knowledge Acquisition tidak signifikan 3.Hubungan antara Deskriptif Norma dan niat

	Chen Yang and Cheng-Kiang Farn, <i>National Central University, Taiwan, 2009</i>	tacit dan berbagi dari perspektif hubungan sosial .	individu, pemodelan linear hirarkis (HLM) analisis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel tingkat grup pada tacit pengetahuan niat berbagi	berbagi pengetahuan tacit secara signifikan positif
3	Investigating The Antecedents of Users Knowledge Sharing Intention, Huang, Eugenia Y Huang and Travis K, National Chengchi University Taipei, Ling Tung University Taichung, Taiwan, 2012	Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pengguna untuk berbagi pengetahuan dalam konteks analisis sistem informasi	Kuisisioner dengan metode deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. iklim Inovatif berhubungan positif dengan niat pengguna untuk berbagi pengetahuan tacit dan eksplisit 2. keterlibatan interaksi sistem analisis informasi positif mempengaruhi pengguna informasi
4	Knowledge sharing in integrated product development, Doll Abraham Y. N ahm and Xiao Li, <i>European Journal of Innovation Management</i>	Menjelaskan berbagi pengetahuan, yang didefinisikan dalam tiga jenis berbagi pengetahuan bersama pelanggan , pemasok , dan kemampuan internal untuk meningkatkan kinerja, serta keharusan strategis hilir kinerja produk (waktu di pasarkan dan penilaian pelanggan)	Linear struktural equation modeling (LISREL) digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara pengetahuan bersama pelanggan , pemasok , kemampuan internal , proses kinerja. LISREL metode untuk pengujian model sebab-akibat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbagi pengetahuan bersama pelanggan, pemasok , dan kemampuan internal akan berhubungan langsung dengan proses hasil kinerja 2. Bahwa tingkat IPD kinerja proses (yaitu kerja sama tim dan pengembangan produktivitas) akan langsung berhubungan dengan hasil kinerja produk (yaitu waktu dipasarkan dan penilaian dari pelanggan)
5	Knowledge Transfer Process Cycle: Between Factory Floor and Middle Management Riege, Andreas;Zulpo, Michael <i>Australian Journal of Management</i>	Untuk mengetahui proses tranfer pengetahuan antara pekerja dan manajer tingkat menengah	Case study, analisis lintas kasus penelitian yang mengikuti pendekatan grounded theory, Pendekatan ini disampaikan beberapa kesamaan lintas-kasus yang kuat yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil menegaskan tatap muka komunikasi sebagai tercepat , disukai dan juga satu-satunya cara untuk bertukar dipertimbangkan sebagai pengetahuan antara pekerja pabrik dan manajemen menengah serta dalam komunitas buruh pabrik itu sendiri. 2. Penelitian ini menunjukkan kesediaan

			diidentifikasi sebagai pengaruh industri tertentu.	mayoritas besar pekerja pabrik untuk secara terbuka berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan yang telah memperoleh sedikit pengalaman
6	Knowledge sharing and educational technology acceptance in online academic communities of practice, Nicolae Nistor, Monika Schustek, Beate Baltes, University of Munich, Germany, 2012	Mengetahui ketergantungan program online pada penggunaan pendidikan teknologi untuk berbagi pengetahuan dalam komunitas virtual akademik praktek (vCoPs)	Penelitian sebelumnya telah meneliti antar - hubungan antara pendidikan penerimaan teknologi (ETA) dan konteks vCoP kurang . Oleh karena itu, penelitian ini untuk mengusulkan suatu model konseptual dari ETA dalam bingkai vCoP .	Sebuah analisis regresi menegaskan korelasi antara penggunaan teknologi diharapkan keinginan dan perilaku yang sesuai . Selanjutnya, partisipasi dalam vCoP berpengaruh dalam penggunaan teknologi, dan pada gilirannya , dipengaruhi oleh pengalaman peserta dengan teknologi .
7	Leadership transitions, tacit knowledge sharing and organizational generativity , Melissa Peet is based at the Department of Periodontics and Oral Medicine, School of Dentistry, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan, USA. 2012	untuk menguji GKI untuk tujuan memfasilitasi identifikasi pengetahuan tacit dan berbagi di antara sekelompok pemimpin senior, dan kemudian menilai dampak potensial terhadap fungsi organisasi dan upaya penciptaan pengetahuan dua tahun kemudian .	Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan dan metode GKI (<i>generative knowledge interviewing</i>) digunakan untuk menjelaskan bagaimana pemimpin senior menanggapi pekerjaannya.	Pemberlakuan rencana strategis difokuskan pada identifikasi , ketahanan dan memperkuat kekuatan inti dan kapasitas masyarakat melalui pengembangan norma-norma , struktur dan sistem informasi yang mendukung penciptaan pengetahuan generatif dari waktu ke waktu .
8	<i>Effects of Organizational Agility and Knowledge Sharing on Competitive Advantage: An Empirical Study in Jordan</i> , Soud	Mengetahui sejauh mana perusahaan manufaktur Yordania memiliki kemampuan cepat dan kemampuan berbagi pengetahuan untuk mengatasi	Kuisisioner dengan populasi penelitian yang terdiri dari 88 perusahaan industri yang diklasifikasikan di	praktik berbagi pengetahuan memiliki efek positif yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif organisasi, ada kebutuhan untuk membangun kemampuan gesit/cepat dan praktek berbagi pengetahuan untuk

	Almahamid, Abdulkareem Awwad, Arthur C. McAdams, Al Hussein Bin Talal University, Jordan, 2010	ketidakpastian. Mengetahui sampai sejauh mana kemampuan gesit dan kemampuan berbagi pengetahuan membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan kompetitif	Amman Bursa Efek Pasar sebagai perusahaan saham	mendapatkan keuntungan
9	<i>Social motives polarity and its impact on knowledge sharing</i> , Farzad Sabetzadeh and Eric Tsui Department of Industrial and System Engineering, The Hong Kong Polytechnic University, Kowloon, Hong Kong, 2011	untuk melihat dampak motif sosial yang penting pada perilaku berbagi pengetahuan - dalam lingkungan kolaboratif dan bagaimana orang akan bereaksi terhadap masing-masing motif tersebut .	Metodologi yang digunakan dalam makalah ini didasarkan pada survei online Penelitian ini menggunakan kuesioner elektronik untuk mengumpulkan data primer .	Makalah ini menunjukkan dampak yang berbeda dari masing-masing motif atas perilaku berbagi dalam platform kolaboratif Meskipun keyakinan umum , banyak motif tidak memiliki dampak yang sangat signifikan dalam keadaan perilaku normal yang didasarkan atas kesepakatan atau ketidaksepakatan tingkat , semua motif diuji menunjukkan kecenderungan positif ketika diuji pada netral (Dilema) posisi .
10	Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing, Yajiong Xue Management Information Systems and Huigang Liang, all in the College of Business, East Carolina University, Greenville, North Carolina, USA. 2010	Untuk menyelidiki dampak dari kultur tim dan kepemimpinan yang pemberdayaan pada perilaku berbagi pengetahuan anggota tim '	Data survei dikumpulkan dari 434 mahasiswa di sebuah universitas besar di Amerika Serikat , yang mengambil program studi yang dibutuhkan proyek tim . The parsial kuadrat teknik diterapkan untuk menguji model penelitian .	Situasi kultur Tim dan kepemimpinan yang memperdayakan secara signifikan mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan individu dengan mempengaruhi sikap mereka terhadap berbagi pengetahuan Kedua konstruksi juga memiliki efek langsung yang signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan

11	<i>The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability</i> , Naresh Kumar and Raduan Che Rose Graduate School of Management, Universiti Putra Malaysia, Serdang, Malaysia. 2010	untuk analisis mendalam dari berbagi <i>enabler</i> pengetahuan dan peran moderat etika kerja Islam (IWE) pada hubungan antara berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi di organisasi sektor publik .	IWE dan kemampuan inovasi dinilai dengan menggunakan instrumen survei divalidasi	Hasil empiris menunjukkan bahwa motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan yang signifikan dalam organisasi sektor publik . Hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi karyawan di organisasi sektor publik ditemukan bergantung pada IWE .
13	<i>The Influence of Intellectual Capital on Knowledge Sharing: Small and Medium Enterprises' Perspective</i> , Rohana Ngah and Abdul Razak Ibrahim, Universiti Teknologi MARA and Universiti Malaya, Malaysia, 2011	Mengkaji dampak dari modal intelektual pada berbagi pengetahuan . Modal intelektual diwakili oleh modal manusia , modal struktural dan modal relasional yang akan diuji terhadap berbagi pengetahuan	Data diuji dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menyelidiki dampak dari modal intelektual pada berbagi pengetahuan .	Temuan menunjukkan bahwa modal relasional memiliki dampak positif pada berbagi pengetahuan sedangkan modal manusia dan modal struktural memiliki dampak negatif terhadap berbagi pengetahuan
14	<i>The Romance of Learning from Disagreement. The Effect of Cohesiveness and Disagreement on Knowledge Sharing Behavior and Individual Performance Within Teams</i> , Marianne van woerkom and Karin Sanders. 2009	Untuk mengeksplorasi efek dari perselisihan dan kekompakan pada berbagi pengetahuan dalam tim , dan kinerja anggota tim individual .	Survei di antara 1.354 karyawan yang bekerja di 126 tim di 17 organisasi .	penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas memiliki efek yang positif pada pertukaran saran antara anggota tim dan keterbukaan untuk berbagi pendapat, sedangkan perselisihan memiliki efek negatif pada keterbukaan untuk berbagi pendapat. Selain itu , pertukaran nasihat dalam tim memiliki efek positif pada kinerja anggota tim individu dan bertindak sebagai mediator antara kekompakan dan kinerja individu .
15	<i>Heedful interrelating, knowledge sharing, and new drug</i>	untuk melaporkan studi praktek berbagi pengetahuan dalam organisasi penelitian klinis di	penelitian kolaboratif termasuk peneliti akademis , konsultan	Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan fasilitator pengetahuan , mengorganisir dan memimpin berbagi

	development, Alexander Styhre, Sanne Ollila, Jonas Roth, David Williamson and Lena Berg	sebuah perusahaan farmasi besar	dan perwakilan perusahaan digunakan untuk menguji dan mengembangkan model berbagi pengetahuan . Wawancara dan observasi partisipatif digunakan sebagai metode pengumpulan data	pengetahuan seminar antara tim-tim penelitian klinis, perlu mengembangkan kapasitas untuk saling berhubungan dengan penuh konsentrasi , yaitu disposisi untuk bertindak dengan perhatian , kewaspadaan , dan perawatan , untuk sepenuhnya mengeksplorasi wawasan , pengalaman , dan pengetahuan yang dihasilkan dalam tim penelitian klinis
--	---	---------------------------------	--	---

Dari hasil analisis review jurnal tentang *knowledge sharing* di atas dapat di simpulkan secara umum, berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) adalah mengkomunikasikan pengetahuan dalam sebuah grup. Grup ini dapat terdiri dari anggota institusi formal, misalnya antar kolega di tempat kerja, setidaknya dua orang yang berinteraksi. Tujuan mendasar adalah memanfaatkan pengetahuan yang tersedia untuk meningkatkan kinerja kelompok. Dengan kata lain, individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Prosesnya terdiri dari mengumpulkan, mengatur dan bercakap-cakap dari satu orang ke yang lain tentang pengetahuan. Proses berbagi tidak sekedar mengumpulkan data dan informasi tetapi lebih kepada nilai pengetahuan. Oleh karena itu, jika dikelola dengan baik, berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan membuat keputusan, pemecahan masalah secara efisiensi serta kompetensi yang akan menguntungkan organisasi.

Untuk mencapai terjadinya *knowledge sharing* pada organisasi ada beberapa hal yang menjadi faktor-faktor penghambat apabila tidak di tangani dan diatasi dengan baik. Faktor-faktor itu antara lain yaitu; faktor individu, leadership yang memiliki pemberdaya dan berkesimanbungan, kultur lingkungan organisasi, hubungan sosial, kerja tim serta fasilitas pendukung terjadinya *knowledge sharing* (teknologi informasi).

TUGAS MATA KULIAH
MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN INOVASI
REVIEW JURNAL TENTANG *KNOWLEDGE SHARING*

Dosen :

Dr. Ir. Arif Imam Suroso, MSc

Oleh:
SULTONO
P056121993.EK-13



MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
MAGISTER MANAJEMEN BISNIS
PASCASARJANA INSTITUT PERTANIAN BOGOR
2013

