

Pengaruh Tacit Knowledge Sharing pada Innovative Work Behaviour: Big Personality Sebagai Antaseden (Studi Pada Staf Akademik Universitas Islam Batik

Rosyida Nur Laili¹⁾ Sinto Sunaryo²⁾

^{1,2}Universitas Sebelas Maret Surakarta

E-mail: rosyi.laili@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Tacit Knowledge Sharing pada Innovative Work Behaviour: Big Five Personality di Universitas Islam Batik Surakarta, melibatkan 131 tenaga kependidikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis data menggunakan aplikasi SEM-PLS dengan Smart-PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan Temuan dalam penelitian ini adalah *extraversion* berpengaruh positif signifikan pada *tacit knowledge sharing*. *Conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan pada *tacit knowledge sharing*. *Agreeableness* tidak berpengaruh signifikan pada *tacit knowledge sharing*. *Emotional stability* berpengaruh positif signifikan pada *tacit knowledge sharing*. *Openness* tidak berpengaruh signifikan pada *tacit knowledge sharing*. *Tacit knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan pada *innovative work behavior*.

Kata Kunci : Tacit Knowledge Sharing Extraversion Conscientiousness Agreeableness Emotional Stability Innovative Work Behaviour

Abstrac

This study aims to examine the effect of Tacit Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior: Big Five Personality at Universitas Islam Batik Surakarta, involving 131 academic staff as respondents. This study uses a quantitative approach with a census type of research. Data collection techniques use questionnaires. The data analysis tool uses the SEM-PLS application with Smart-PLS version 3.0. The results of the study showed that the findings of this study are *extraversion* has a significant positive effect on *tacit knowledge sharing*. *Conscientiousness* has no significant effect on *tacit knowledge sharing*. *Agreeableness* has no significant effect on *tacit knowledge sharing*. *Emotional stability* has a significant positive effect on *tacit knowledge sharing*. *Openness* has a significant positive effect on *tacit knowledge sharing*. *Tacit knowledge sharing* has a significant positive effect on *innovative work behavior*.

Kata Kunci : Tacit Knowledge Sharing Extraversion Conscientiousness Agreeableness Emotional Stability Innovative Work Behaviour

1. Pendahuluan

Pengetahuan secara luas dianggap sebagai komoditas penting bagi organisasi untuk menghasilkan keunggulan yang kompetitif (Kukko, 2013; Nonaka, dan Takeuchi, 1995); Bello & Oyekunle, 2014). Pengetahuan menjadi semakin penting bagi organisasi dalam hal mendapatkan keunggulan kompetitif karena lembaga berusaha untuk bersaing di era berbasis pengetahuan (Iqbal et al., 2011; Nonaka, 1994; Wei-Li et al., 2009 (Nielsen dan Cappelen, 2014). Knowledge management (KM) menyediakan sarana untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengetahuan, yang mengarah pada pertumbuhan dan keunggulan kompetitif lebih lanjut (Amayah, 2013; Howell dan Annansingh, 2013; Nonaka, dan Takeuchi, 1995). KM telah dibahas secara luas dalam kaitannya dengan organisasi nirlaba, tetapi penting untuk mempertimbangkan bahwa pengetahuan memainkan peran penting bagi universitas, dan dengan demikian universitas dapat mendapatkan manfaat dari prosedur KM yang telah ditetapkan (Pralhad et al., 1990). Universitas berada dalam bisnis menghasilkan dan menyebarkan pengetahuan (Basu dan Sengupta, 2007; Cheng et al., 2009); Daud dan Abdul Hamid, 2006; (Kim dan Ju, 2008); Omerzel et al., 2011; Rowley, 2000; Sohail dan Daud, 2009). Dengan pemikiran ini, menjadi jelas bagi universitas, bahwa KM adalah alat yang berharga untuk memenuhi tujuan organisasi (Loh et al., 2010). Proses yang paling utama berdampak pada keberhasilan program KM adalah Knowledge sharing (KS) (Amayah, 2013 ; Cabrera 2005; Fullwood et al., 2013).

Knowledge sharing (KS) adalah salah satu tahap utama knowledge management (KM) (Nonaka, dan Takeuchi, 1995), dan dapat didefinisikan sebagai proses penyebaran informasi dan pengetahuan di antara individu (Alam et al., 2009). KS merupakan bidang yang mendapat perhatian peneliti selama dua dekade terakhir; namun, sebagian besar literatur yang tersedia adalah tentang KS dalam organisasi bisnis. Wilayah KS di universitas juga tidak kalah pentingnya. Universitas terlibat langsung dalam produksi, distribusi, dan penerapan pengetahuan. Jika universitas ingin mendapatkan hasil maksimal dari modal intelektual mereka dan bersaing secara efektif di pasar global, universitas perlu fokus pada KS di antara staf mereka (Sohail & Daud, 2009).

Tacit knowledge sharing (TKS) mengacu pada pengetahuan yang dihasilkan oleh pengalaman individu, keahlian, wawasan dan intuisi (Rahman et al., 2018). Ini adalah kemampuan praktis individu untuk belajar dan memecahkan masalah, beradaptasi dan membentuk lingkungan dalam proses mengejar tujuan individu (Manaf et al., 2020). Untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, banyak organisasi telah melakukan upaya substansial untuk meningkatkan perilaku TKS staf (Hau et al., 2016). Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian memainkan peran kunci dalam KS (Borges, 2019; Cyr & Choo, 2010; Matzler et al., 2011; Wang & Noe, 2010). Penelitian Rahman et al., (2018) membuktikan bahwa selain sifat kepribadian conscientiousness, big five personality mempengaruhi TKS di kalangan tenaga kependidikan universitas. Manaf et al. (2020) juga menemukan bahwa manajer ahli lebih aktif di TKS, terutama yang memiliki sifat kepribadian teliti dan terbuka, karena kedua sifat kepribadian ini terkait dengan perilaku profesional, seperti ketelitian, tanggung jawab, dan ketekunan, yang menjadi kunci dalam bekerja, kemampuan dan keberhasilan manajemen. Borges, 2019) menunjukkan bahwa staf dengan skor tinggi dalam conscientiousness, emotional stability, dan extraversion lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam perilaku TKS untuk menyampaikan pengalaman pribadi dan keterampilan profesional.

Selain mempertimbangkan faktor - faktor yang mempengaruhi tacit knowledge sharing di atas, pada akhirnya tacit knowledge sharing itu juga dapat mempengaruhi innovative work behavior. Berdasarkan studi empiris yang dilakukan oleh Kim dan Park, (2017) pada organisasi Korea mengungkapkan bahwa KS meningkatkan innovative work behavior staf. Demikian pula penelitian yang dilakukan di Vietnam oleh Phung et al., (2017) menunjukkan bahwa staf yang mau melakukan KS memungkinkan organisasi (Universitas Hanoi) untuk mempromosikan innovative work behaviour. Menurut Malik (2021) tacit knowledge sharing ditemukan berdampak positif terhadap innovative work behaviour staf. Hasil ini mungkin menyiratkan bahwa ketika orang melakukan tacit knowledge sharing yang dimiliki, itu menghasilkan generasi, promosi dan implementasi ide-ide baru.

Selain itu masa pandemi Covid-19 menciptakan tantangan baru bagi dunia pendidikan, khususnya pada universitas. Dalam kondisi serba terbatas ini justru muncul berbagai ide serta jiwa-jiwa yang kreatif dan inovatif untuk tetap bertahan melakukan pembelajaran. Sebagai universitas yang telah terafiliasi dengan dunia industri dan dunia usaha Universitas Islam Batik Surakarta memiliki staf yang kreatif dan inovatif (*uniba.ac.id*). Seperti yang diketahui, *tacit knowledge* terdiri dari keterampilan, pengalaman, keahlian, dan wawasan yang bermanfaat. Ketika orang-orang melakukan *tacit knowledge sharing* yang berharga melalui interaksi sosial dengan rekan kerja mereka, diskusi ini akan menghasilkan ide-ide segar dan dalam penciptaan pengetahuan baru seperti wawasan baru, sumber daya, dan alat untuk mengembangkan produk dan layanan yang lebih baik dan tentunya hal ini membutuhkan perilaku *innovative work behaviour* di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini mengkaji pengaruh *tacit knowledge sharing* pada *innovative work behaviour* dengan mengintegrasikan karakteristik *big five personality* diantara para staf untuk menemukan faktor-faktor keberhasilan dalam memfasilitasi perilaku *tacit knowledge sharing* di antara tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta (UNIBA).

2. Tinjauan Pustaka

Knowledge Sharing (KS)

Knowledge Sharing (KS) sangat penting untuk keberhasilan knowledge management (KM)(Davenport et al., 1998 ; Al-Alawi et al., 2007). ini karena KS adalah tindakan sukarela dan agar manfaat KM terwujud, staf perlu diyakinkan bahwa berbagi adalah kepentingan para staf (Hislop, 2013). Van den Hooff B dan & de Leeuw van Weenen, (2004) menyarankan bahwa KS adalah “Proses di mana individu saling bertukar pengetahuan dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru”. Seperti yang disarankan oleh Kang et al.,(2010), pengetahuan dengan sendirinya bukanlah sumber daya yang berguna yang menciptakan nilai, mengeksploitasi kompetensi inti dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sampai pengetahuan itu dibagikan. Dalam konteks KM secara keseluruhan,

Big Five Personality

Big five personality adalah skema yang paling banyak digunakan dalam studi psikologis, sosiologis dan organisasional untuk menggambarkan dan menilai kepribadian (Schroeder et al., 2015; Denissen dan Penke, 2008). Ini dikembangkan dengan menerapkan kerangka psikoleksikal untuk karakterisasi kepribadian (De Raad, 2000). Di bawah model, kepribadian mengacu pada pola kognitif, afektif dan perilaku tertentu yang cukup bertahan dari waktu ke waktu

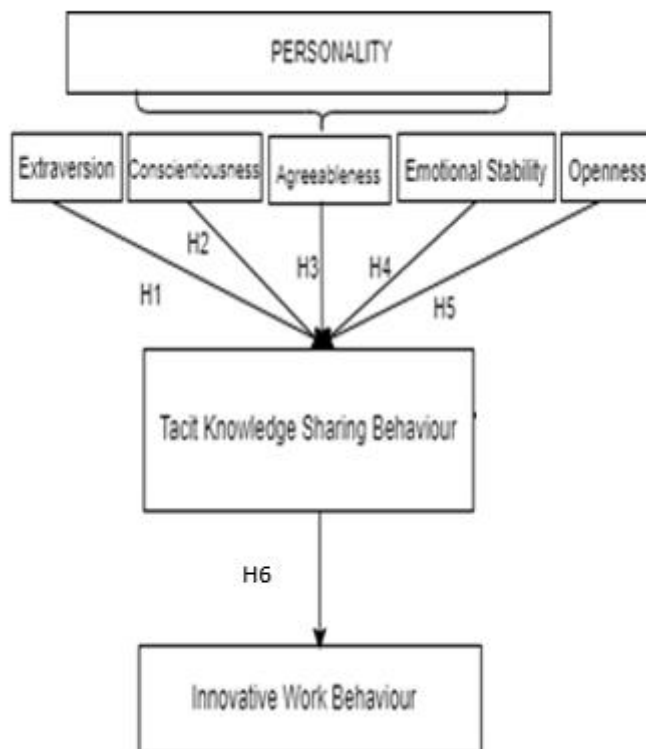
dan di berbagai situasi. Ini terdiri dari lima sifat karakteristik perilaku yang luas diantaranya. Pertama, *extraversion* mencakup sifat-sifat seperti kemampuan bersosialisasi, ketegasan, aktivitas, dan banyak bicara. *Ekstrovert* energik dan optimis (Clark & Watson, 1991). Kedua, *conscientiousness* adalah karakteristik individu dengan hati nurani dalam perilakunya memiliki sifat untuk bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, tepat waktu, disiplin diri, pencapaian prestasi, patuh, berkompeten, dan berorientasi pada pekerjaan. Ketiga, *agreeableness* yang berorientasi pada kepribadian ini memiliki kualitas pengorbanan diri, pengasuhan, baik hati, dukungan emosional yang lain, kooperatif, toleransi, kedermawanan, dan kepercayaan pada perilaku diri sendiri. Keempat, *emotional stability* kecenderungan untuk tidak menjadi neurotik, emosional, tegang atau tidak aman; memiliki tingkat kecemasan yang rendah; tidak mudah marah atau curiga; dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi (Borges, 2013). Kelima, *openness* memiliki sifat terbuka untuk berbagi pengalamannya dengan orang lain, imajinatif, penasaran, artistik, preferensi kuat untuk keragaman, ide-ide yang tidak biasa, dapat adaptasi dengan perubahan (Goldberg, 1992).

Innovative Work Behaviour

Inovasi di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk menguntungkan peran kinerja, kelompok atau organisasi (West, M.A. and Farr, 1990). Menurut Janssen (2000), perilaku kerja inovatif adalah hasil dari seperangkat perilaku yang komprehensif yang terkait dengan penciptaan ide, dukungan ide dan implementasi ide.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan tujuan studi deskriptif dan kausal dan termasuk dalam penelitian sensus, yaitu semua yang menjadi sampel adalah seluruh yang ada dalam populasi. Pada penelitian ini unit analisisnya adalah individu yaitu para tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta (UNIBA) yang berjumlah 131 orang. Data yang telah terkumpul akan dianalisis analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif statistik dan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Alur berfikir dalam penelitian ini adalah sebagaimana gambar dibawah.



Gambar 1. Kerangka berfikir penelitian

4. Hasil dan Pembahasan
Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen pengukuran dalam satu variabel. Dalam tahap ini uji validitas dalam SEM-PLS meliputi uji *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Tabel 1. Validitas Konvergen

Konstruk	Item	Nilai Loading	Keterangan
<i>Extraversion</i> (AVE = 0.665)	E1	0.712	Valid
	E2	0.872	Valid
	E3	0.853	Valid
<i>Conscientiousness</i> (AVE = 0.653)	C1	0.787	Valid
	C2	0.862	Valid
	C3	0.773	Valid
<i>Agreeableness</i>	A1	0.831	Valid

Konstruk	Item	Nilai Loading	Keterangan
(AVE = 0.589)	A2	0.864	Valid
	A3	0.573	Valid
<i>Emotion Stability</i> (AVE = 0.603)	ES1	0.15	Tidak Valid
	ES2	0.96	Valid
	ES3	0.931	Valid
<i>Openness</i> (AVE = 0.845)	O1	0.831	Valid
	O2	0.967	Valid
	O3	0.954	Valid
<i>Tacit Knowledge Sharing</i> (AVE = 0.469)	TKS1	0.708	Valid
	TKS2	0.741	Valid
	TKS3	0.756	Valid
	TKS4	0.677	Valid
	TKS5	0.305	Tidak Valid
	TKS6	0.729	Valid
	TKS7	0.761	Valid
<i>Innovative Work Behaviour</i> (AVE = 0.492)	IWB1	0.808	Valid
	IWB2	0.778	Valid
	IWB3	0.767	Valid
	IWB4	0.762	Valid
	IWB5	0.804	Valid
	IWB6	0.62	Valid
	IWB7	0.686	Valid
	IWB8	0.648	Valid
	IWB9	0.287	Tidak Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa beberapa indikator memiliki nilai <0.7 tidak sesuai dengan nilai minimum yang ditetapkan. Akan tetapi menurut Chin, (1998) pada penelitian tahap awal 0.5 – 0.6 sudah dianggap cukup memadai. Pada penghitungan awal pada tabel 1 ditemukan item yang memiliki nilai factor loading dibawah 0,5 (tidak valid) yaitu ES1, TKS5 dan IWB9. Maka item-item tersebut haruslah dibuang dari model pengukuran lalu dilakukan penghitungan ulang.

Tabel 2. Validitas Konvergen Sesudah

Konstruk	Item	Nilai Loading	Keterangan
<i>Extraversion</i> (AVE = 0.665)	E1	0.712	Valid
	E2	0.872	Valid
	E3	0.854	Valid
<i>Conscientiousness</i> (AVE = 0.654)	C1	0.808	Valid
	C2	0.866	Valid
	C3	0.747	Valid
<i>Agreeableness</i> (AVE = 0.590)	A1	0.816	Valid
	A2	0.871	Valid
	A3	0.588	Valid
<i>Emotion Stability</i> (AVE = 0.910)	ES2	0.964	Valid
	ES3	0.944	Valid
<i>Openness</i> (AVE = 0.845)	O1	0.831	Valid
	O2	0.967	Valid
	O3	0.954	Valid
<i>Tacit Knowledge Sharing</i> (AVE = 0.540)	TKS1	0.721	Valid
	TKS2	0.762	Valid
	TKS3	0.77	Valid
	TKS4	0.679	Valid

Konstruk	Item	Nilai Loading	Keterangan
	TKS6	0.721	Valid
	TKS7	0.754	Valid
<i>Innovative Work Behaviour</i> (AVE = 0.544)	IWB1	0.797	Valid
	IWB2	0.777	Valid
	IWB3	0.764	Valid
	IWB4	0.764	Valid
	IWB5	0.793	Valid
	IWB6	0.627	Valid
	IWB7	0.701	Valid
	IWB8	0.657	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai factor loading yang dihasilkan pada setiap item memiliki nilai >0.5 yang berarti bahwa semua item tersebut valid. Sedangkan untuk nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk memiliki nilai >0.5 yang berarti bahwa semua konstruk tersebut valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tabel item-item dinyatakan valid secara konvergen.

Tabel 2. Nilai Validitas Diskriminan Item (Cross Loading)

	A	C_	E	ES	IWB	O	TKS
A1	0.816	0.741	0.45	0.233	0.232	0.286	0.162
A2	0.871	0.498	0.423	0.299	0.266	0.253	0.209
A3	0.588	0.576	0.355	0.019	0.055	0.189	0.077
C1	0.564	0.808	0.495	0.082	0.13	0.098	0.167
C2	0.58	0.866	0.499	0.213	0.254	0.152	0.243
C3	0.7	0.747	0.431	0.23	0.184	0.324	0.158
E1	0.379	0.467	0.712	0.315	0.317	0.395	0.291
E2	0.481	0.484	0.872	0.268	0.283	0.149	0.292
E3	0.413	0.477	0.854	0.18	0.249	0.165	0.249
ES2	0.286	0.245	0.297	0.964	0.739	0.293	0.547
ES3	0.25	0.166	0.313	0.944	0.604	0.243	0.44
IWB1	0.296	0.243	0.31	0.905	0.797	0.339	0.6
IWB2	0.228	0.156	0.271	0.559	0.777	0.39	0.491
IWB3	0.196	0.129	0.29	0.545	0.764	0.364	0.489

	A	C_	E	ES	IWB	O	TKS
IWB4	0.191	0.149	0.205	0.577	0.764	0.272	0.556
IWB5	0.266	0.243	0.303	0.866	0.793	0.311	0.597
IWB6	0.186	0.153	0.144	0.291	0.627	0.23	0.656
IWB7	0.142	0.167	0.278	0.323	0.701	0.235	0.746
IWB8	0.117	0.168	0.257	0.239	0.657	0.328	0.762
O1	0.297	0.247	0.292	0.258	0.34	0.831	0.295
O2	0.282	0.187	0.281	0.267	0.402	0.967	0.371
O3	0.299	0.198	0.251	0.26	0.404	0.954	0.367
TKS1	0.153	0.229	0.291	0.265	0.555	0.226	0.721
TKS2	0.135	0.165	0.271	0.33	0.709	0.228	0.762
TKS3	0.129	0.189	0.242	0.231	0.665	0.324	0.77
TKS4	0.134	0.177	0.149	0.234	0.575	0.231	0.679
TKS6	0.187	0.154	0.281	0.532	0.576	0.272	0.721
TKS7	0.185	0.164	0.271	0.624	0.694	0.355	0.754

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa sudah tidak terdapat nilai cross loading pada indikator lebih kecil dibandingkan pada indikator lain. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa konstruk pada penelitian dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Selanjutnya nilai uji validitas diskriminan dapat ditinjau dari nilai AVE setiap konstruk dengan hubungan antara konstruk lainnya dalam model. Tabel dibawah akan menunjukkan hasil akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada korelasi antar variabel laten dalam kolom yang sama.

Tabel 3. Nilai Validitas Diskriminan Variabel (Fornell-Larcker Criterion)

	A	C_	E	ES	IWB	O	TKS
A	0.768						
C	0.746	0.808					
E	0.524	0.587	0.815				
ES	0.283	0.22	0.319	0.954			
IWB	0.271	0.243	0.351	0.711	0.738		
O	0.316	0.226	0.296	0.284	0.417	0.919	
TKS	0.211	0.241	0.344	0.523	0.862	0.376	0.735

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai *Fornell-Larcker Criterion* terbesar pada konstruk latennya dibandingkan dengan nilai *Fornell-Larcker Criterion* pada konstruk variabel lainnya. Hal ini menjelaskan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam membentuk masing-masing variabel.

Reliabilitas

Setelah melaksanakan uji validitas di atas, tahap selanjutnya melakukan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk membuktikan keandalan keterkaitan indikator dengan variabel

indikator yang diteliti. Berikut hasil dari uji reliabilitas yang diukur dengan *composite reliability*.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
A	0.671	0.808
C_	0.741	0.849
E	0.743	0.855
ES	0.902	0.953
IWB	0.88	0.905
O	0.907	0.942
TKS	0.831	0.876

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang baik dengan nilai *composite reliability* diantara 0,60 – 0,90. Dengan demikian dapat disimpulkan konstruk pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memuaskan.

Coefficient of Determination (R²)

Nilai R-Square digunakan untuk melihat kebaikan model persamaan struktural, apabila nilai R-square semakin besar maka semakin besar pula variabel eksogen dapat menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya. Hasil dari R² yakni sebagai berikut:

Tabel 5. R-Square

Variabel	R Square	Kategori
<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.743	Sedang
<i>Tacit Knowledge Sharing</i>	0.358	Sedang

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-square pada *innovative work behaviour* sebesar 0.743. Hal tersebut berarti bahwa variabilitas konstruk *innovative work behaviour* dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *tacit knowledge sharing* sebesar 74,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan nilai R-square pada *tacit knowledge sharing* sebesar 0.358. Hal tersebut berarti bahwa variabilitas konstruk *tacit knowledge sharing* dapat dijelaskan variabilitas konstruk *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, *extraversion* dan *openness* sebesar 35,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Cross-Validated Redundancy (Q²)

Dalam model structural harus mengevaluasi relevansi prediksi dengan menganalisis **Cross-Validated Redundancy (Q²)** dengan menggunakan metode *blindfolding* pada menu SmartPLS. Menurut (Cui et al., 2022) Chin (1998)

membagi nilai Q^2 ke dalam tiga kriteria yaitu 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hasil dari Q^2 sebagai berikut:

Tabel 6. Cross-Validated Redundancy (Q^2)

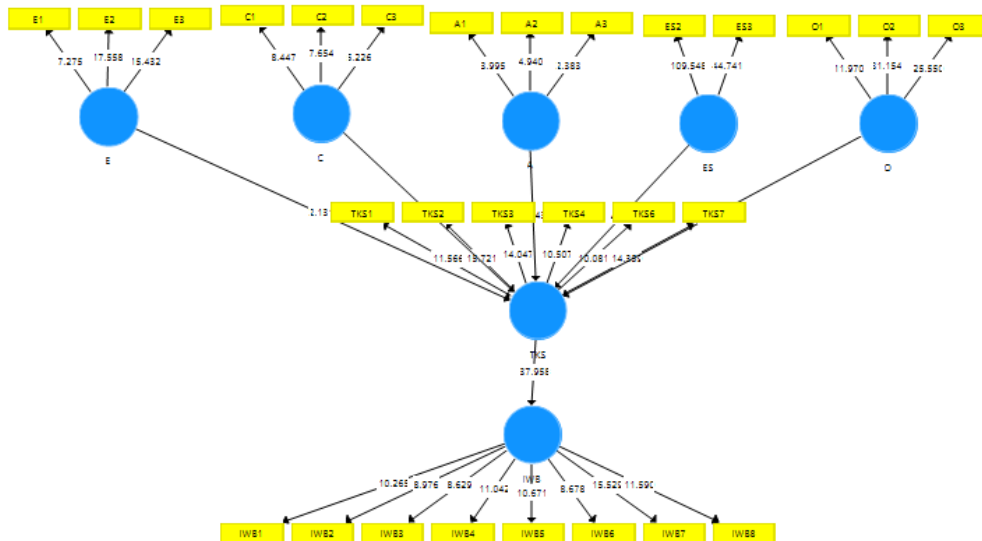
Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$
<i>Innovative Work Behaviour</i>	1.048.000	674.905	0.356
<i>Tacit Knowledge Sharing</i>	786.000	653.192	0.169

Berdasarkan nilai Q^2 yang tersaji dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai Q^2 lebih besar dari nol, maka dapat disimpulkan bahwa akurasi prediksi model jalur dapat diterima.

Uji Hipotesis

Setelah dapat dipastikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini cukup fit maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis yang akan dijelaskan dibawah ini.

Gambar 2. Model Penelitian dengan P-value



Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value
<i>Agreeableness</i> → <i>Tacit Knowledge Sharing</i>	-0.151	-0.11	0.132	1.143	0.254

<i>Conscientiousness</i> → <i>Tacit Knowledge Sharing</i>	0.121	0.101	0.137	0.881	0.379
<i>Extraversion</i> → <i>Tacit Knowledge Sharing</i>	0.147	0.145	0.069	2.131	0.034
<i>Emotional Stability</i> → <i>Tacit Knowledge Sharing</i>	0.426	0.421	0.101	4.201	0.000
<i>Openness</i> → <i>Tacit Knowledge Sharing</i>	0.232	0.229	0.103	2.260	0.024
<i>Tacit Knowledge Sharing</i> → <i>Innovative Work Behaviour</i>	0.862	0.868	0.023	37.958	0.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 tentang uji hipotesis menunjukkan variabel *agreeableness* dan *conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *tacit knowledge sharing* yang ditunjukkan dengan nilai P-Value > 0,05. sementara Variabel *extraversion*, *emotional stability*, *openness* berpengaruh positif terhadap *tacit knowledge sharing* yang ditunjukkan dengan P-Value < 0.05. *Tacit knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan nilai P-Value > 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *extraversion* berpengaruh positif terhadap *tacit knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki kepribadian *extraversion* seperti kemampuan bersosialisasi, percaya diri, dinamis, berani, energik, berani mengambil risiko, ketegasan yang ekspresif dan mencari kegembiraan tersebut berdampak pada *tacit knowledge sharing*. Berarti dengan kepribadian *extraversion* membuat staf mau melaksanakan *tacit knowledge sharing*. Hal tersebut selaras dengan penemuan Rahman et al., (2018) yang mendapati bahwa *extraversion* memiliki pengaruh positif pada *tacit knowledge sharing*. Cabrera et al., (2006) berpendapat bahwa tipe kepribadian seperti ini mendorong seseorang untuk banyak bicara, dan berteman dengan orang lain. Oleh karena itu, karyawan dengan karakteristik *extraversion* dalam perilaku mereka memiliki kecenderungan tinggi untuk perilaku berbagi pengetahuan dengan orang lain (Gupta, 2008). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa universitas dapat memperkuat dan mengoptimalkan proses *tacit knowledge sharing* dengan mendorong kerjasama atau kolaborasi dalam tim, menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran secara kolektif, menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan mengapresiasi praktik *tacit knowledge sharing*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *conscientiousness* tidak berpengaruh terhadap *tacit knowledge sharing*, hal ini berarti bahwa ketika tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki kepribadian *conscientiousness* yang

dicirikan oleh kecenderungan untuk bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, tepat waktu, pekerja keras, dan berorientasi pada pekerjaan ternyata kepribadian tersebut sama sekali tidak berdampak pada *tacit knowledge sharing*, artinya dengan kepribadian *conscientiousness* tidak membuat staf untuk melakukan *tacit knowledge sharing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman et al., (2018) yang menunjukkan bahwa dengan *conscientiousness* tidak memiliki pengaruh dengan *tacit knowledge sharing*. Beberapa penelitian sebelumnya seperti Cabrera et al., (2006) dan (Teh et al., 2011) juga menegaskan bahwa hubungan antara *conscientiousness* dan perilaku *tacit knowledge sharing* tidak signifikan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa universitas harus menerapkan penilaian kepribadian Lima Besar untuk mengembangkan kepribadian individu dengan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap *tacit knowledge sharing*, hal berarti bahwa ketika tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki kepribadian *agreeableness* yang dicirikan oleh seseorang yang memiliki kualitas pengorbanan diri, baik hati, kooperatif, toleransi, kedermawanan, dan kepercayaan pada perilaku diri sendiri ternyata kepribadian tersebut sama sekali tidak berdampak pada *tacit knowledge sharing*, artinya dengan kepribadian *agreeableness* tidak membuat tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta untuk melakukan *tacit knowledge sharing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lotfi et al., (2016) yang mengemukakan bahwa *agreeableness* tidak memiliki peran penting terhadap perilaku *tacit knowledge sharing*. Menurut Lotfi et al., (2016) meskipun individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi dikatakan suka membantu, ceria, kooperatif dan suportif di tempat kerja, karakteristik tersebut mungkin tidak mengarahkan mereka pada perilaku *tacit knowledge sharing* yang lebih tinggi dalam lingkungan.

Hal ini mungkin dapat dijelaskan dengan melihat pada konteks pekerjaan Dosen dan Tenaga kependidikan UNIBA, dimana model tugas-tugas yang cenderung telah dijelaskan secara terperinci dan paten dalam prosedur maupun aturan yang disepakati, ditambah fokus kerja yang monitor dan mengajar dimana Dosen dan Staf nondosen cenderung bekerja secara individualistik. Mereka masing-masing telah mengetahui apa yang harus mereka lakukan berdasarkan pembelajaran yang telah diterima, juga prosedur dan aturan yang telah mereka baca dan pelajari. Hal ini menjadikan inisiatif untuk menolong, yang menjadi salah satu ciri individu dengan *agreeableness*, relatif memiliki ruang yang terbatas pada konteks pekerjaan ini, kecuali pada kondisi-kondisi tertentu. Pada akhirnya, keberadaan atau ketiadaan *agreeableness* pada diri individu tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap intensi untuk berbagi pengetahuan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *emotional stability* berpengaruh positif terhadap *tacit knowledge sharing*, yang berarti bahwa ketika tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki *emotional stability* yang dicirikan oleh stabil, terkendali dan aman menurut Cabrera et al., (2006) ternyata kepribadian tersebut memiliki dampak terhadap perilaku *tacit knowledge sharing*. Berarti dengan kepribadian *emotional stability* yang tinggi membuat staf mau melaksanakan *tacit knowledge sharing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman et al.,(2018) yang mengemukakan bahwa kestabilan emosi

secara positif memiliki peran penting pada perilaku *tacit knowledge sharing* di antara tenaga kependidikan universitas.

Rahman et al.,(2018) juga menegaskan bahwa staf dengan *emotional stability* yang tinggi cenderung memanfaatkan berbagai teknologi dalam perilaku *tacit knowledge sharing* di antara rekan kerja. Tenaga kependidikan UNIBA cenderung memiliki kestabilan emosi yang baik, tetap tenang dalam menghadapi tugas-tugas sesuai dengan *jobdesk* masing-masing staf, tidak mudah kesal dan curiga dengan staf lainnya, apabila dihadapkan dengan suatu masalah bisa mengatasinya dengan santai dan tidak cemas, oleh karena itu dengan stabilitas emosi yang dimiliki tenaga kependidikan UNIBA akan terdorong untuk melakukan *tacit knowledge sharing*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *openness* tidak berpengaruh terhadap *tacit knowledge sharing*, yang berarti bahwa ketika tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki *openness* yang mencakup karakteristik dengan sifat terbuka untuk berbagi pengalamannya dengan orang lain, imajinatif, penasaran, artistik, preferensi kuat untuk keragaman, ide-ide yang tidak biasa, dapat adaptasi dengan perubahan. Berarti dengan kepribadian *openness* tersebut sama sekali tidak berdampak terhadap perilaku *tacit knowledge sharing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Al-Alawi et al., 2007) Baiq dan waheed (2016), yang menunjukkan bahwa *openness* tidak berpengaruh terhadap *tacit knowledge sharing*.

Goldberg (1992) menunjukkan bahwa individu yang rendah dalam keterbukaan, tidak reflektif dan tidak terlihat; oleh karena itu, individu-individu ini tidak boleh terlibat dalam analisis introspektif tentang diri versus orang lain yang memotivasi orang untuk terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan dan perolehan pengetahuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila seseorang dengan *openness* rendah ataupun tidak memiliki keterbukaan maka mereka tidak dapat berbagi pengetahuan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa universitas harus mulai menganalisis faktor yang menyebabkan kenapa staf tidak terbuka, mengidentifikasi hambatan tenaga kependidikan, mengkaji budaya di universitas secara menyeluruh, melaksanakan program pelatihan dan memberikan fasilitas untuk bertukar pengetahuan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *tacit knowledge sharing* berpengaruh positif pada *innovative work behaviour*, yang berarti bahwa ketika tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki *tacit knowledge sharing* yang memiliki intuisi, pemahaman, keahlian dan pengalaman yang baik memiliki dampak terhadap *innovative work behaviour*. Artinya dengan perilaku *tacit knowledge sharing* akan membuat staf akan terdorong untuk tumbuh dengan memiliki perilaku *innovative work behaviour*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Malik (2020); Akhavan et al., (2015) perilaku *knowledge sharing* diantara staf secara positif meningkatkan *innovative work behaviour* mereka.

Tacit knowledge sharing akan meningkatkan perilaku inovatif tim melalui kepemimpinan bersama, yang merupakan proses saling mempengaruhi dalam sebuah tim (Vandavasi et al., 2020). Selanjutnya, Radaelli et al., (2014) mengeksplorasi hubungan mendasar antara *sharing* dan *innovative behaviour* untuk menunjukkan bahwa rekombinasi dan penerjemahan pengetahuan yang tertanam dalam *tacit knowledge sharing* memberikan efek paling positif pada *innovative behaviour* (Cui et al., 2022). Temuan hasil dari penelitian ini adalah tenaga kependidikan saling bertukar pengalaman, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki kepada staf lain yang dapat menumbuhkan ide-ide inovatif dan

orisinil untuk memecahkan masalah. *Innovative work behaviour* akan sangat dipengaruhi oleh *tacit knowledge sharing* karena memungkinkan penciptaan pengetahuan baru yang dapat menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif staf.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan *extraversion* pada *tacit knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki *extraversion* yang baik maka akan mendorong tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta untuk melakukan *tacit knowledge sharing*.
2. Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *conscientiousness* pada *tacit knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki kepribadian *conscientiousness* ternyata tidak memberikan dampak signifikan pada *tacit knowledge sharing*.
3. Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *agreeableness* pada *tacit knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki kepribadian *agreeableness* ternyata tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap *tacit knowledge sharing*.
4. Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan *emotion stability* pada *tacit knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki *emotional stability* yang baik maka mampu untuk meningkatkan *tacit knowledge sharing* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta.
5. Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *openness* pada *tacit knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki kepribadian *openness* ternyata tidak memiliki kontribusi yang signifikan pada *tacit knowledge sharing*.
6. Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan *tacit knowledge sharing* pada *innovative work behaviour*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta memiliki *tacit knowledge sharing* yang baik maka akan menumbuhkan *innovative work behaviour* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan di atas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Praktis

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa sikap *extraversion* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta menyukai kolega yang banyak bicara dan berperilaku baik. Namun demikian, tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta belum melihat pribadi dan rekannya sangat antisias pada praktik *knowledge sharing*. Berdasarkan hal tersebut maka institusi harus memberikan pengetahuan, seperti webinar dan lainnya untuk

- menjelaskan betapa pentingnya seorang individu dan rekannya dapat antusias dalam *tacit knowledge sharing*.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa sikap *conscientiousness* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta, sehingga dengan adanya karakteristik yang mengacu pada kecenderungan untuk bersiap, terorganisir dan akurat, sedangkan ketekunan menunjukkan kerja keras, unggul, orientasi pencapaian, ketekunan dan ambisi akan meningkatkan *value* pada tenaga kependidikan.
 - c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa sikap *agreeableness* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta ingin melihat kolega dan pribadi dapat membantu dan tidak mementingkan diri sendiri. Namun demikian, staf kurang melihat diri sendiri sebagai seorang yang suka bekerja sama dengan orang lain dalam berbagai pengalaman. Maka dari itu tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta diharapkan dapat menumbuhkan rasa kerja sama antar tim atau kolega dengan berbagai pengalaman untuk mewujudkan *tacit knowledge sharing* yang baik.
 - d. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa sikap *emotional stability* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta senang dengan melihat diri sendiri dan kolega stabil secara emosional dan tidak mudah kesal. Tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta perlu terus mempertahankan & meningkatkan *emosional stability* pada diri masing-masing dalam menghadapi berbagai tugas akademik, demi kepentingan universitas.
 - e. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa sikap *openness* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta menyukai kolega yang menghargai pengalaman artistik maupun estetika. Namun demikian, tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta merasa kurang terbuka mengetahui pribadi masing-masing, kurang berkembang dan berlatih menggunakan ide-ide baru. Maka dari itu, diharapkan tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta dapat saling terbuka pada pribadi masing-masing dan memulai pengembangan diri sendiri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan pribadi dan pekerjaan.
 - f. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta senang berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman. Namun demikian, tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta hanya berbagi pengetahuan dari kegagalan masa lalu ketika merasa perlu. Berdasarkan hal tersebut diharapkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta dapat membagikan berbagai pengetahuan yang dimiliki tidak hanya pengetahuan kegagalan mereka.
 - g. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta senang bekerja untuk mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna. Tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta mempertahankan dan meningkatkan menciptakan ide-ide baru untuk perbaikan dari pekerjaan yang sulit. Berdasarkan hal tersebut diharapkan pada tenaga kependidikan Universitas Islam Batik Surakarta

harus untuk terus mencoba menciptakan ide baru yang berguna pada perbaikan pekerjaan demi mencapai tujuan institusi.

2. Saran Akademis

- a. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar melaksanakan penelitian di tempat lain seperti tenaga kependidikan di wilayah lain, perbandingan pada tenaga kependidikan masing-masing universitas, atau tempat penelitian lain seperti institusi-institusi non akademik.
- b. Pada penelitian selanjutnya juga mempertimbangkan gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan yang berbeda pada perilaku tacit knowledge sharing dari berbagai profesi untuk membandingkan temuan saat ini.

Referensi

- O'Brien, James A., 2006, *Introduction to Information System, 12th Edition*, McGraw Hill Companies Inc, New York.
- Djokopranoto R., dan Indrajid R., E., 2010, *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Perbanas, dan Yayasan Atma Jaya, Jakarta.
- Wei, K. S., Loong, A. C., Leong, Y. M., & Ooi, K. B., 2009, "Measuring ERP system success: a respecification of the Delone and McLean's IS success model", *Paper presented at the Symposium on Progress in Information and Communication Technology (SPICT'0)*, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Akhavan, P., Hosseini, S.M., Abbasi, M. and Manteghi, M. (2015), "Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors", *Aslib Journal of Information Management*, Vol. 67 No. 5. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2015-0018>
- Al-Alawi, A.I., Al-Marzooqi, N.Y. and Mohammed, Y.F. (2007), "Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 No. 2, pp. 22-42. <https://doi.org/10.1108/13673270710738898>
- Alam, S.S., Abdullah, Z., Ishak, N.A. and Zain, Z.M. (2009), "Assessing knowledge sharing behaviour among employees in SMEs: an empirical study", *International Business Research*, Vol. 2 No. 2, p. 115
- Amayah, A.T. (2013), "Determinants of knowledge sharing in a public sector organization", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 454-471. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2012-0369>
- Basu, B. and Sengupta, K. (2007), "Assessing success factors of knowledge management initiatives of academic institutions – a case of an Indian business school", *The Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 5 No. 3, pp. 273-282.
- Bello, O.W. and Oyekunle, R.A. (2014), "Attitude, perceptions and motivation towards knowledge sharing: views from universities in Kwara State, Nigeria", *African Journal of Library, Archives & Information Science*, Vol. 24 No. 2, pp. 123-134.
- Borges, R. (2013), "Tacit knowledge sharing between IT workers: the role of organizational culture, personality, and social environment", *Management Research Review*, Vol. 36 No. 1, pp. 89-108 <https://doi.org/10.1108/01409171311284602>
- Cabrera, A., Collins, W. and Salgado, J. (2006), "Determinants of individual engagement in knowledge sharing", *International Journal of Human*

-
- Resource Management, Vol. 17 No. 2, pp. 245-264.
<https://doi.org/10.1080/09585190500404614>
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.-62.
- Cabrera, E.F. and Cabrera, A. (2005), "Fostering knowledge sharing through people management practices", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16 No. 5, pp. 720-735.
<https://doi.org/10.1080/09585190500083020>
- Cheng, M.Y., Ho, J.S.Y and Lau, P.M. (2009), *Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 7 No. 3, pp. 313-324.
- Clark, L.A. and Watson, D. (1991), "General affective dispositions in physical and psychological health", in Snyder, C.R. and Forsyth, D.R. (Eds), *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective*, Pergamon, New York, NY.
- Cui, G., Wang, F., & Zhang, Y. (2022). Buffer or boost? the role of openness to experience and knowledge sharing in the relationship between team cognitive diversity and members' innovative work behavior. *Current Psychology*, 1-13.
- Cyr, S., & Choo, C. W. (2010). The individual and social dynamics of knowledge sharing: an exploratory study. *Journal of documentation*.
<https://doi.org/10.1108/00220411011087832>
- Daud, S. and Abdul Hamid, H. (2006), "Successful knowledge sharing in private higher institutions education: factors and barriers", paper presented at the Knowledge Management International Conference and Exhibition, Kuala Lumpur, June 6-8.
- Davenport T and Prusak L (1998), *Working Knowledge*, Harvard Business Press, Cambridge, MA in Alvesson M (2002), *Understanding Organizational Culture*, Sage Publications, London.
- De Raad, B. (2000), *The Big Five Personality Factors: The Psycholexical Approach to Personality*, Hogrefe & Huber Publishers.
- Denissen, J. J. A., & Penke, L. (2008). Neuroticism predicts reactions to cues of social inclusion. *European Journal of Personality*, 22, 497-517.
<https://doi.org/10.1002/per.682>.
- Fullwood, R., Rowley, J. and Delbridge, R. (2013), "Knowledge sharing amongst academics in UK universities", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 123-136. <https://doi.org/10.1108/13673271311300831>
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26.
- Gupta, B. (2008), "Role of personality in knowledge sharing and knowledge acquisition behaviour", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 34 No. 1, pp. 143-149.
- Hau, Y. S., Kim, B., & Lee, H. (2016). What drives employees to share their tacit knowledge in practice?. *Knowledge Management Research & Practice*, 14(3), 295-308. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2014.32>
- Hislop, D. (2013). *Knowledge management in organisations: A critical introduction*. 3rd Ed. UK: Oxford University Press
- Howell, K.E. and Annansingh, F. (2013), "Knowledge generation and sharing in UK universities: a tale of two cultures?", *International Journal of Information Management*, Vol. 33 No. 1, pp. 32-39,
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.05.003>
-

- Iqbal, M.J., Rasli, A., Heng, L.H., Ali, M.B.B., Hassan, I. and Jolae, A. (2011), "Academic staff knowledge sharing intentions and university innovation capability", *African Journal of Business Management*, Vol. 5 No. 27, p. 11051. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.576>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organisational psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kim, S. and Ju, B. (2008), "An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution", *Library and Information Science Research*, Vol. 30 No. 4, pp. 282-290. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2008.04.003>
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 205. <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Kukko, M. (2013), "Knowledge sharing barriers in organic growth: a case study from a software company", *The Journal of High Technology Management Research*, Vol. 24 No. 1, pp. 18-29. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2013.02.006>
- Loh, B., Ai-Chee, T., Menkhoff, T., Chay, Y.W. and Evers, H. (2010), "Applying knowledge management in university research", in Menkhoff, T., Evers, H.-D. and Chay, Y.W. (Eds), *Governing and Managing Knowledge in Asia*, World Scientific Publishing, Singapore, Hackensack, NJ and London, pp. 221-248. http://dx.doi.org/10.1142/9789814289900_0011
- Lotfi, M., Muktar, S. N. B., Ologbo, A. C., & Chiemeke, K. C. (2016). The influence of the big-five personality traits dimensions on knowledge sharing behavior. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(1 S1), 241
- Malik, S. (2021), "Emotional intelligence and innovative work behaviour in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator?", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-09-2020-0158>
- Manaf, H.A., Harvey, W.S., Armstrong, S.J. and Lawton, A. (2020), "Differences in personality and the sharing of managerial tacit knowledge: an empirical analysis of public sector managers in Malaysia", *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0014>
- Matzler, K., & Mueller, J. (2011). Antecedents of knowledge sharing – Examining the influence of learning and performance orientation. *Journal of Economic Psychology*, 32(3), 317-329. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.12.006>
- Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., von Krogh, G., & Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 296-310. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540156>
- Nielsen, C. and Cappelen, K. (2014), "Exploring the mechanisms of knowledge transfer in universityindustry collaborations: a study of companies, students and researchers", *Higher Education Quarterly*, Vol. 68 No. 4, pp. 375-393, <https://doi.org/10.1111/hequ.12035>
- Nielsen, P. and Razmerita, L. (2014), "Motivation and knowledge sharing through social media within Danish organizations", *International Working Conference on Transfer and Diffusion of IT*, Springer, Berlin, Heidelberg, June, pp. 197-213. https://doi.org/10.1007/978-3-662-43459-8_13

- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press, Oxford.
- Nordin, N.A., Daud, N. and Osman, W.U.K.M. (2012), "Knowledge sharing behaviour among academic staff at a public higher education institution in Malaysia", *Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Technology (WASET)*, No. 72, p. 234.
- Omerzel, D.G., Biloslavo, R. and Trnavčević, A. (2011), "Knowledge management and organisational culture in higher education institutions", *Journal for East European Management Studies*, pp. 111-139. <http://www.jstor.org/stable/23281852>.
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., Chandran, D., & Ha, B. M. (2017). Knowledge sharing and innovative work behaviour: A case study from Vietnam.
- Prahalad, C.K., Krishnarao, C. and Hamel, G. (1990), "The core competition of the corporation", *Harvard Business Review*, Vol. 68 No. 3, pp. 79-91.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414. <https://doi.org/10.1111/caim.12084>
- [Rahman, M.S.](#), [Mannan, M.](#), [Hossain, M.A.](#), [Zaman, M.H.](#) and [Hassan, H.](#) (2018), "Tacit knowledge-sharing behavior among the academic staff: Trust, self-efficacy, motivation and Big Five personality traits embedded model", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 5, pp. 761-782. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2017-0193>
- Rowley, J. (2000), "Is higher education ready for knowledge management?", *International Journal of Educational Management*, Vol. 14 No. 7, pp. 325-333. <https://doi.org/10.1108/09513540010378978>
- Schroeder, K.B., Nettle, D. and McElreath, R. (2015), "Interactions between personality and institutions in cooperative behaviour in humans", *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, Vol. 370 No. 1683, p. 20150011, <http://dx.doi.org/10.1098/rstb.2015.0011>
- Sohail, M.S. and Daud, S. (2009), "Knowledge sharing in higher education institutions: perspectives from Malaysia", *Vine*, Vol. 39 No. 2, pp. 125-142. <https://doi.org/10.1108/03055720910988841>
- Teh, P. L., Chen, C. Y., Chin, W. C., & Siew, Y. Y. (2011). Do the big five personality factors affect knowledge sharing behaviour? a study of malaysian universities. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16(1), 47
- Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13-24. <https://doi.org/10.1002/kpm.187>
- Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J. F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221-1233.
- Wang, S. and Noe, R.A. (2010), "Knowledge sharing: a review and directions for future research", *Human Resource Management Review*, Vol. 20 No. 2, pp. 115-131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wei-Li, W., Chien-Hsin, L., Bi-Fen, H. and Ryh-Song, Y. (2009), "Interpersonal trust and knowledge sharing: moderating effects of individual altruism and a social interaction environment", *Social Behavior & Personality: An International Journal*, Vol. 37 No. 1, pp. 83-93. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.1.83>
- West, M.A. and Farr, J.L. (1990), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, John Wiley and Sons, New York, NY.