

Analisis Pengaruh *Locus of Control*, Orientasi Tujuan, dan *Self Efficacy* Terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Pada Tenaga Dosen Laboratorium Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar

Moh Aziz Rohman¹, Rudy Susanto²
Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar
mohaziz291075@gmail.com

ABSTRACT

Delays in implementing training and the number of lecturers being trained for new equipment is not commensurate with the number of classes being taught in the teaching and learning process, this requires a method of sharing knowledge (knowledge sharing). Sharing knowledge (knowledge sharing) is carried out when lecturers receive training on new equipment. It is hoped that this can be done both with colleagues and students. Several factors influence the success of knowledge sharing. Factors that influence knowledge sharing, a research model was developed using three independent variables which include locus of control, goal orientation, and self-efficacy. Data was obtained from 69 samples who were laboratory and simulator lecturers at the Makassar Maritime Science Polytechnic (PIP) which were then analyzed using the Multiple Regression Test. The results of Multiple Regression testing show that knowledge sharing is statistically influenced by locus of control, goal orientation, and self-efficacy, meaning that if locus of control, goal orientation, and self-efficacy increase, the practice of knowledge sharing will also increase.

Keywords: *Locus of Control, Goal Orientation, Self Efficacy, Knowledge Sharing*

ABSTRAK

Keterlambatan pelaksanaan pelatihan dan jumlah tenaga dosen yang dilatih untuk peralatan baru tidak sebanding dengan jumlah kelas yang di ampu dalam proses belajar mengajar, hal tersebut membutuhkan sebuah cara dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Membagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di lakukan saat dosen memperoleh pelatihan peralatan baru diharapkan dapat banyak dilakukan kepada rekan sejawat maupun kepada mahasiswa. Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan *knowledge sharing* yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*, dikembangkan sebuah model penelitian dengan menggunakan tiga variabel bebas yang meliputi *locus of control*, orientasi tujuan, dan *self efficacy*. Data diperoleh dari 69 sampel yang merupakan dosen laboratorium dan simulator Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji Regresi Berganda. Hasil pengujian Regresi Berganda menunjukkan bahwa *knowledge sharing* secara statistik dipengaruhi oleh *locus of control*, orientasi tujuan, dan *self efficacy*, artinya apabila *locus of control*, orientasi tujuan, dan *self efficacy* meningkat maka praktik *knowledge sharing* juga akan meningkat.

Kata Kunci: *Locus of Control, Orientasi Tujuan, Self Efficacy, Knowledge Sharing*

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia pada sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang (Mondy & Noe, 1996).

Dalam satu dasawarsa terakhir pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*), menjadi salah satu metode peningkatan produktivitas suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Hal ini dapat dimengerti karena kompetisi tidak lagi mengandalkan sumber daya alam, tetapi berpindah kepada pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia melalui potensi kreativitas dan inovasi, agar dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi (Setiarso, Bambang, 2006).

Banyak organisasi belum atau tidak mengetahui potensi *knowledge* (pengetahuan dan pengalaman) tersembunyi yang dimiliki oleh karyawannya. Hal ini menurut Research Delphi Group disebabkan bahwa *knowledge* dalam organisasi tersimpan dengan struktur adalah sebagai berikut 42 % dipikirkan (otak) karyawan, 26 % dokumen kertas, 20 % dokumen elektronik, 12 % *knowledge based- electronics* (Setiarso, Bambang, 2006). Transfer pengetahuan (*knowledge transfer*) merupakan salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya. Sebagian besar situs portal suatu organisasi, instansi atau perusahaan telah menggunakan fitur forum diskusi (*discussion forum*) untuk memberikan kesempatan yang luas kepada anggotanya dalam menyampaikan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya, ide-ide yang timbul untuk meningkatkan produktivitas pekerjaannya, kritikan dan saran terhadap organisasi dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai, sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu: orang, organisasi dan teknologi (Brink, 2001). Sebab berbagi pengetahuan dianggap sebagai hubungan atau interaksi sosial antar orang per orang, sedangkan permasalahan organisasi memiliki dampak yang besar bagi berbagi pengetahuan, dan teknologi informasi dan komunikasi merupakan fasilitatornya.

PIP Makasar adalah perguruan tinggi kedinasan di lingkungan Departemen Perhubungan salah satunya mempunyai unsur penunjang akademi terdapat unit laboratorium, kapal latih, GMDSS, simulator sebagai bengkel kerja taruna.

TINJAUAN LITERATUR

Individu dengan internal *locus of control* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya, termasuk dalam menerapkan hasil pelatihan yang diperoleh ke dalam pekerjaannya. Beberapa orang percaya bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri dinamakan kelompok internal. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok internal mempunyai persepsi bahwa apa yang terjadi pada diri mereka (misal *reward* maupun *reinforcement*) bergantung pada apa yang dilakukan oleh mereka sendiri (Suprihanto, dkk, 2002). Di sampaikan bahwa individu dengan internal *locus of control* cenderung mempunyai *self efficacy* lebih tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Philip & Gully (1997). Selanjutnya penelitiannya Colquitt et al (2000), menyatakan bahwa internal *locus of control* berhubungan positif dengan *self efficacy* dan *knowledge sharing*. Penelitian lain di Indonesia yang dilakukan oleh Hery Sutanto (2001), Miftahul Jannah (2010), dan Kustini (2005) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari *locus of control* terhadap *self efficacy* dan *knowledge sharing*.

Orientasi tujuan adalah berasal dari konstruk dalam bidang pendidikan yang menyarankan individu mempunyai orientasi pembelajaran atau orientasi kinerja dalam menyelesaikan tugas (Dweck, 1986). Hal tersebut berkaitan dengan kesiapan karyawan untuk belajar. Kesiapan untuk melaksanakan pelatihan ada 2 (dua) hal, yaitu: 1) karyawan mempunyai karakteristik individual (sikap, kemampuan, percaya diri, dan motivasi) yang dibutuhkan untuk mempelajari isi pelatihan dan menerapkan pada pekerjaan dan 2) lingkungan kerja akan memfasilitasi pembelajaran dan tidak mencampuri dengan kinerja (Noe et al, 2000). Kanfer (dalam Riyadiningsih, 2001) menyebutkan orientasi tujuan baik pembelajaran maupun kinerja diprediksi dapat mempengaruhi *self efficacy*. Individu dengan orientasi pembelajaran diprediksi akan mempunyai *self efficacy* yang lebih tinggi hal tersebut dikarenakan individu menganggap kemampuan mereka dapat dikembangkan yang selanjutnya berdampak pada keberhasilan kegiatan berbagi pengetahuan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kustini (2005) juga membuktikan bahwa orientasi tujuan berpengaruh terhadap *self efficacy* dan *knowledge sharing*.

Self Efficacy (efikasi diri) adalah persepsi / keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Menurut Noe et al (2000) *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan karyawan, bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan. Bandura (1991) (dalam Davis, et al 2000) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Meskipun kerangka kerja ini menghasilkan kinerja, tingkat aktivitas bervariasi dari cakap ke kreatif, tingkat *self efficacy* dapat dicapai melalui interaksi manusia dan kognisi mental, merupakan fokus yang dipercaya menghasilkan transfer positif dan transfer ketrampilan terhadap lingkungan kerja (Decker, 1998). Sebuah kajian literatur pelatihan, ditunjukkan bahwa *self-efficacy* mungkin memiliki sebuah efek positif terhadap pemeliharaan keahlian.

Peneliti menemukan bukti yang menunjukkan bahwa konsistensi sikap perilaku yang lebih kuat untuk orang-orang dengan pengalaman sebelumnya pada suatu objek, hal itu disebabkan oleh fakta bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mengakses informasi tentang perilaku mereka selama pengalaman tersebut (Davis et al, 2000). Demikian juga penelitian Colquitt (2000) menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi belajar dan transfer. Pendapat Davis et al (2000) menyatakan bahwa *Self-efficacy* sebagai sebuah hasil penting proses pelatihan, yaitu lebih menekankan pada pengembangan *self efficacy* yang menggeneralisasi ke *setting* peralihan (atau fase-fase pelatihan berikutnya). Selanjutnya dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada *self efficacy* yang menggeneralisasi (kondisi transfer) ke tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2009) dan Kustini (2005) menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) ditentukan oleh *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian *fundamental research* atau *basic research* yang bertujuan untuk ikut berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (Sekaran, 1992). Objek penelitian adalah Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makasar. Sedangkan unit riset atau populasi dari penelitian ini adalah tenaga dosen yang mengampu mata kuliah praktik (laboratorium dan simulator) di PIP Makassar yang berjumlah 69 orang.

Untuk ukuran sampel, menurut Arikunto (1995), apabila jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 atau kurang dan menggunakan angket, sebaiknya subyek penelitian sejumlah itu diambil seluruhnya, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total populasi (sensus) tenaga dosen yang mengampu mata kuliah praktik (laboratorium dan simulator) di PIP Makassar yang berjumlah 69 orang. Instrumen penelitian ini terdiri dari instrumen yang mengukur perilaku (*lead indicator*) dalam bentuk pernyataan- pernyataan yang mengukur sikap. Faktor-faktor yang diperhatikan dalam merancang pertanyaan penelitian ini meliputi faktor kognitif, afektif dan perilaku. Oleh karena itu faktor *reliability*, *face validity/contend validity*, *predictive validity* dan *construct validity* harus diperhatikan pula (John Rust et al., 2000) agar diperoleh *power discrimination*.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$, artinya Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel *locus of control*, orientasi tujuan, dan *self efficacy* dalam menjelaskan variasi pada variabel transfer pelatihan semakin kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian terhadap ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t. Hasil pengujiannya disajikan dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,492	1,292		-1,155	,252
Locus of Control	,407	,063	,483	6,480	,000
Orientasi Tujuan	,145	,056	,188	2,610	,011
Self Efficacy	,200	,046	,357	4,305	,000

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel *locus of control*, orientasi tujuan, *self efficacy*, dan *knowledge sharing* maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,483 X1 + 0,188 X2 + 0,357 X3$$

Dimana :

- Y = *Knowledge sharing*
- X1 = *Locus of control*
- X2 = Orientasi tujuan
- X3 = *Knowledge sharing*

Dengan menggunakan persamaan regresi pada model regresi berganda di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1) $1 = 0,483$

1 bertanda positif yang menunjukkan besarnya pengaruh *locus of control* terhadap *knowledge sharing*, artinya jika *self efficacy* ditingkatkan maka *knowledge sharing* juga akan turut meningkat.

2) $2 = 0,188$

2 bertanda positif yang menunjukkan besarnya pengaruh orientasi tujuan terhadap *knowledge sharing*, artinya jika orientasi tujuan ditingkatkan maka *knowledge sharing* juga akan turut meningkat.

3) $3 = 0,357$

3 bertanda positif yang menunjukkan besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap *knowledge sharing*, artinya jika *self efficacy* ditingkatkan maka *knowledge sharing* juga akan turut meningkat.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama dilakukan terhadap variabel *locus of control* dan *knowledge sharing*. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh *locus of control* terhadap *knowledge sharing* adalah sebesar 0,483, dengan nilai t hitung sebesar 6,480 dan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Locus of control berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) tenaga dosen laboratorium PIP MAKASSAR" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan terhadap variabel orientasi tujuan dan *knowledge sharing*. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh orientasi tujuan terhadap *knowledge sharing* adalah sebesar 0,188, dengan nilai t hitung sebesar 2,610 dan signifikansi sebesar 0,011. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Orientasi tujuan berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) tenaga dosen laboratorium PIP MAKASSAR" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan terhadap variabel *self efficacy* dan *knowledge sharing*. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh *self efficacy* terhadap *knowledge sharing* adalah sebesar 0,357, dengan nilai t hitung sebesar 4,305 dan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Self Efficacy berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) tenaga dosen laboratorium PIP MAKASSAR" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

Koefisien Determinasi

Analisis terhadap nilai koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,727	,716	3,029

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Orientasi Tujuan, Locus of Control

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R Square. Hal ini disebabkan oleh adanya kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi, yaitu terjadinya bias terhadap jumlah variabel bebas yang digunakan karena setiap tambahan satu variabel bebas akan meningkatkan R² walaupun variabel tersebut tidak signifikan. Oleh sebab itu dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square.

Nilai Adjusted R Square pada penelitian ini yaitu sebesar 0,716 atau sebesar 71,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang meliputi *locus of control*, orientasi tujuan, dan *self efficacy* mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada *knowledge sharing* adalah sebesar 71,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil pengujian yang dilakukan pada variabel *locus of control* dan *knowledge sharing* secara statistik membuktikan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Individu dengan internal *locus of control* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya, termasuk dalam menerapkan hasil pelatihan yang diperoleh ke dalam pekerjaannya. Beberapa orang percaya bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri dinamakan kelompok internal. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok internal mempunyai persepsi bahwa apa yang terjadi pada diri mereka (misal *reward* maupun *reinforcement*) bergantung pada apa yang dilakukan oleh mereka sendiri (Suprihanto, dkk, 2002). Karena individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka ada kecenderungan mempunyai keyakinan yang tinggi bahwa mereka mampu dalam menyerap isi program pelatihan sehingga selanjutnya dapat menerapkan hasil pelatihan tersebut ke dalam pekerjaan (menggeneralisasi). Dengan kata lain individu dengan internal *locus of control* cenderung mempunyai *self efficacy* lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Philip & Gully (1997). Selanjutnya penelitiannya Colquitt et al (2000), menyatakan bahwa internal *locus of control* berhubungan positif dengan *self efficacy* dan *knowledge sharing*. Penelitian lain di Indonesia yang dilakukan oleh Hery Sutanto (2001), Miftahul Jannah (2010), dan Kustini (2005) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari *locus of control* terhadap *self efficacy* dan *knowledge sharing*.

Pengaruh Orientasi Tujuan terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil pengujian yang dilakukan pada variabel orientasi tujuan dan *knowledge sharing* secara statistik membuktikan bahwa orientasi tujuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Orientasi tujuan adalah berasal dari konstruk dalam bidang pendidikan yang menyarankan individu mempunyai orientasi pembelajaran atau orientasi kinerja dalam menyelesaikan tugas (Dweck, 1986). Hal tersebut berkaitan dengan kesiapan karyawan untuk belajar. Kesiapan untuk melaksanakan pelatihan ada 2 (dua) hal,

yaitu: 1) karyawan mempunyai karakteristik individual (sikap, kemampuan, percaya diri, dan motivasi) yang dibutuhkan untuk mempelajari isi pelatihan dan menerapkan pada pekerjaan; dan 2) lingkungan kerja akan memfasilitasi pembelajaran dan tidak mencampuri dengan kinerja (Noe et al, 2000).

Kanfer (dalam Riyadiningsih, 2001) menyebutkan orientasi tujuan baik pembelajaran maupun kinerja diprediksi dapat mempengaruhi *self efficacy*. Individu dengan orientasi pembelajaran diprediksi akan mempunyai *self efficacy* yang lebih tinggi hal tersebut dikarenakan individu menganggap kemampuan mereka dapat dikembangkan yang selanjutnya berdampak pada keberhasilan kegiatan berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Kustini (2005) juga membuktikan bahwa orientasi tujuan berpengaruh terhadap *self efficacy* dan *knowledge sharing*.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil pengujian yang dilakukan pada variabel *self efficacy* dan *knowledge sharing* secara statistik membuktikan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Self Efficacy (efikasi diri) adalah persepsi / keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Menurut Noe et al (2000) *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan karyawan, bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan. Bandura (1991) (dalam Davis, et al 2000) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan.

Meskipun kerangka kerja ini menghasilkan kinerja, tingkat aktivitas bervariasi dari cakap ke kreatif, tingkat *self efficacy* dapat dicapai melalui interaksi manusia dan kognisi mental, merupakan fokus yang dipercaya menghasilkan transfer positif dan transfer ketrampilan terhadap lingkungan kerja (Decker, 1998). Sebuah kajian literatur pelatihan, ditunjukkan bahwa *self-efficacy* mungkin memiliki sebuah efek positif terhadap pemeliharaan keahlian.

Pengembangan *self-efficacy* menurut Bandura (1997) menggambarkan empat sumber informasi mengarahkan ke kepercayaan-kepercayaan kemampuan, yaitu penguasaan aktif, pengalaman sebelumnya, persuasi dan pembangkit-pembangkit fisiologis. Pengalaman menyediakan informasi langsung mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman-ancaman untuk membuktikan *self efficacy* yang kuat. Peneliti menemukan bukti yang menunjukkan bahwa konsistensi sikap perilaku yang lebih kuat untuk orang-orang dengan pengalaman sebelumnya pada suatu objek, hal itu disebabkan oleh fakta bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mengakses informasi tentang perilaku mereka selama pengalaman tersebut (Davis et al, 2000). Demikian juga penelitian Colquitt (2000) menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi belajar dan transfer. Selanjutnya Shelton (dalam Riyadiningsih, 2001) mengemukakan bahwa *self efficacy* yang digeneralisasikan merepresentasikan sebuah kepercayaan seseorang tentang kemampuannya mencapai tujuan-tujuan dan mengatasi rintangan-rintangan. Sejalan

dengan pendapat para ahli di atas, Davis et al (2000) menyatakan bahwa *Self-efficacy* sebagai sebuah hasil penting proses pelatihan, yaitu lebih menekankan pada pengembangan *self efficacy* yang menggeneralisasi ke *setting* peralihan (atau fase-fase pelatihan berikutnya). Selanjutnya dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada *self efficacy* yang menggeneralisasi (kondisi transfer) ke tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2009) dan Kustini (2005) menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) ditentukan oleh *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *locus of control* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Philip & Gully (1997). Selanjutnya penelitiannya Colquitt et al (2000), menyatakan bahwa internal *locus of control* berhubungan positif dengan *self efficacy* dan *knowledge sharing*. Penelitian lain di Indonesia yang dilakukan oleh Hery Sutanto (2001), Miftahul Jannah (2010), dan Kustini (2005) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari *locus of control* terhadap *self efficacy* dan *knowledge sharing*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa orientasi tujuan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Kustini (2005) juga membuktikan bahwa orientasi tujuan berpengaruh terhadap *self efficacy* dan *knowledge sharing*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2009) dan Kustini (2005) menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) ditentukan oleh *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alliger, Goerge M., dan Janak, Elizabeth A (1989), Kirkpatrick's Levels of Training Criteria : Thirty Years Later, Personnel Psychology.
- Armstrong, M, (1991), Personnel Management Practice, Fourth Edition, London : Kogan Page Limited.
- Baldwin, T dan K Ford, (1988), Transfer of Training : Review and Direction for Future Research, Personnel Psychology, Vol. 41, p. 63-105.
- Bandura, A, (1977), Self Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychology Review, Vol. 84, p. 191-215.
- Bandura, A, (1986), Social Foundation of Thought and Action : A Social Cognitive Theory, Prentice Hall : Englewood Cliffs,
- Bandura, A, (1991), Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior, Prentice Hall, New Jersey.

- Baron, RA dan P Byrne, (2000), *Social Psychology : Understanding Human Interaction*, Boston : Allyn & Bacon Inc.
- Birkinsaw, Julian (2001), *Making Sense of Knowledge Management*, IVEY Business Journal, 32-36
- Colquitt, JA., Lepine JA, RA Noe, (2000), *Toward an Integrative Theory of Training Motivation : A Meta Analytic Path Analysis of 20 Years of Research*, Journal of Applied Psychology, Vol. 85, p. 678 – 707.
- Cooper, D.R dan C.W Emory, (1995), *Bussiness Research Methods, Fifth Edition*, USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Craig, L Shannon, (1999), *Transfer Training*, Seminar in Industrial Psychology, September 29, [www. Geocities.com./rpipsych/transferoftraining.html](http://www.Geocities.com./rpipsych/transferoftraining.html), diakses 5 Nopember 2010.
- Crider, Andrew B, (1983), *Psychology*, Scott, Foresman & Company.
- Davis, WD., Fedor DB, Parson CK, dan David MH, (2000), *The Development of Self Efficacy During Aviation Training*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 21, p. 857 – 871.
- Dweck, CS, (1986), *Motivational Processes Affecting Learning*, American Psychologist, Vol. 41, p. 1040 – 1048.
- Feist, J dan GJ Feist, (2002), *Theories of Personality, Fifth Edition*, Boston : Mc Graw Hill.
- Ferdinand, Augusty, (2000), *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro MAKASSAR.
- Fitzpatrick R., (2001), *The Strange Case of The Transfer of Training estimate*, Table of Contents $\frac{1}{2}$ TIPHome $\frac{1}{2}$ SIOPHome. (Online), (<http://siop.org/tip/backissues/tip/oct01/03titpatrick.htm>, diakses 11 Nopember 2010)
- Ghozali, Imam (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J.F., Jr., R.E. Anderson, R.L., Tatham & W.C. Black, (1995), *Multivariate Data Analysis With Readings*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Herijanto, Pudji (2008), *Kajian Tentang Knowledge Sharing secara Berkelanjutan sebagai Media untuk Meningkatkan Kualitas Performance Organisasi*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, 2 (2), 88 – 97.
- Hery Sutanto (2001), *Analisis Pengaruh Kausalitas, Ability, Motivation, Locus of Control, terhadap Self Efficacy yang Berdampak pada Performance (Studi Empiris pada Universitas di Bawah Lingkungan Kopertis Wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta*, Tesis, Universitas Diponegoro.

- Johnson, DS., RS Beauregard, PB Hoover, dan AM Scmidt, (2000), Goal Orientation and Task Demand Effects on Motivation, Affect, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 5, p. 724 – 738.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinichi, (2001), *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kustini (2005), Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan Karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur, Tesis, Universitas Airlangga.
- Martocchio, JJ, (1994), Effects of Conception of Ability on Anxiety, Self Efficacy, and Learning in Training, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, p. 819 – 825.
- Miftahul Jannah (2010), Pengaruh Locus of Control terhadap Motivasi Kerja melalui Self Efficacy Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember, Tesis, Universitas Jember.
- Nicholls, JG, (1984), Achievement Motivation : Conceptions of Ability, Subjective Experience, Task Choice, and Performance, *Psychological Review*, Vol. 91, p. 328 – 346.
- Nitisemito, SA, (1994), *Manajemen Personalia*, Edisi Delapan, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noe, RA., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Patrick M.W., (2000), *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*, Third Ed, Irwin Mc Graw-Hill, Companies.
- Novitasari (2009), Analisis Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Transfer Pelatihan pada Pegawai Pemda Provinsi Bengkulu, Tesis, Universitas Bengkulu.
- Philip, JM dan SM Gully, (1997), Role of Goal Orientation Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in The Self Efficacy and Goal Setting Process, *Journal of Applied Psychology*.
- Riyadiningsih H., (2001), Hubungan Kemampuan, Orientasi Tujuan, Locus Of Control, Motivasi Berprestasi Dengan Self Efficacy Dan Penetapan Tujuan Dalam Rangka Memprediksi Kinerja Individual, Tesis Pada Program Magister Sains dalam bidang Ekonomi Manajemen Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (Dipublikasikan).
- Schultz, D dan ES Schultz, (1994), *Theories of Personality*, Fifth Edition, California : Brooks / Cole Publishing Company.
- Sekaran, U, (1992), *Research Methods for Business. A skill-building approach*. New York, John Wiley & Sons.
- Setiarso, Bambang (2006), *Berbagi Pengetahuan: Siapa yang Mengelola Pengetahuan?*, IlmuKomputer.com.

- Simamora, H, (1997), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Suharso, D & Raharso D, (2003), Transfer Pelatihan : Faktor-Faktor Apa yang Mempengaruhi, Jurnal Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta.
- Sulistyohadi T, (2002), Beberapa Isu Penting Dalam Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Majalah Manajemen & Usahawan Indonesia, Lembaga Manajemen FE -UI, No. 05 TH XXXI, hal 11-14.
- Suprihanto, J., Harsiwi M,A,Th., Hadi P, (2003) Perilaku organisasi, Jilid 1, Edisi ke-1, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi, YKPN Yogyakarta.
- Tziner,A, and Haccoun,R.R., (1991), Personal and Situational Characteristics Influencing The Effectiveness of Transfer of Training Improvement Startegies, Journal of Occupational Psychology, vol, 64: hal 167-177.
- www.ballarat.edu.au/bssh/psych/rot.html
- Zikmund, W.G., (1994), Business Research Method. 4th Edition: The Dryden Press, Harcourt College Publisher.
- Zimbardo, Philip G., (1985), Psychology and Life, 12 ed , Scott Foresman & Company.