

ANALISIS KOMPONEN UTAMA FAKTOR-FAKTOR PENDAHULUAN (ANTECEDENTS) BERBAGI PENGETAHUAN PADA USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI INDONESIA

Anita Ilmaniati^{1,*}, Bramantiyo Eko Putro²

^{1,2}Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Suryakencana, Cianjur

*E-mail: bramantiyo@unsur.ac.id

Diterima: 9 Mei 2018

Direvisi: 16 Oktober 2018

Disetujui: 28 Nopember 2018

ABSTRAK

Manajemen pengetahuan bertujuan untuk meningkatkan keuntungan usaha melalui komunikasi dan meningkatkan penguasaan pengetahuan melalui berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan menjadi suatu faktor penting dalam penerapan manajemen pengetahuan pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam era global. Penelitian sebelumnya mengenai model berbagi pengetahuan pada UMKM Indonesia, mengusulkan model konseptual faktor-faktor pendahulu berbagi pengetahuan yang terdiri dari lima dimensi (kepercayaan, budaya organisasi, struktur organisasi, sikap karyawan, dan motivasi) yang diukur oleh 19 item. Penelitian ini bertujuan untuk menyederhanakan dimensi faktor pendahulu berbagi pengetahuan karena adanya item antar dimensi yang sebenarnya saling berkorelasi sangat dimungkinkan. Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis komponen utama (*principal component analysis*) terhadap 19 item pengukur faktor-faktor pendahulu berbagi pengetahuan, menggunakan sampel sebanyak 55 responden dengan unit analisis UMKM di wilayah Jawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 19 item pengukur dapat dikelompokkan kembali ke dalam tiga komponen (dimensi) yaitu suasana bekerja, intensi positif karyawan dan pola pikir karyawan.

Kata kunci: Berbagi pengetahuan, Analisis Komponen Utama (PCA), UMKM

ABSTRACT

Knowledge management aims to increase business profits through communication and improve knowledge mastery through knowledge sharing. Knowledge sharing is an important factor in applying knowledge management to micro, small and medium enterprises (MSMEs) in order to improve their performance so as to enhance competitiveness in the global era. Prior research on the knowledge-sharing model of Indonesian SMEs proposes a conceptual model of predecessor factors of knowledge sharing consisting of five dimensions (trust, organizational culture, organizational structure, employee attitudes, and motivation) as measured by 19 items. This study aims to simplify the dimensions of predecessor factors of sharing knowledge because of the inter-dimensional items that actually correlate each other is possible. The research method is using principal component analysis on 19 items of predecessor factors of knowledge sharing, using sample of 55 respondents with unit of analysis of UMKM in West Java region. The results of this study indicate that 19 items of measure can be grouped back into three components (dimensions) ie work atmosphere, employee positive intentions and employee mindset.

Keywords: Knowledge Sharing, Principal Component Analysis, MSMEs

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi terkait erat dengan proses peningkatan inovasi, mengingat saat ini ekonomi berkembang ke arah ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*). Istilah ekonomi berbasis pengetahuan muncul sebagai hasil dari semakin disadarinya peran penting pengetahuan dan teknologi dalam pertumbuhan ekonomi. Secara garis besar *knowledge* adalah informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dari informasi disertai pengalaman, baik individu maupun kelompok dalam organisasi atau perusahaan (Hidayat, 2017). Pengetahuan yang terdapat baik dalam diri manusia sebagai human capital, maupun yang terdapat pada teknologi selalu menjadi pusat dari pertumbuhan ekonomi (OECD 1996, dalam Leydesdorff, 2010).

Pengaturan akan pengetahuan atau informasi yang diterima, yang disebut sebagai manajemen pengetahuan, dapat menguatkan proses inovasi dalam suatu organisasi (Leydesdorff, 2010). Praktik dan inisiatif untuk berbagi pengetahuan menjadi kunci utama dalam program manajemen pengetahuan pada organisasi dan dapat membantu untuk mengoptimalkan tujuan bisnis (Riege, 2005). Berbagi pengetahuan menjadi suatu faktor penting dalam penerapan manajemen pengetahuan pada UMKM untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan daya saing global.

UMKM di Indonesia saat ini terus menjadi fokus pemerintah untuk diberdayakan. Selama ini, UMKM menjadi sektor usaha yang menyediakan lapangan kerja terbesar bagi masyarakat dan terbukti mampu bertahan dalam kondisi krisis ekonomi. Berdasarkan data Kementerian Koperasi & UKM RI, data tahun 2013 menunjukkan bahwa UMKM menyerap tenaga kerja sebesar 114 juta orang atau 97% dari total penyerapan tenaga kerja (117 juta orang), serta menghasilkan produk domestik bruto (PDB) sebesar 5,440 triliun rupiah atau 60% dari total PDB (9,014 triliun rupiah). Meskipun demikian, kontribusi UMKM

di Indonesia terhadap ekspor non-migas hanya sebesar 16% dari total nilai ekspor non-migas. Kontribusi UMKM yang relatif rendah jika dibandingkan total nilai ekspor non-migas, dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kapasitas produksi yang terbatas, kualitas produk yang belum sesuai dengan permintaan pasar global, dan pengetahuan UMKM mengenai perdagangan luar negeri yang terbatas. Batasan-batasan UMKM untuk meningkatkan ekspor produk tersebut dapat diminimalkan dengan meningkatkan keefektifan model berbagi pengetahuan baik dalam UMKM maupun antar UMKM.

Penelitian sebelumnya (Putro & Ilmaniati, 2018) mengusulkan konseptual model yang menghubungkan variabel berbagi pengetahuan dengan variabel-variabel yang dipengaruhinya yaitu inovasi dan kinerja UMKM. Penelitian tersebut juga mengusulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi variabel berbagi pengetahuan terdiri dari lima dimensi yaitu kepercayaan, budaya organisasi, struktur organisasi, sikap karyawan, dan motivasi, yang diukur melalui 19 item. Penelitian ini bertujuan untuk membuat pengelompokan baru bagi faktor-faktor pendahulu variabel berbagi pengetahuan (*tacit* dan *eksplisit*) sehingga menyederhanakan model hubungan berbagi pengetahuan dalam penelitian-penelitian berikutnya. Penelitian ini akan menggunakan unit UMKM di Jawa Barat sebagai objek penelitian.

Berbagi Pengetahuan

Pada konteks organisasi, pengetahuan diartikan sebagai penggunaan dan pemanfaatan dari informasi (Wang dan Wei, 2011). Wang dan Wei (2011) juga menyatakan bahwa terdapat empat perspektif utama dalam konsep berbagi pengetahuan yaitu komunikasi, pembelajaran, pasar (penawaran dan permintaan), dan interaksi. Bentuk dari pengetahuan menjadi dasar pendefinisian berbagi pengetahuan pada penelitian ini yang menggunakan variabel berbagi pengetahuan *tacit* dan berbagi

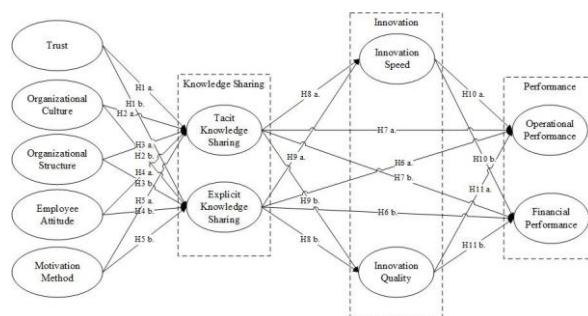
pengetahuan *explicit*. Berbagi pengetahuan *tacit* menurut Wang dan Wang (2012) merupakan aktivitas berbagi mengenai apa yang diketahui oleh seseorang dan cara menggunakan pengetahuan tersebut melalui suatu interaksi. Berbagi pengetahuan *explicit* dalam organisasi merupakan mekanisme berbagi prosedur, surat-menyurat, dan catatan (Coakes, 2006; Huang, Davidson dan Gu, 2011). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa determinan utama dari *tacit knowledge sharing* khususnya pada UMKM Indonesia adalah interaksi pribadi dan komunitas, sementara determinan utama dari pengetahuan berbagi eksplisit adalah komunitas (Putro & Ilmaniati, 2018). Penelitian Putro & Ilmaniati (2018) berdasarkan penelitian Zubair dkk. (2014) dan Gazor dkk. (2012) menyatakan bahwa variabel kepercayaan, budaya organisasi, struktur organisasi, sikap perkerja, dan metode motivasi memiliki hubungan positif terhadap berbagi pengetahuan *tacit* dan *explicit*.

Penelitian Sebelumnya

Analisis komponen utama (PCA) umumnya adalah penelitian bersifat apriori yaitu tidak mengacu pada teori-teori atau pembuktian sebelumnya, namun penelitian ini tetap memberikan gambaran mengenai penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait langsung dengan penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya yang dicantumkan dirasa belum cukup untuk menetapkan satu model yang kuat.

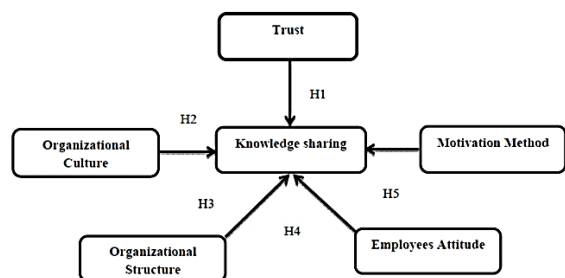
Penelitian dengan judul makalah “Developing Conceptual Model for The Effectiveness of Knowledge Sharing in Business Innovation for Indonesian MSMEs Performance” mengusulkan model hubungan antara variabel berbagi pengetahuan dengan variabel kinerja yang juga dimediasi oleh variabel inovasi bisnis, penelitian tersebut ditujukan untuk unit penelitian UMKM di Indonesia. Meskipun lebih menekankan pada hubungan variabel berbagi pengetahuan kepada kinerja dan inovasi bisnis, penelitian tersebut juga memasukan faktor-faktor pendahulu berbagi

pengetahuan (*tacit* dan *explicit*) ke dalam model konseptualnya yang terdiri dari lima faktor berdasarkan penelitian Zubair dkk. (2014) dan Gazor dkk. (2012) yaitu: (1) *trust*; (2) *organizational culture*; (3) *organizational structure*; (4) *employee attitude*; dan (5) *motivation method*. Penelitian tersebut belum menjelaskan lebih lanjut mengenai item-item yang akan digunakan untuk mengukur kelima faktor pendahulu dari berbagi pengetahuan tersebut.



Gambar 1. Putro dan Ilmaniati (2018)

Penelitian Zubair dkk (2014) dan penelitian Gazor dkk (2012) merupakan penelitian yang hampir sama yaitu mengenai pengujian hubungan antara faktor-faktor pembentuk (pendahulu) dari variabel berbagi pengetahuan. Kedua penelitian tersebut sama-sama menggunakan lima faktor sebagai pembentuk berbagi pengetahuan dalam organisasi dengan total dua puluh item yang digunakan untuk mengukur kelima faktor tersebut. Perbedaan dari kedua penelitian tersebut adalah pada unit penelitian yang diteliti, Zubair dkk. (2014) menggunakan perusahaan farmasi sebagai unit penelitian, sedangkan Gazor dkk. (2012) menggunakan institusi perbankan sebagai unit penelitian. Pada penelitian ini hanya 19 item pengukur faktor-faktor pendahulu berbagi pengetahuan yang akan digunakan dalam pengujian analisis komponen utama karena satu item yang tidak digunakan dianggap sama (pernyataan untuk item tersebut bias) dengan item lainnya yang mengukur faktor motivasi.



Gambar 2. Model Penelitian Zubair dkk. (2014) dan Gazor dkk. (2012)

Kepercayaan

Fang dan Chiu (2010) menyatakan bahwa kepercayaan dalam lingkungan organisasi adalah suatu keyakinan tertentu dan keinginan untuk bergantung pada orang lain sebagai inti dari proses pertukaran pengetahuan atau informasi. Kepercayaan muncul sebagai faktor penting dalam membentuk hubungan antar individu yang mendorong berbagi pengetahuan (Yuen dan Majid, 2007). Kepercayaan yang berkaitan dengan kepedulian antar rekan kerja dapat menjelaskan seberapa baik aktivitas berbagi pengetahuan dalam kelompok. Item untuk mengukur kepercayaan dalam organisasi mengacu pada penelitian Zubair dkk. (2014) dan Gazor dkk. (2012) terdiri dari empat item yaitu: (1) mempercayai pengetahuan rekan kerja; (2) mempercayai keterampilan rekan kerja; (3) intensi untuk tidak menipu rekan kerja; dan (4) keyakinan akan bantuan rekan kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan pola perilaku yang membentuk identitas inti organisasi, dan membantu membentuk perilaku karyawan, yang menjadi salah kunci utama untuk mencapai visi dan misi organisasi, serta peningkatan efektifitas organisasi (Chang dkk, 2017 dan Liao dkk, 2012). Penelitian Jarvenpaa dan Staples (2001) menunjukkan bahwa nilai-nilai bersama organisasi memiliki pengaruh penting pada kemauan pemilik pengetahuan untuk berbagi pengetahuan dengan anggota organisasi lainnya. Chang dkk (2017) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi faktor penting dalam

menciptakan, berbagi, dan menggunakan pengetahuan sehingga akan membentuk norma-norma dalam proses berbagi pengetahuan. Berdasarkan penelitian penelitian Zubair dkk. (2014) dan Gazor dkk. (2012), item untuk mengukur budaya organisasi terdiri dari tiga item yaitu: (1) sikap ramah karyawan; (2) penggunaan teknologi tepat guna, dan (3) kerjasama antar karyawan.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi secara umum dapat diartikan sebagai pola hubungan yang jelas antara bagian-bagian organisasi yang menguraikan komunikasi, kontrol dan pola otoritas antar bagian-bagian tersebut (Lichtarski, 2009). Berbagi pengetahuan mengikuti hirarki, berbagi dari atas ke bawah, mulai dari manajemen hingga rekan kerja, dari kelompok ke individu diperlukan untuk pertukaran pengetahuan secara keseluruhan (Zubair, 2014). Agar proses pertukaran pengetahuan dapat dilakukan secara keseluruhan dalam organisasi, maka berbagi pengetahuan seharusnya mengikuti hirarki, dari atas ke bawah, dari manajemen hingga rekan kerja, dari kelompok ke individu (Zubair dkk., 2014) mengikuti struktur organisasi baik struktur fungsional maupun struktur divisi (Lichtarski, 2009). Item untuk mengukur struktur organisasi mengacu pada penelitian Zubair dkk. (2014), Gazor dkk. (2012), dan Al-Alawi dkk. (2007) terdiri dari tiga item yaitu: (1) metode pengambilan keputusan partisipatif; (2) kemudahan aliran informasi; dan (3) keberadaan tim lintas fungsi.

Sikap Karyawan

Seorang individu dapat memiliki banyak sikap, namun sikap karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap yang terkait dengan pekerjaan (*work-related attitudes*). Sikap karyawan adalah pola perilaku, perilaku, dan bahasa tubuh seorang karyawan terhadap rekan kerja, rekan kerja, bawahan, atasannya (Bireswari, 2013). Survei yang dilakukan Hislop (2003) menunjukkan bahwa sikap karyawan merupakan hal yang lebih penting untuk

mendorong proses berbagi pengetahuan, bahkan jika dibandingkan dengan motivasi karyawan. Beberapa sikap karyawan yang akan mempengaruhi proses berbagi pengetahuan yaitu sikap untuk lebih suka bekerja sendiri, sikap merasa sudah menjadi ahli dalam pekerjaannya sehingga tidak perlu belajar dari orang lain, serta sikap takut untuk berbagi karena takut akan kehilangan keunggulan (Gazor dkk., 2012). Berdasarkan penelitian penelitian Zubair dkk. (2014), Gazor dkk. (2012), dan Chen dkk. (2012) item untuk mengukur sikap karyawan terdiri dari lima item yaitu: (1) berbagi pengetahuan sebagai pengalaman menyenangkan; (2) berbagi pengetahuan sebagai hal yang bernilai; (3) berbagi pengetahuan merupakan langkah bijaksana; (4) berbagi pengetahuan antar organisasi adalah hal baik; dan (5) berbagi pengetahuan antar organisasi adalah hal yang buruk.

Metode Motivasi

Berdasarkan perspektif sumber daya manusia, motivasi biasanya mempertahankan dua bentuk yaitu, ekstrinsik (material) dan intrinsik (non-material) (Gazor dkk., 2012). Motivasi intrinsik mengacu pada melakukan sesuatu karena secara alami menyenangkan atau menarik dan motivasi ekstrinsik mengacu pada melakukan sesuatu karena menghasilkan hasil yang terpisah dari pekerjaan itu sendiri (Ryan dan Deci, 2000). Berbagi pengetahuan merupakan suatu proses yang berfokus pada faktor manusia, sehingga rendahnya kebijakan yang memotivasi pekerja akan berdampak pada tidak efisiennya proses berbagi pengetahuan (Gazor dkk., 2012). Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu faktor yang memiliki kepentingan yang relatif tinggi untuk mengatasi hambatan dalam berbagi pengetahuan (Hong dkk., 2011). Penelitian Gazor dkk. (2012) menggunakan lima item pengukuran motivasi pekerja, sedangkan Lin (2008) menggunakan delapan item pengukuran motivasi pekerja. Penelitian ini menggunakan empat item pengukuran motivasi kerja yang diambil dari penelitian sebelumnya yaitu: (1) insentif berupa

bonus untuk meningkatkan semangat pekerja; (2) kebijakan bonus yang meningkatkan semangat; (3) pentingnya upah atau gaji; dan (4) apresiasi terhadap pekerja berprestasi.

METODE PENELITIAN

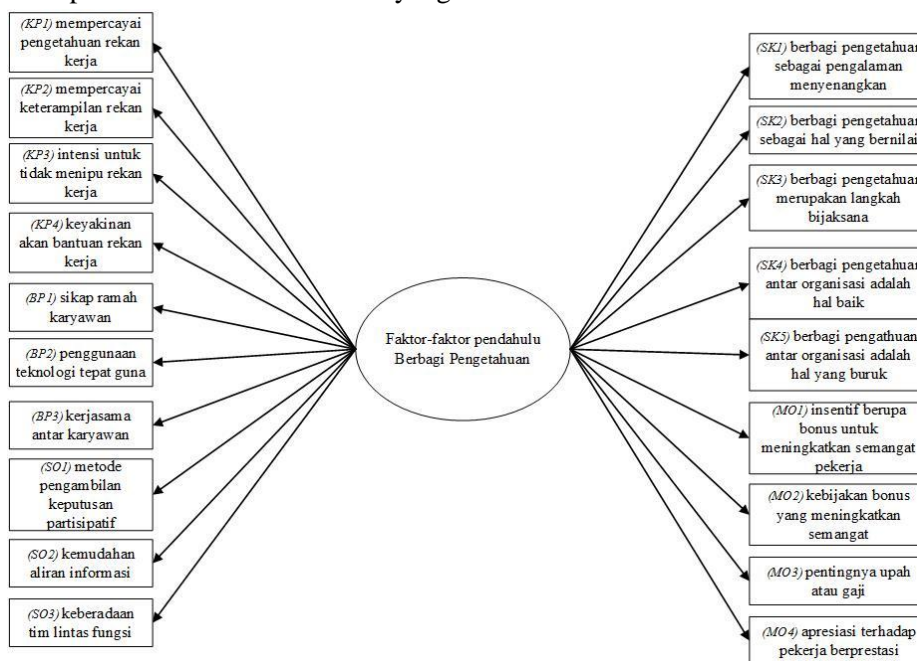
Analisis komponen utama (PCA) adalah teknik multivariat yang menganalisis data dimana observasi dilakukan kepada beberapa variabel manifes yang saling berkaitan, tujuannya dari metode ini adalah untuk mengekstraksi informasi penting dari data dan menggambarkannya sebagai satu set variabel ortogonal baru yang disebut komponen utama, dan untuk menampilkan pola kesamaan pengamatan (Abdi & Williams 2010).

Istilah analisis komponen utama (PCA) dan konfirmatori faktor analisis (CFA) seringkali dipertukarkan dan dianggap sebagai metode yang sama, penelitian Kim (2008) menyatakan bahwa PCA dan CFA merupakan dua metode yang berbeda, hanya saja PCA dapat digunakan sebagai tahapan dalam CFA. Perbedaan mendasar antara metode PCA dan CFA terletak pada tujuan penggunaannya. Metode PCA lebih tepat untuk digunakan jika tujuan penelitian adalah untuk meringkas data dengan jumlah variabel yang lebih kecil, maka metode PCA lebih tepat untuk digunakan, sedangkan jika tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan korelasi antar variabel dan memeriksa struktur data, maka metode CFA lebih tepat digunakan (Kim, 2008). Penelitian ini bertujuan untuk menyederhanakan dimensi faktor pendahulu berbagi pengetahuan sehingga metode yang akan digunakan adalah metode PCA korelasi. Meskipun demikian, baik metode PCA maupun CFA akan memiliki hasil sama jika nilai komunalitas sebagian besar variabel lebih besar dari 0,6 (Hair dkk., 2010).

Variabel dependen atau manifes yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari 19 item sebagai faktor-faktor pendahulu berbagi pengetahuan. Kegiatan pengumpulan data

dilaksanakan pada bulan Februari 2018 selama kurang lebih 1 bulan. Kuesioner disebarikan melalui formulir online dan dengan mendatangi langsung pelaku UMKM. Data responden yang digunakan adalah sebanyak 55 data dengan unit penelitian organisasi UMKM di Jawa Barat. Karakteristik responden berdasarkan data yang

dikumpulkan yaitu sebagian besar responden (>50%) merupakan usaha mikro dan kecil dengan jumlah pekerja dibawah 25 orang dan cenderung melakukan proses bisnis secara semi-formal. Gambar 3 berikut menunjukkan model penelitian yang digunakan.



Gambar 3. Model Penelitian

Perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS 20. Tahap pengujian yang dilakukan dalam melakukan PCA yaitu:

1. Pengujian nilai KMO untuk melihat kecukupan sampel secara keseluruhan
2. Bartlett's test untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel
3. Pengujian nilai matriks korelasi *anti-image* untuk melihat kecukupan sampel setiap variabel
4. Perbaikan model dengan eliminasi variabel (jika diperlukan)
5. Analisis komponen utama (PCA)
6. Interpretasi hasil PCA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Nilai KMO & Bartlett's Test

Nilai Kaiser-Meyer-Olkin digunakan untuk melihat kecukupan data sampel yang dianalisis secara keseluruhan. Nilai KMO membandingkan ukuran koefisien korelasi yang diamati dengan ukuran koefisien korelasi parsial untuk jumlah

variabel yang dianalisis. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai KMO sampel penelitian adalah sebesar 69,2% yang menunjukkan bahwa kecukupan data penelitian dapat diterima.

Bartlett's Test digunakan untuk menilai signifikansi matriks korelasi dari keseluruhan variabel yang dianalisis. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai Bartlett's Test (χ^2) data adalah sebesar 596,58 dengan signifikansi 0,0001 yang mengindikasikan bahwa data penelitian secara keseluruhan memiliki korelasi antar variabel. Hasil pengolahan data untuk nilai KMO dan Bartlett's Test dapat dilihat pada Gambar 4.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.692
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	596.576
	df	171
	Sig.	.000

Gambar 4. Hasil Pengolahan Data Nilai KMO & Bartlett's Test

Matriks Korelasi *Anti-image*

Matriks korelasi *anti-image* digunakan untuk melihat nilai measure of sampling adequacy (MSA) dari setiap variabel yang dianalisis. Nilai MSA pada matriks *anti-image* terdapat pada bagian diagonal matriks. Titik batas untuk nilai MSA setiap variabel adalah $> 0,50$ (Hair dkk., 2010). Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa terdapat empat variabel yang memiliki nilai MSA dibawah 0,50 yaitu SK5, MO1, MO2, M03, dan satu variabel bernilai 0,50 yaitu SO3, dengan nilai MSA terkecil pada variabel SK5. Hasil MSA tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki korelasi yang kurang mencukupi terhadap variabel lainnya, sehingga penggunaan keempat variabel tersebut dalam tahap selanjutnya perlu diperrtimbangakan. Tabel 1 menunjukkan rekap nilai MSA variabel berdasarkan matriks *anti-image*.

Tabel 1. Rekap Nilai MSA Variabel Berdasarkan Matriks *Anti-image*

Variabel	Nilai MSA
KP1	0,719
KP2	0,725
KP3	0,632
KP4	0,745
BP1	0,760
BP2	0,599
BP3	0,736
SO1	0,731
SO2	0,750
SO3	0,500
SK1	0,695
SK2	0,671
SK3	0,925
SK4	0,683
SK5	0,411
MO1	0,491
MO2	0,473
MO3	0,487
MO4	0,774

Perbaikan Model

Perbaikan dilakukan dengan mengeliminasi variabel dengan nilai MSA $< 0,50$ secara bertahap (satu per-satu) dimulai dari variabel dengan nilai MSA terkecil yaitu SK5 sehingga jumlah variabel menjadi 18. Eliminasi SK5 menghasilkan matriks *anti-image* dengan nilai MSA variabel MO2 dan MO3 tetap $< 0,50$. Oleh karena itu perbaikan model tahap dua dilakukan dengan mengeliminasi variabel berikutnya yaitu variabel MO3 sehingga jumlah variabel menjadi 17. Eliminasi SK5 dan MO3 menghasilkan nilai MSA MO1 dan MO2 $< 0,5$, sehingga perbaikan model dilakukan kembali dengan mengeliminasi variabel MO2. Eliminasi SK5, MO3, dan MO2 menghasilkan nilai MSA SO3 dan MO1 $< 0,50$, sehingga perbaikan selanjutnya dilakukan dengan mengeliminasi variabel MO1. Eliminasi SK5, MO3, MO2, dan MO1 menghasilkan nilai MSA SO3 yang tetap $< 0,50$, sehingga perbaikan selanjutnya dilakukan dengan mengeliminasi variabel SO3. Eliminasi SK5, MO3, MO2, MO1 dan SO3 menghasilkan nilai MSA $> 0,50$ untuk semua variabel tersisa, sehingga jumlah variabel yang akan digunakan untuk tahap selanjutnya adalah 14 variabel. Model perbaikan dengan 14 variabel tersebut sudah memiliki nilai KMO yang cukup yaitu sebesar 74,8% dan nilai Bartlett's Test sebesar 468,11 dengan signfikansi 0,0001. Tabel 2 menunjukkan rekap nilai MSA variabel berdasarkan matriks *anti-image* untuk model perbaikan, sedangkan Gambar 5 menunjukkan hasil pengolahan data untuk nilai KMO dan Bartlett's Test model perbaikan.

Tabel 2. Rekap nilai MSA Variabel berdasarkan Matriks *Anti-image* Model Perbaikan

Variabel	Nilai MSA
KP1	0,750
KP2	0,756
KP3	0,644
KP4	0,757
BP1	0,793
BP2	0,623
BP3	0,744

SO1	0,737
SO2	0,814
SK1	0,710
SK2	0,679
SK3	0,918
SK4	0,629
MO4	0,898

KP2	0,810
KP3	0,608
KP4	0,720
BP1	0,752
BP2	0,403
BP3	0,679
SO1	0,649
SO2	0,420
SK1	0,827
SK2	0,764
SK3	0,733
SK4	0,591
MO4	0,528

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.748
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	468.116
	df	91
	Sig.	.000

Gambar 5. Hasil Pengolahan Data Nilai KMO & Bartlett's Test

Analisis Komponen Utama (PCA)

Analisis komponen utama dilakukan dengan melihat beberapa parameter yaitu nilai komunalitas masing-masing variabel, total variansi, dan nilai *rotated factor loading*. Nilai komunalitas dari masing-masing variabel yang dianalisis sangat bervariasi tetapi semuanya diatas 0,30 yang berarti setiap variabel dapat dijelaskan oleh komponen yang terbentuk dengan variansi diatas 30%. Variabel dengan nilai komunalitas tertinggi adalah variabel SK1 (berbagi pengetahuan adalah pengalaman menyenangkan) yaitu sebesar 0,827 atau variansi 82,7%, sedangkan variabel dengan nilai komunalitas terkecil yaitu variabel BP2 (penggunaan teknologi tepat guna) yaitu sebesar 0,403 atau variasi 40,3%. Nilai komunalitas dibawah 0,50 dianggap bahwa variabel tidak memiliki cukup penjelasan (Hair dkk., 2010), meskipun demikian, dalam penelitian ini penghapusan variabel dengan nilai komunalitas dibawah 0,50 tidak dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa penghapusan dapat dilakukan pada konteks penelitian yang lain. Tabel 3 menunjukkan nilai komunalitas untuk masing-masing variabel.

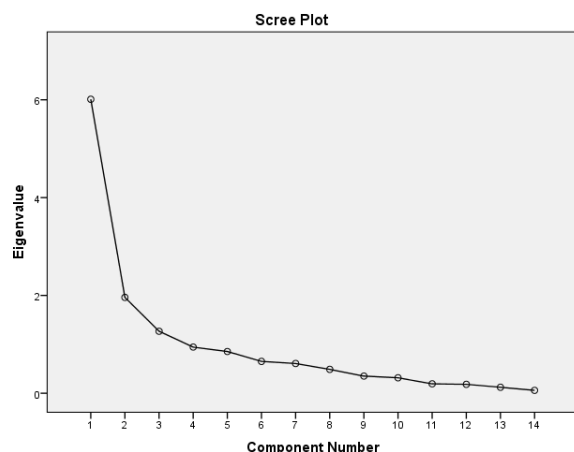
Tabel 3. Nilai Komunalitas

Variabel	Nilai Komunalitas
KP1	0,755

Pengujian total variansi menunjukkan nilai eigen dan juga nilai variansi setiap variabel yang menggambarkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung variansi dari 14 variabel yang di analisis. Berdasarkan nilai eigen yang lebih besar dari 1, dapat diketahui bahwa komponen baru yang dibentuk adalah sebanyak tiga komponen, dengan total variansi yang dapat dijelaskan melalui pembentukan komponen baru adalah sebesar 65,98 %. Tabel 4 menunjukkan hasil ekstraksi komponen berdasarkan nilai eigen dan gambar 6 menunjukkan diagram *scree plot* pembentukan komponen.

Tabel 4. Hasil Ekstraksi Komponen Baru

Komponen	Initial Eigenvalues		
	Total	% Varians	Kumulatif %
1	6.011	42.934	42.934
2	1.960	13.997	56.931
3	1.267	9.053	65.984
4	.943	6.737	72.721
5	.853	6.093	78.814
6	.651	4.647	83.461
7	.607	4.339	87.800
8	.488	3.484	91.284
9	.350	2.499	93.783
10	.316	2.256	96.038
11	.192	1.370	97.409
12	.182	1.297	98.705
13	.122	.873	99.578
14	.059	.422	100.000



Gambar 6. Diagram *Scree Plot* Pembentukan Komponen

Tahap selanjutnya yang dilakukan dalam analisis komponen utama adalah mengidentifikasi *loading factor* masing-masing variabel untuk setiap komponen baru yang terbentuk. Hasil pengolahan data yang dijadikan rujukan untuk melihat nilai *loading factor* setiap variabel adalah pada matriks komponen yang dirotasi. Metode rotasi yang digunakan adalah metode rotasi VARIMAX yang merupakan metode rotasi orthogonal (tetap mempertahankan sudut 900 antara sumbu axis) yang akan menyederhanakan kolom matrik komponen (Hair dkk., 2010). Rotasi matrik komponen umumnya diperlukan baik dalam analisis komponen utama maupun analisis faktor, dikarenakan matrik komponen yang belum dirotasi biasanya kurang memberikan informasi yang cukup untuk mengkategorikan variabel dalam komponen yang baru.

Berdasarkan matrik komponen yang dirotasi, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *loading factor* diatas 0,50 terhadap komponen utamanya sehingga dapat dianggap signifikan (practically significant), dan masing-masing komponen utama (3 komponen) telah memiliki faktor lebih dari dua. Oleh karena itu, respesifikasi model tidak diperlukan. Tabel 5 menunjukkan matrik komponen yang dirotasi.

Tabel 5. Matrik Komponen yang Dirotasi

	Komponen		
	1	2	3
BP1	.842	.063	.196
BP3	.779	.051	.264
MO4	.685	.230	-.077
SO2	.564	.286	.142
BP2	.563	.289	.050
KP2	.117	.888	.086
KP1	.084	.832	.236
KP3	.146	.750	.156
KP4	.470	.703	.070
SK3	.413	.537	.524
SK2	.398	.233	.742
SK4	-.203	.217	.709
SK1	.537	.309	.665
SO1	.541	-.206	.560

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis komponen utama (PCA) menggunakan SPSS20, maka dapat dirumuskan komponen baru sebagai faktor-faktor pendahulu berbagi pengetahuan adalah seperti yang tercantum pada tabel 6

Tabel 6. Hasil Analisis Komponen Utama (PCA)

Kode	Variabel/Item	Kategori Komponen	Nama Komponen
BP1	Sikap ramah karyawan		
BP3	Kerjasama antar karyawan		
MO4	Apresiasi terhadap pekerja berprestasi	1	Suasana bekerja
SO2	Kemudahan aliran informasi		
BP2	Penggunaan teknologi tepat guna		
KP2	Mempercayai keterampilan rekan kerja		
KP1	Mempercayai pengetahuan rekan kerja		
KP3	Intensi untuk tidak menipu rekan kerja	2	Intensi positif karyawan
KP4	Keyakinan akan bantuan rekan kerja		
SK3	Berbagi pengetahuan merupakan langkah bijaksana		
SK2	Berbagi pengetahuan sebagai hal yang bernilai		
SK4	Berbagi pengetahuan antar organisasi adalah hal baik		
SK1	Berbagi pengetahuan sebagai pengalaman menyenangkan	3	Pola pikir karyawan
SO1	Metode pengambilan keputusan partisipatif		

Berdasarkan hasil analisis komponen utama, peneliti secara subjektif merumuskan tiga komponen baru sebagai faktor pendahulu berbagi pengetahuan. Komponen pertama adalah komponen ‘Suasana bekerja’ karena variabel-variabel yang termasuk kategori komponen tersebut secara umum menggambarkan suasana kerja pada organisasi berdasarkan sikap karyawan, kerjasama antar karyawan, adanya apresiasi terhadap karyawan, kemudahan aliran informasi, dan penggunaan teknologi tepat guna pada organisasi. Komponen kedua adalah komponen ‘Intensi positif karyawan’ karena variabel-variabel yang membentuknya secara umum menggambarkan niat positif karyawan terhadap rekan kerjanya. Komponen yang ketiga adalah komponen ‘Pola pikir karyawan’ karena variabel-variabel pembentuknya menunjukkan pola pikir karyawan terhadap berbagi pengetahuan dan metode pengambilan keputusan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor-faktor pendahulu berbagi pengetahuan pada UMKM di Indonesia dapat

dikategorikan menjadi tiga komponen yaitu komponen ‘suasana bekerja’, ‘intensi positif karyawan’ dan ‘pola pikir karyawan’. Hasil tersebut mereduksi komponen dari penelitian sebelumnya yang terdiri dari lima komponen. Variabel yang digunakan untuk mengukur komponen-komponen juga berkurang dari 19 variabel/item menjadi 14 variabel/item. Reduksi variabel disebabkan karena kurangnya korelasi antara variabel yang dieliminasi dengan variabel-variabel lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Para penulis mengucapkan terima kasih kepada Kementerian, Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia (KEMENRISTEKDIKTI) dan Universitas Suryakencana untuk menyediakan fasilitas dan dukungan keuangan di bawah Hibah Penelitian # 009/MoU/REK/UNSUR/II/2018.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Alawi, A.I., Al-Marzooqi, N.Y. dan Mohammed, Y.F. 2007. *Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors*. Journal of Knowledge Management, 11(2), 22-42.
- Bireswari, V.R. 2013. *Organizational performance with employee attitude and*

- behavior respect to IT industry, Bangalore-An empirical study.* SSRN, 1-16.
- Chang, W.J., Liao, S.H. dan Wu. T.T. 2017. *Relationships among organizational culture, knowledge sharing, and innovation capability: a case of the automobile industry in Taiwan.* Knowledge Management Research and Practice, 15(3), 471-490.
- Chen, S.S., Chuang, Y.W., dan Chen, P.Y. 2012. *Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate.* Knowledge-Based System, 31, 1006-118.
- Coakes, E. 2006. *Storing and sharing knowledge: Supporting the management of knowledge made explicit in transnational organizations.* The Learning Organization. 13, 579-593.
- Departemen Koperasi & UKM RI. 2017. *Sandingan Data UMKM 2012-2013.* http://www.depkop.go.id/pdf-viewer/?p=uploads/tx_rtgfiles/sandingan_data_umkm_2012-2013.pdf (diakses pada 21 Maret 2018)
- Fang, YH dan Chiu, CM. 2010. *In justice we trust: Exploring knowledge-sharing continuance intentions in virtual communities of practice.* Computers in Human Behavior, 26, 235-246.
- Gazor, H., Koohkan, F., Kiarazm, A. dan Ameleh, K.N. 2012. *Influential factors on knowledge sharing in banking industry.* Management Science Letter, 2, 2215-2224.
- Hidayat, R. 2017. *Knowledge Conversion Untuk Standardisasi Proses Pengecapan Pada Batik Madura.* Jurnal Teknologi, 9(1), 21-30.
- Hong, D., Suh, E., & Koo, C. 2011. *Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of a financial company.* Expert Systems with Applications. 38, 14417-14427.
- Huang, Q. Davison, R.M. dan Gu, J. 2011. *The impact of trust, guanxi orientation and face on the intention of Chinese employees and managers to engage in peer-to peer tacit and explicit knowledge sharing.* Information Systems Journal, 21, 557-577.
- Jarvenpaa, S.L. & Staples, D.S. 2001. *Exploring Perceptions of Organizational Ownership of Information and Expertise.* Journal of Management Information Systems, 18(1), 151-183.
- Kadar, M., Moise, I.A. dan Colomba, C. 2014. *Innovation Management in the Globalized Digital Society.* Procedia - Social and Behavioral Sciences, 143, 1083-1089.
- Kim, Hee-ju. 2008. *Common Factor Analysis Versus Principal Component Analysis: Choice for Symptom Cluster Research.* Asian Nursing Research March, 2(1), 17-24.
- Kim, S., Lee H. 2004. *Organizational Factors Affecting Knowledge Sharing Capabilities in E-government: An Empirical Study.* In: Wimmer M.A. (eds) Knowledge Management in Electronic Government. KMGov 2004. Lecture Notes in Computer Science, vol 3035. Springer, Berlin, Heidelberg
- Leydesdorff, L. 2010. *The Knowledge-Based Economy and the Triple Helix Model.* Annual Review of Information Science and Technology, 44, 367-417.
- Liao, Shu-Hsien, Wen-Jung Chang, Da-Chian Hu & Yi-Lan Yueh. 2012. *Relationships Among Organizational Culture, Knowledge Acquisition, Organizational Learning, And Organizational Innovation In Taiwan's Banking And Insurance Industries.* The International Journal of Human Resource Management, 23(1), 52-70.
- Lin, W.B. 2008. *The exploration factors of affecting knowledge sharing – The case of Taiwan's high-tech industry.* Expert Systems with Applications, 35, 661-676.
- Putro, B.E. dan Ilmaniati, A. 2018. *Developing Conceptual Model for The Effectiveness of Knowledge Sharing in Business Innovation for Indonesian MSMEs Performance,* in Proceeding of International Conference on Digital Arts, Media and Technology 2018 (ICDAMT 2018).
- Riege, Andreas. 2005. *Three-dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers*

- Must Consider*. Journal of Knowledge Management, 9(3), 18-35.
- Ryan, R.M. dan Deci, E.L. 2000. *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. Contemporary educational psychology, 25, 54-67.
- Wang, W.T. dan Wei, Z.H. 2011. *Knowledge sharing in wiki communities: an empirical study*. Online Information Review, 35(5), 799-820.
- Wang, Z. dan Wang, N. 2012. *Knowledge sharing, innovation and firm performance*. Expert Systems with Applications, 39,8899-8908.
- Yıldız, S., Baştürk, F., dan Boz, İ.T. 2014. *The Effect of Leadership and Innovativeness on Business Performance*. 10th International Strategic Management Conference. Procedia - Social and Behavioral Sciences,150, 785 – 793.
- Yuen, T.J. dan Majid, M.S. 2007. *Knowledge-sharing patterns of undergraduate students in Singapore*. Library Review, 56(6), 485-495.
- Zubair, M., Ahmad, N., dan Ahmed, R.R. (2014). *Key Factors to Promote Knowledge Sharing in Karachi Pharmaceutical Industry*. Information and Knowledge Management, 4(4), 125-138.