

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, JARINGAN SOSIAL,
PERSEPSI TENTANG PENGETAHUAN, DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN**



**HARIS BUDIYONO
7647140240**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si.
Tanggal: 23 Agustus 2021

Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc.
Tanggal: 23/8/2021

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)

27-08-2021

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si.
(Sekretaris)

23 Agustus 2021

Nama : Haris Budiyono
No. Registrasi : 7647140240
Angkatan : 2014
Tgl. Lulus :

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Haris Budiyono

No Registrasi : 7647140240

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		27-08-2021
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris/Promotor)		23 Agustus 2021
3	Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc. (Kopromotor)		23 Agustus 2021
4	Dr. Siti Nurjanah, M.Si. (Penguji)		23 Agustus 2021
5	Dr. Corry Yohana, M.M. (Penguji)		23 Agustus 2021
6	Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si. (Penguji Luar)		23 Agustus 2021

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, JARINGAN SOSIAL, PERSEPSI TENTANG PENGETAHUAN, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN

Abstrak

Membangun perilaku berbagi pengetahuan merupakan hal penting bagi seorang Manajer Sumber Daya Manusia, dapat dikatakan sebagai mandat tugas yang harus diimplementasikan, dengan mempertimbangkan bahwa Pembelajaran dan Pengembangan Pegawai merupakan salah satu dari fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Praktik dalam mendayagunakan perilaku berbagi pengetahuan di tempat kerja perlu terus dikenali dan diuji.

Penelitian ini ditujukan untuk menguji perilaku berbagi pengetahuan yang dibentuk oleh iklim organisasi, jaringan sosial, persepsi tentang pengetahuan, dan motivasi berprestasi. Penelitian ini diharapkan memberikan sejumlah bukti bagi seorang Manajer SDM pada perusahaan manufaktur tentang sejumlah variabel penting untuk membentuk perilaku berbagi pengetahuan di kalangan pegawai. Data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh 121 responden yang bekerja pada sebuah perusahaan manufaktur multinasional yang beroperasi di Indonesia (PT MII). Responden yang merupakan *knowledge workers* dipilih dengan metode *non probability sampling*, dengan teknik *purposive sampling*. *SPSS software* digunakan untuk uji normalitas dan linearitas. Analisis jalur digunakan untuk menguji model kausal di antara variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya *SPSS* dan *Lisrel* digunakan menguji hipotesis model kausal di antara variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berperan baik sebagai variabel intervening yang mempengaruhi secara langsung positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Iklim organisasi, jaringan sosial, dan persepsi tentang pengetahuan berpengaruh langsung positif dan tidak langsung melalui motivasi berprestasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hal yang penting untuk diperhatikan oleh seorang Manajer SDM adalah bahwa motivasi berprestasi perlu dipelakukan dengan sebaik-baiknya dalam membangun perilaku berbagi pengetahuan di tempat kerja.

Kata-Kata Kunci: Perilaku Berbagi Pengetahuan, Iklim Organisasi, Jaringan Sosial, Persepsi tentang Pengetahuan, Motivasi Berprestasi.

**KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR SHAPED BY ORGANIZATIONAL CLIMATE,
SOCIAL NETWORK, INDIVIDUAL PERCEPTION, AND ACHIEVEMENT MOTIVATION**

Abstract

The state of knowledge sharing is incredibly important for a Human Resource (HR) Manager, as it was considered as a mandatory task to be implemented, since Learning and Development was settled as one of primary function in Human Resource Management (HRM). However, the practice to stimulate knowledge sharing behavior effectively in the workplace should be explored and tested.

This study was aimed to evaluate employee knowledge sharing behavior shaped by organizational climate, social network, individual perception on knowledge itself, and achievement motivation. The study was expected to provide some evidences for a human resource manager in the manufacturing company on those variables are imperative to form knowledge sharing behavior among employees. Data collected from questionnaires filled by 121 respondents of employees who work at a multinational company operating in Indonesia (PT MII). They were knowledge workers as chosen by non probability sampling, with purposive sampling technique. SPSS software was used to test normality and linearity. Path analysis was used to evaluate causal model among variables. SPSS and Lisrel both were used to test the hypothesized causal model among variables.

Result indicates that achievement motivation acts well as an intervening variable influence positively and directly on knowledge sharing behavior (KSB). Organizational climate, social network, and individual perception on knowledge itself influence positively and directly on KSB, and indirectly through formation achievement motivation. To this end, achievement motivation that significantly facilitates KSB should be regarded attentively by a HR Manager.

Keywords: Knowledge Sharing Behavior, Organizational Climate, Social Network, Individual Perception, Achievement Motivation.

PERNYATAAN ORSINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORSINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Haris Budiyono
NIM : 7647140240
Tempat/Tanggal Lahir : Majalengka, 19 Oktober 1963
Program : Magister/Doktor*
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa tesis/disertasi* dengan judul:

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, JARINGAN SOSIAL,
PERSEPSI TENTANG PENGETAHUAN, DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN**

merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 27 Agustus 2021

Yang menyatakan,



Haris Budiyono

NIM 7647140240

SURAT PERNYATAAN

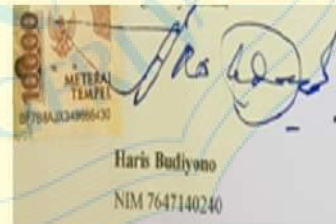
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Haris Budivono
NIM : 7647140240
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2014/2015
Semester : 113 (Ganjil) Tahun Akademik 2020/2021

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 Agustus 2021
Yang membuat pernyataan.



Haris Budiyono
NIM 7647140240



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Haris Budiyo
NIM : 7647140240
Fakultas/Prodi : Pascasarjana
Alamat email : budiyonoharis403@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, JARINGAN SOSIAL,
PERSEPSI TENTANG PENGETAHUAN, DAN MOTIVASI**

BERPRESTASI TERHADAP PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Agustus 2021

Penulis

Haris Budiyo

KATA PENGANTAR

Puji syukur, Alhamdulillah, ke hadirat Allah Swt., Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat, hikmah, petunjuk, dan kekuatanNya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan hasil penelitian untuk Seminar Kelayakan. Proposal penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi, Jaringan Sosial, Persepsi tentang Pengetahuan, dan Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan” ini disusun sebagai bagian dari tahapan penyusunan disertasi di Program Pasca Sarjana S3, Program Studi Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia (IM-MSDM), UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.

Dalam rangka memahami kontekstual penerapan fungsi MSDM terkait dengan kelima variabel yang diteliti, selama 3 (tiga) tahun Penulis secara aktif bergabung dalam Asosiasi Human Capital Indonesia (AHCI) dan Lembaga Sertifikasi Profesi Manajemen Sumber Daya Manusia Kompeten Indonesia (LSP MSDM KI) untuk memperdalam fungsi-fungsi MSDM melalui proses sertifikasi kompetensi, menjadi pelatih, dan asesor bagi Manajer MSDM di lingkungan kawasan industri di Kabupaten Bekasi dan Kabupaten Karawang. Untuk penyempurnaan penulisan hasil penelitian, Penulis berterima kasih atas saran, pertimbangan, masukan, dan koreksi untuk perbaikan dalam penulisan produk disertasi ini.

Jakarta, Agustus 2021

Haris Budiyo

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur, Alhamdulillah rabbil 'alamin, dipanjatkan kepada Allah Swt. atas segala rahmatnya, sehingga penulis telah menyelesaikan disertasi ini sebagai pemenuhan dari sebagian persyaratan kelulusan pada Program Doktor, Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Yth. **Prof. Dr. Komarudin, M.Si.**, selaku Rektor, **Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M. Bus.**, selaku Direktur Program Pascasarjana, **Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si.**, selaku Ketua Program Studi IM-MSDM, Program Pascasarjana S-3, Universitas Negeri Jakarta.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya disampaikan kepada Yth. Almarhum **Prof. Dr. Muchlis R. Luddin, M.A.** selaku Promotor, yang telah membimbing sejak awal pembuatan proposal sampai bimbingan terakhir sebelum wafat, saat memberikan persetujuan untuk menempuh seminar kelayakan disertasi, arahan dan bimbingan selanjutnya diemban oleh **Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si.** selaku Promotor. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya disampaikan kepada Yth. **Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc.**, selaku Co-Promotor.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya disampaikan kepada Yth. **Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si.**, **Dr. Siti Nurjanah, M.Si.** dan **Dr. Corry Yohana, M.M.**, sebagai penguji, **Prof. Dr. Bambang Purwoko, SE., MA.**, yang telah berkontribusi sebagai penelaah luar, dan **Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si.**, selaku penguji luar.

Terima kasih yang tulus juga disampaikan kepada seluruh Dosen pada Program Doktor, Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta yang telah mengajarkan ilmu yang berharga, berbagi filosofi hidup, dan telah memberikan pengalaman belajar yang luar biasa, serta para penguji dan penelaah terhadap disertasi ini.

Jakarta, Agustus 2021

Haris Budiyo

ACKNOWLEDGEMENT

Alhamdulillahirabbil 'alamin, thanks to Allah SWT for all His endowments that the writer has completed this dissertation as fulfillment of a partial the requirements for doctoral program at Management Study Program, State University of Jakarta. The writer also wishes to acknowledge special indebtedness to Prof. Dr. Komarudin, M.Si., as the Rector, Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M. Bus., as Director of the Postgraduate Program, Prof. Dr. Hamidah, M.Si., as the Head of Study Program IM-MSDM.

I would like to acknowledge and express my deepest appreciation to The Late Prof. Dr. Muchlis R. Luddin, M.A. as Promoter, his honourable work forwardly assigned and attached to Prof. Dr. Hamidah, M.Si., and Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc., as Co-Promoter, for your kindness and patient to provide guidance, suggestions, motivation, and advice in helping me to complete this dissertation.

I would like to express my sincere gratitude to Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si., Dr. Siti Nurjanah, M.Si., and Dr. Corry Yohana, M.M., as honourable examiners, Prof. Dr. Bambang Purwoko, SE., MA. as an external reviewer to this dissertation, and Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si. as an external examiner.

A great appreciation to all lecturers at Doctoral Program, Management Study Program, University State of Jakarta for teaching precious knowledge, sharing philosophy of life, and grateful a life experience.

Jakarta, August 2021

Haris Budiyono

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
Abstrak	iii
<i>Abstract</i>	iv
PERNYATAAN ORSINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
<i>ACKNOWLEDGEMENT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pembatasan Penelitian	13
1.3 Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah	15
1.4 Tujuan Penelitian	16
1.5 <i>State of The Art</i>	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	23
2.1 Kajian Teori	23
2.2 Penelitian yang Relevan	73
2.3 Kerangka Berpikir	82
2.4 Hipotesis Penelitian	95
BAB III METODE PENELITIAN	97
3.1 Jenis Penelitian	97
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	97
3.3 Desain Penelitian	98
3.4 Sampel	99

3.5	Teknik Pengumpulan Sampel	100
3.6	Penyusunan Instrumen Penelitian	100
3.7	Teknik Analisis Data	116
3.8	Hipotesis Statistik	116
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		118
4.1	Hasil Penelitian	119
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	177
4.3	Keterbatasan Penelitian	199
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI		201
5.1	Simpulan	201
5.2	Implikasi	203
5.3	Rekomendasi	205
DAFTAR PUSTAKA		208
LAMPIRAN-LAMPIRAN		215



DAFTAR GAMBAR

			Halaman
Gambar 1.1	Praktik Berbagi Pengetahuan		6
Gambar 2.1	Kerangka Perilaku Individu (modifikasi dari Gibson et al., 2012)		25
Gambar 2.2	Tipe Pengetahuan (modifikasi dari Nonaka, 2007)		29
Gambar 2.3	Aset Pengetahuan Organisasi (modifikasi dari Nonaka, Toyama, & Konno, 2000)		30
Gambar 2.4	Area Kajian Berbagi Pengetahuan pada Organisasi (modifikasi dari Foss et al., 2010)		37
Gambar 2.5	Kerangka Kajian Berbagi Pengetahuan pada Organisasi (modifikasi dari Wang & Noe, 2010)		39
Gambar 2.6	Iklim Organisasi, Individu, dan Perilaku Berbagi Pengetahuan yang Diuji oleh Li et al., 2010		45
Gambar 2.7	Jaringan Sosial Pertemanan pada Sebuah Perkumpulan		49
Gambar 2.8	Proses Persepsi (modifikasi dari Gibson et al., 2012)		54
Gambar 2.9	Proses Dasar Motivasi (adaptasi dari Luthans, 2011)		60
Gambar 2.10	Motivasi, Hubungan Sosial, Karakteristik Pengetahuan dan Perilaku Berbagi Pengetahuan (adaptasi dari Swift et al., 2010)		72
Gambar 3.1	Konstelasi Hubungan antara Variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dengan X_5		98
Gambar 4.1	Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin		118
Gambar 4.2	Komposisi Responden berdasarkan Usia		119
Gambar 4.3	Komposisi Responden berdasarkan Jabatan		120
Gambar 4.4	Komposisi Responden berdasarkan Lama Bekerja		121
Gambar 4.5	Histogram Interval Skor Perilaku Berbagi Pengetahuan		123
Gambar 4.6	Histogram Interval Skor Iklim Organisasi		126
Gambar 4.7	Histogram Interval Skor Jaringan Sosial		129
Gambar 4.8	Histogram Interval Skor Persepsi tentang Pengetahuan		133
Gambar 4.9	Histogram Interval Skor Motivasi Berprestasi		136
Gambar 4.10	Model Substruktur 1		162
Gambar 4.11	Diagram Jalur pada Model Substruktur 1		167
Gambar 4.12	Model Substruktur 2		167
Gambar 4.13	Diagram Jalur pada Model Substruktur 2		171
Gambar 4.14	Diagram Jalur Hasil Penelitian Pengaruh Iklim Organisasi (X_1), Jaringan Sosial (X_2), Persepsi		173

	tentang Pengetahuan (X_3), dan Motivasi Berprestasi (X_4) terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan (X_5)	
Gambar 4.15	Pengaruh Tidak Langsung Iklim Organisasi (X_1) terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan (X_5) melalui Motivasi Berprestasi (X_4)	174
Gambar 4.16	Pengaruh Tidak Langsung Jaringan Sosial (X_2) terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan (X_5) melalui Motivasi Berprestasi (X_4)	175
Gambar 4.17	Pengaruh Tidak Langsung Persepsi tentang Pengetahuan (X_3) terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan (X_5) melalui Motivasi Berprestasi (X_4)	176



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Identifikasi Potensi Hambatan Perilaku Berbagi Pengetahuan	9
Tabel 1.2	Ruang Lingkup Penelitian Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebelumnya	18
Tabel 2.1	Dimensi Iklim Organisasi berdasarkan Atkinson & Frechette (2009)	47
Tabel 2.2	Dimensi Iklim Organisasi berdasarkan Holloway (2012)	47
Tabel 2.3	Teori Dasar tentang Motivasi	63
Tabel 2.4	Teori Kontemporer tentang Motivasi	64
Tabel 2.5	Contoh Hubungan Kebutuhan dan Perilaku Pegawai	65
Tabel 2.6	Dimensi Motivasi berdasarkan Gu dan Gu (2011)	68
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi	102
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Jaringan Sosial	105
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Persepsi tentang Pengetahuan	108
Tabel 3.4.	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi	111
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Perilaku Berbagi Pengetahuan	114
Tabel 4.1	Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	118
Tabel 4.2	Komposisi Responden berdasarkan Usia	119
Tabel 4.3	Komposisi Responden berdasarkan Jabatan	120
Tabel 4.4	Komposisi Responden berdasarkan Lama Bekerja	121
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen	122
Tabel 4.6	Karateristik Data Perilaku Berbagi Pengetahuan	123
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Skor Perilaku Berbagi Pengetahuan	123
Tabel 4.8	Rerata Skor Indikator Perilaku Berbagi Pengetahuan	124
Tabel 4.9	Karateristik Data Iklim Organisasi	126
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi	126
Tabel 4.11	Rerata Skor Indikator Iklim Organisasi	127
Tabel 4.12	Karateristik Data Jaringan Sosial	129
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Skor Jaringan Sosial	129
Tabel 4.14	Rerata Skor Indikator Jaringan Sosial	130
Tabel 4.15	Karateristik Data Persepsi tentang Pengetahuan	132
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Skor Persepsi tentang Pengetahuan	132
Tabel 4.17	Rerata Skor Indikator Persepsi tentang Pengetahuan	133
Tabel 4.18	Karateristik Data Motivasi Berprestasi	135
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi	136
Tabel 4.20	Rerata Skor Indikator Motivasi Berprestasi	136

Tabel 4.21	Uji Normalitas Galat Taksiran Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Iklim Organisasi (X_5 atas X_1)	140
Tabel 4.22	Uji Normalitas Galat Taksiran Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Jaringan Sosial (X_5 atas X_2)	141
Tabel 4.23	Uji Normalitas Galat Taksiran Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Persepsi tentang Pengetahuan (X_5 atas X_3)	142
Tabel 4.24	Uji Normalitas Galat Taksiran Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Motivasi Berprestasi (X_5 atas X_4)	143
Tabel 4.25	Uji Normalitas Galat Taksiran Motivasi Berprestasi atas Iklim Organisasi (X_4 atas X_1)	144
Tabel 4.26	Uji Normalitas Galat Taksiran Motivasi Berprestasi atas Jaringan Sosial (X_4 atas X_2)	145
Tabel 4.27	Uji Normalitas Galat Taksiran Motivasi Berprestasi atas Persepsi tentang Pengetahuan (X_4 atas X_3)	146
Tabel 4.28	Rangkuman Hasil Uji Normalitas	146
Tabel 4.29	Koefisien Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Iklim Organisasi (X_5 atas X_1)	147
Tabel 4.30	ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Iklim Organisasi (X_5 atas X_1)	147
Tabel 4.31	ANOVA untuk Uji Linearitas Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Iklim Organisasi (X_5 atas X_1)	148
Tabel 4.32	Koefisien Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Jaringan Sosial (X_5 atas X_2)	149
Tabel 4.33	ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Jaringan Sosial (X_5 atas X_2)	149
Tabel 4.34	ANOVA untuk Uji Linearitas Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Jaringan Sosial (X_5 atas X_2)	150
Tabel 4.35	Koefisien Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Persepsi tentang Pengetahuan (X_5 atas X_3)	151
Tabel 4.36	ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Persepsi tentang Pengetahuan (X_5 atas X_3)	151
Tabel 4.37	ANOVA untuk Uji Linearitas Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Persepsi tentang Pengetahuan (X_5 atas X_3)	152
Tabel 4.38	Koefisien Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Motivasi Berprestasi (X_5 atas X_4)	153
Tabel 4.39	ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan	153

	atas Motivasi Berprestasi (X_5 atas X_4)	
Tabel 4.40	ANOVA untuk Uji Linearitas Regresi Perilaku Berbagi Pengetahuan atas Motivasi Berprestasi (X_5 atas X_4)	154
Tabel 4.41	Koefisien Regresi Motivasi Berprestasi atas Iklim Organisasi (X_4 atas X_1)	155
Tabel 4.42	ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Motivasi Berprestasi atas Iklim Organisasi (X_4 atas X_1)	155
Tabel 4.43	ANOVA untuk Uji Linearitas Regresi Motivasi Berprestasi atas Iklim Organisasi (X_4 atas X_1)	156
Tabel 4.44	Koefisien Regresi Motivasi Berprestasi atas Jaringan Sosial (X_4 atas X_2)	157
Tabel 4.45	ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Motivasi Berprestasi atas Jaringan Sosial (X_4 atas X_2)	157
Tabel 4.46	ANOVA untuk Uji Linearitas Regresi Motivasi Berprestasi atas Jaringan Sosial (X_4 atas X_2)	158
Tabel 4.47	Koefisien Regresi Motivasi Berprestasi atas Persepsi tentang Pengetahuan (X_4 atas X_3)	159
Tabel 4.48	ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Motivasi Berprestasi atas Persepsi tentang Pengetahuan (X_4 atas X_3)	159
Tabel 4.49	ANOVA untuk Uji Linearitas Regresi Motivasi Berprestasi atas Persepsi tentang Pengetahuan (X_4 atas X_3)	160
Tabel 4.50	Matriks Koefisien Korelasi antar Variabel	162
Tabel 4.51	Koefisien Determinasi pada Model Substruktur 1	163
Tabel 4.52	ANOVA pada Model Substruktur	163
Tabel 4.53	Koefisien pada Model Substruktur 1	164
Tabel 4.54	Koefisien Determinasi pada Model Substruktur 2	168
Tabel 4.55	ANOVA pada Model Substruktur 2	168
Tabel 4.56	Koefisien pada Model Substruktur 2	169
Tabel 4.57	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis pada Model Substruktur 1 dan 2	172
Tabel 4.58	Perilaku Berbagi Pengetahuan di PT MII	178