

Kepribadian Agreeableness Sebagai Moderasi Efikasi Diri Pengetahuan Terhadap Manajemen Pengetahuan

Nur Laily^{1*}, Prijati², Kasrowi Ahmad³

^{1, 2, 3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia

¹nurlaily@stiesia.ac.id, ²prijati@stiesia.ac.id, ³kasrowiakhammad@stiesia.ac.id

*Penulis Korespondensi

Abstract

Knowledge management has an important role in economic growth, therefore every organization needs to focus on knowledge for the development of its business. This study examines the influence of knowledge Self Efficacy on Knowledge Management, with Agreeableness personality as a moderating variable. Probability Sampling Simple Random Sampling is a technique used in this study. There were 98 employees at manufacture companies in Surabaya as respondents in this study. Data analysis using PLS-SEM approach. The results of the research test showed that Knowledge Self Efficacy has an effect on Agreeableness personality and Knowledge Management. However, Agreeableness personality is able to moderate Knowledge Self Efficacy towards Knowledge Management. This research also has important practical implications for companies regarding the importance of implementing knowledge self efficacy and personality of Agreeableness personality due to their proven ability to Improve knowledge management and result in increased Organizational Performance.

Keywords: *knowledge self efficacy, agreeableness personality, knowledge management*

Abstrak

Pengetahuan manajemen memiliki peran penting pertumbuhan perekonomian, karena itu setiap organisasi perlu fokus pada pengetahuan untuk perkembangan usahanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh knowledge Self Efficacy terhadap Knowledge Management, dengan kepribadian Agreeableness sebagai variabel pemoderasi. Probability Sampling Simple Random Sampling merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 98 karyawan pada perusahaan manufaktur di Surabaya sebagai responden dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan SEM Partial Least Square (PLS). Hasil uji penelitian menunjukkan Knowledge Self Efficacy berpengaruh terhadap kepribadian Agreeableness dan Knowledge Mangement. Namun kepribadian Agreeableness mampu memoderasi efikasi diri pengetahuan terhadap manajemen pengetahuan . Studi ini memiliki implikasi praktis yang penting karena memperingatkan perusahaan akan pentingnya penerapan Efikasi diri pengetahuan dan kepribadian Agreeableness di perusahaannya karena terbukti mampu meningkatkan manajemen pengetahuan dan yang mengakibatkan kinerja organisasi meningkat.

Kata kunci: *efikasi diri pengetahuan, kepribadian agreeableness, manajemen pengetahuan*

Cara Mengutip:

Laily, N., Prijati., & Ahmad, K. (2021). Kepribadian Agreeableness Sebagai Moderasi Efikasi Diri Pengetahuan Terhadap Manajemen Pengetahuan. *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 97–104. <https://doi.org/10.15408/ess.v11i1.20341>.

PENDAHULUAN

Pengetahuan manajemen (*Knowledge Management*) memegang peran penting pertumbuhan perekonomian, karena itu setiap organisasi perlu fokus pada pengetahuan untuk perkembangan usahanya. Pengetahuan merupakan sumber yang terpenting dalam suatu bisnis, memiliki peran yang cukup luas yang salah satunya sebagai fasilitas dalam pengambilan keputusan. Organisasi yang awalnya berlandaskan sumber daya sekarang bergeser kearah organisasi berlandaskan pengetahuan. Management pengetahuan mampu menjadikan perusahaan untuk selalu berinovasi dan berdaya saing. Menurut Bacera dkk. (2010) Fokus manajemen pengetahuan pada pengelolaan organisasi dan ketersediaan pengetahuan, selalu tersedia pada saat kapanpun dibutuhkan. Pengelolaan *knowledge* yang baik pada organisasi juga akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. *Knowledge Management* sebagai “proses meningkatkan dan mengumpulkan atau mengekspresikan ketrampilan dan keahlian karyawan yang ditunjang dengan teknologi informasi” (Kusumawardani dkk., 2017). *Knowledge Management* bagi organisasi adalah cara meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi melalui berbagi pengetahuan dan aplikasi untuk mencapai tujuan organisasi serta untuk membangun budaya pengetahuan dan pembelajaran organisasi (Biasutti & EL-Deghaidy, 2012). Menurut Buckley & Carter (2002), pengetahuan memainkan peran penting dalam suatu organisasi karena pengetahuan, adalah campuran informasi dan konteks manusia yang meningkatkan kemampuan untuk bertindak. Jennex & Olfman (2006) berpendapat bahwa pengetahuan hanya berharga jika digabungkan dengan pengalaman manusia dan interpretasi. Dari aspek efektivitas dan kepraktisan, Lumby (2013) menganggap manajemen pengetahuan sebagai peningkatan kualitas dan kuantitas pengetahuan kreatif dalam suatu organisasi dan untuk memperkuat kepraktisan dan nilai pengetahuan. Bagian terpenting dalam manajemen pengetahuan adalah mendorong individu didalam organisasi untuk melakukan berbagi pengetahuan. Hasil penelitian Sedighi, (2016) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi, mampu meningkatkan kualitas dari pengetahuan.

Efikasi diri merupakan persepsi seseorang pada kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tugas. Hal ini tidak hanya menyangkut keterampilan yang dimiliki tetapi juga penilaian tentang apa yang dapat dilakukan dengan keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut (Bandura, 2007; Laily & Wahyuni, 2018). Efikasi diri berkaitan dengan evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau perilaku tertentu yang mana dilakukan untuk menyelesaikan hambatan dalam menunjukkan perilaku tersebut. Penilaian individu terhadap kemampuan yang dimilikinya memberikan pengertian tentang bagaimana seseorang membuat keputusan untuk berbagi pengetahuan. Temuan studi oleh Lee Endres dkk. (2017) bahwa individu dengan efikasi diri pengetahuan yang lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih luas. Studi Sedighi, (2016) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi, mampu meningkatkan kualitas dari pengetahuan.

Kepribadian merupakan karakteristik ada dalam diri individu yang digunakan untuk beradaptasi dan berhubungan dengan lingkungannya (Widyasari dkk., 2017). Menurut Robbin & Judge (2013) kepribadian sebagai “jumlah total dari cara seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”, Dimensi kepribadian *the big five model* memiliki karakteristik yang meliputi *neuroticism, conscientiousness, extraversion, agreeableness,*

openness to experience. Templer (2012) mengatakan *Conscientiousness* yang berarti cenderung memiliki sikap ketergantungan yang tinggi pada orientasi penghargaan dan karakter yang keras. *Neuroticism* yang berarti cenderung memiliki *mood negative* yang berbeda-beda seperti gelisah, sedih, dan tidak percaya. *Openness to experience* yang memiliki karakteristik pikiran yang terbuka dan berseni. *Extraversion* yang berarti cenderung memiliki karakter untuk menjadi orang yang suka bergaul. Menurut Feist & Feist (2010) *Agreeableness* yang mempunyai arti menyenangkan dan berorientasi pada orang lain. Studi ini hanya berfokus pada *agreeableness* karena individu yang *agreeableness* cenderung kooperatif, penolong dan membantu yang lain. Oleh karena itu sifat dari *agreeableness* diduga memiliki intense yang tinggi dalam manajemen pengetahuan. Individu dengan kepribadian *agreeableness* yang tinggi memiliki karakter yang altruis, suka menolong orang, dan mengutamakan kepentingan orang lain (Agyemang & Boateng, 2016). Kepribadian, lingkungan sosial dan jaringan sosial individu dapat membentuk *Self-efficacy* seseorang (Bandura, 1997; Laily & Wahyuni, 2020). Hasil penelitian Gupta (2008), Teh dkk. (2011) dan Lotfi dkk. (2016) menunjukkan ada hubungan antara pengetahuan dan kepribadian *agreeableness*. Selanjutnya Caprara dkk. (2011) menunjukkan efisiensi diri berpengaruh terhadap kepribadian

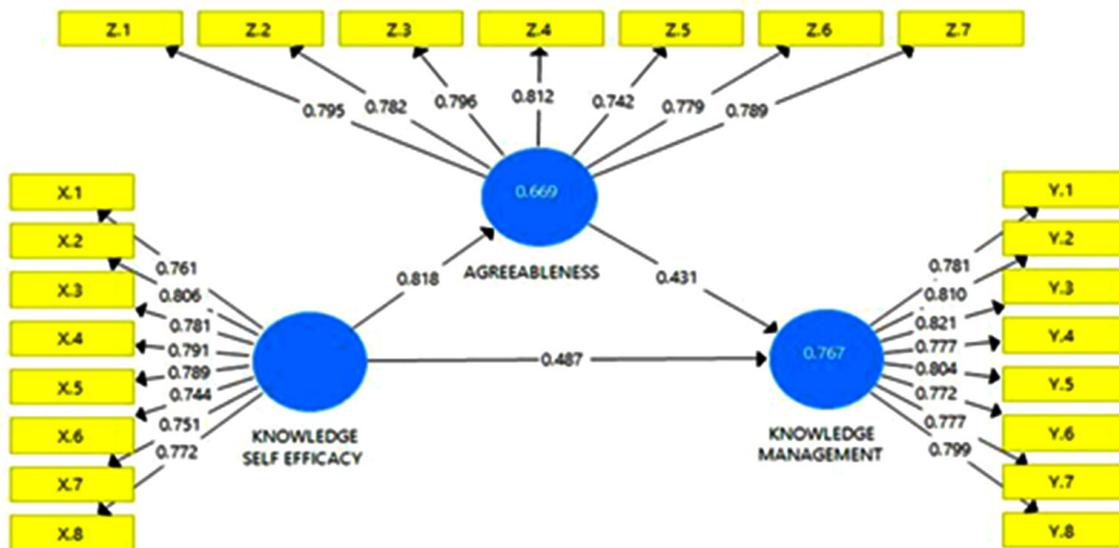
METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan manufaktur yang berlokasi di kawasan industri kota Surabaya yaitu karyawan tetap yang bekerja lebih dari 2 tahun. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *Non probability sampling* dan *Purposive*. Jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria sebanyak 98 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Efikasi diri pengetahuan yang diukur dengan indikator yang dikembangkan Luthans (2010) yaitu: positif efikasi diri dan negatif efikasi diri. Variabel *Agreeableness personality* merupakan variabel moderasi menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Feist & Feist (2010) yaitu cenderung ramah, kooperatif, mudah percaya, dan hangat. Variabel manajemen pengetahuan, menggunakan Indikator yang dikembangkan oleh Bacera dkk. (2010), yaitu akuisisi pengetahuan, penciptaan pengetahuan, dan penyimpanan dan transfer pengetahuan. Analisis data menggunakan pendekatan *SEM-Partial Least Square* (PLS), dalam uji analisis menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran: (1) *Outer Model* untuk menguji validitas dan reliabilitas, (2) *Inner Model* untuk menguji kausalitas. Untuk menguji pengaruh tidak langsung menggunakan *Sobel tes*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan manufaktur yang berlokasi pada kawasan industri kota Surabaya. Kuesioner yang disebar sebanyak 158, namun yang kembali dan memenuhi kriteria sebanyak 98 yang dapat dipergunakan untuk analisis data. Data responden Pria sebesar 67,2 % dan responden wanita sebesar 32,8% hasil ini menunjukkan karyawan perusahaan manufaktur masih didominasi kaum laki-laki. Usia responden sebagian besar berusia 30 hingga 35 tahun sebanyak 37,2 %. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup dewasa untuk menjawab pernyataan pada kuesioner. Lama bekerja responden antara 5-10 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang baik dan cukup lama.

Gambar 1. Model PLS



Hasil uji pada Gambar 1 menunjukkan bahwa *loading factor* atau *outer loading* memiliki nilai diatas 0,7. Berarti indikator yang digunakan di dalam penelitian ini valid atau memenuhi *convergent validity*. Nilai AVE pada setiap variabel yang diujikan memiliki nilai > 0,5 ini menunjukkan bahwa semua variabel di dalam penelitian ini memnuhi *criteria discriminant validity*. Hasil uji diketahui bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai > 0,70 dengan demikian maka dikatakan bahwa semua variabel yang diujikan memenuhi reliabilitas konstruk.

Tabel 1. Tabel R square

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Agreeableness	0,669	0,665
2	Knowledge Management	0,767	0,763

Sumber: data diolah (2020)

Variabel laten Efikasi diri pengetahuan berpengaruh terhadap kepribadian *Agreeableness* dalam model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0.669 yang mengindikasikan bahwa model adalah “Kuat”. Variabel laten, Efikasi diri pengetahuan dan kepribadian *Agreeableness* mempengaruhi variabel Manajemen pengetahuan model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0.767 yang mengindikasikan bahwa model “kuat” (lihat Tabel 1).

Hasil uji hipotesis menunjukkan efikasi diri pengetahuan berpengaruh terhadap Manajemen pengetahuan dinyatakan diterima. efikasi diri pengetahuan berpengaruh terhadap kepribadian *agreeableness* dinyatakan diterima. Kepribadian *Agreeableness* berpengaruh terhadap Manajemen pengetahuan dinyatakan diterima. Hasil Uji sobel ntuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara Efikasi diri pengetahuan terhadap manajemen pengetahuan melalui kepribadian *agreeableness* pada Tabel 2.

Tabel 2. Tabel Antar Konstruk

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	t-Statistic	P value
Knowledge Self efficacy → Knowledge management	0.487	0.481	0.090	45.406	0.000
Knowledge Self efficacy → Agreeableness	0.818	0.818	0.048	17.021	0.000
Agreeableness → Knowledge management	0.431	0.439	0.083	5.210	0.000

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji Sobel di Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa kepribadian *agreeableness* (KA) mampu memoderasi pengaruh Efikasi Diri Pengetahuan (EDP) terhadap Manajemen Pengetahuan (MP). Hasil studi ini membuktikan bahwa efikasi diri pengetahuan berpengaruh terhadap manajemen pengetahuan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki kemampuan untuk meningkatkan pengetahuannya. Dalam organisasi perusahaan karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha meningkatkan pengetahuannya dan berbagi pengetahuannya pada yang lain (Acker dkk., 2014).

Tabel 3. Uji Sobel

	t-statistic	p-value
EDP → KA → MP	4,981	0,0057

Sumber: data diolah (2020)

Karyawan yang memiliki pengetahuan akan berkontribusi pada perusahaan dan akan selalu bersedia berbagi pengetahuan kepada teman kerjanya. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih banyak terlibat dalam aktifitas organisasi, sehingga pengetahuan karyawan bertambah, dibanding dengan karyawan yang mempunyai *self efficacy* rendah (Kwakyee & Nor, 2011). Hasil studi pendahulu Sedighi (2016) dan Lee Endres dkk. (2017) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mampu meningkatkan kualitas dari pengetahuan. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan akan mendukung kepribadiannya. Kepribadian, lingkungan dan jaringan sosial individu dapat membentuk *self efficacy* seseorang (Bandura, 1997; Laily & Wahyuni, 2020). Kepribadian *agreeableness* yang dimiliki karyawan terbentuk karena keyakinan individu untuk bersikap kooperatif, mudah menerima pendapat orang lain dan tunduk kepada peraturan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Artinya karyawan berkeyakinan kuat semakin karyawan beraktivitas dan berkontribusi dalam perusahaan maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan perusahaan akan semakin berkembang. *Agreeableness* mengacu pada kecenderungan untuk tunduk kepada orang lain. Orang dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi, adalah orang yang kooperatif, hangat dan penuh kepercayaan, sedangkan seseorang yang mendapat skor rendah, adalah orang yang dingin, tidak mudah patuh, mudah curiga, pelit, tidak bersahabat, tidak ramah, mudah kesal dan suka mengkritik orang lain, lebih agresif dan kurang kooperatif (Robbin & Judge, 2013). Hasil penelitian ini juga mendukung studi (Cheng, 2006) menunjukkan ada korelasi yang kuat antara *knowledge self efficacy* dengan kepribadian *agreeableness*. Temuan studi menemukan

karyawan yang memiliki kepribadian *agreeableness* yang tinggi memiliki pengetahuan yang tinggi juga. Temuan ini menunjukkan karyawan perusahaan manufaktur di Surabaya memiliki kepribadian *agreeableness* yaitu pribadi yang kooperatif dan berfokus pada orang lain tidak mementingkan diri sendiri, karyawan berusaha menambah pengetahuan yang dimiliki sehingga mampu berkontribusi pada perusahaan dengan demikian perusahaan semakin berkembang dan berdaya saing tinggi. *Agreeableness* merupakan salah satu sifat kepribadian *The Big Five Personality*, yang memiliki ciri keramahan, keakraban dengan orang lain (Feist & Feist, 2010). Sifat ini dimiliki banyak karyawan, yaitu sifat *social adaptability*, bahwa jika terjadi suatu perubahan pada individu di dalam kelompok sosial, karena individu menjalankan kehidupan yang baik dan sesuai dengan fungsi baik dalam lingkungan (Fauziah & Mutiah, 2015). Hasil penelitian ini mendukung studi Larsen dkk. (2017) kepribadian termasuk *Agreeableness* pada individu dapat mempengaruhi pengetahuan cara berinteraksi, berpikir, beradaptasi dengan orang lain, dan perasaan seseorang terhadap keinginan yang dimiliki. Hasil penelitian Gupta (2008), Teh dkk. (2011) dan Lotfi dkk. (2016) menunjukkan ada hubungan antara pengetahuan dan kepribadian *agreeableness*. Selanjutnya temuan studi *agreeableness* mampu memoderasi hubungan efikasi diri pengetahuan dan manajemen pengetahuan. Hasil ini menunjukkan semakin kuat efikasi diri yang dimiliki karyawan akan mendorongnya untuk selalu memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan perusahaan, efikasi diri karyawan tidak lepas dari kepribadian *agreeableness* yang dimiliki yaitu kooperatif dan berfokus pada orang lain. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih banyak terlibat dalam aktifitas organisasi, sehingga pengetahuan karyawan bertambah, dibanding dengan karyawan yang mempunyai efikasi diri rendah (Kwakye & Nor, 2011).

SIMPULAN

Efikasi diri pengetahuan berpengaruh terhadap manajemen pengetahuan. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan pengetahuannya. Kepribadian *agreeableness* sebagai variabel moderasi semakin memperkuat hubungan efikasi diri dan manajemen pengetahuan. *Agreeableness* mampu menjadi mediator karena sesuai dengan sifat *agreeableness* yaitu kooperatif dan berfokus pada orang lain. Semakin tinggi sifat *agreeableness* yang dimiliki karyawan akan menambah keyakinan karyawan untuk menambah pengetahuan sesuai dengan organisasinya sehingga produktivitas meningkat, perusahaan semakin berkembang dan memiliki keunggulan kompetitif. Penelitian ini memiliki keterbatasan, penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja pada satu lokasi kawasan industri di Surabaya. Responden yang didapat sangat terbatas karena dampak pandemi dan diberlakukan Pembatasan Sosial berskala besar (PSBB) di kota Surabaya.

Penelitian memiliki keterbatasan pada variabel yang dipergunakan yaitu hanya tiga variabel. Agar penelitian yang akan datang menemukan keterbaruan pengetahuan (*novelty*) disarankan peneliti yang lain menambah variabel misal *learning organization*, *performance organization* dan sifat trust yang merupakan bagian dari *agreeableness*. Disamping itu dengan menambah jumlah responden dan wilayah penelitian. Studi ini memiliki implikasi praktis yang penting karena memperingatkan perusahaan akan pentingnya penerapan Efikasi diri dan kepribadian di perusahaannya karena terbukti mampu meningkatkan pengetahuan karyawan dan yang mengakibatkan kinerja organisasi meningkat.

PUSTAKA ACUAN

- Acker, V., Vermeulen, M., Krejins, K., Lutgerink, J., & Buuren, H. V. (2014). The Role of Knowledge Sharing Self-Efficacy in Sharing Open Educational Resources. *Computers in Human Behavior*, 39, 136–144.
- Agyemang, F.G., M. D., H, D., & Boateng. (2016). Knowledge Sharing among Teachers: the Role of the Big Five Personality Traits. *INE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(1), 64–84.
- Bacera, I., Fernandez, & Sabherwal, R. (2010). *Knowledge Management: Systems and Processes*. New York: ME Sharpe.
- Bandura, A. (2007). Mudh Ado Over a Faculty Conception of Perceived Self Efficacy Grounded in Faulty Experimentation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(6), 641-658.
- Biasutti, M., & EL-Deghaidy, H. (2012). Using Wiki in Teacher Education: Impact on Knowledge Management Processes and Student Satisfaction. *Computers & Education*, 59(3), 861–872.
- Buckley, P. J., & Carter, M. J. (2002). Process and Structure in Knowledge Management Practices of British and US Multinational Enterprises. *Journal of International Management*, 8(1), 29–48.
- Caprara, G. V., Vecchione, M., Alessandri, G., Gerbino, M., & Barbaranelli, C. (2011). The Contribution of Personality Traits and Self-Efficacy Beliefs to Academic Achievement: A Longitudinal Study. *British Journal of Educational Psychology*, 81(1), 78–96.
- Cheng, L. (2006). The Relationship of Organization Justice, Trust and Knowledge Sharing Behaviors. *Journal of Human Resource Management*, 1, 69–93.
- Lee Endres, M., Endres, S. P., Chowdhury, S. K., Alam, I. (2007). Tacit Knowledge Sharing, Self-efficacy Theory, and Application to the Open Source Community. *Journal of Knowledge Management*, 11(3), 92–103.
- Fauziah, S., & Mutiah, D. (2015). Pengaruh Trait Kepribadian Big Five dan Konformitas Teman Sebaya terhadap Agresivitas Anak Punk di Jabodetabek. *Raheema Jurnal Studi Gender dan Anak*, 2(2), 1-12.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Theories of Personality*. Mc Graw Hill Book: New York.
- Gupta, B. (2008). Role of Personality in Knowledge Sharing and Knowledge Acquisition Behavior. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 143–149.
- Jennex, M. E., & Olfman, L. (2006). A Model of Knowledge Management Success. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 2(3), 51–68.
- Kusumawardani, K. A., Elsyah, V., & Kumar, S. (2017). How Attitudinal and Behavioural Loyalty is Formed? A Case of Garuda Indonesia's Customer Satisfaction. *FIRM Journal of Management Studies*, 2(2), 1-25. <https://doi.org/10.33021/firm.v2i2.333>.
- Kwakye, O., & Nor, K. M. (2011). Individual Factors and Knowledge Sharing. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(1), 66–72.
- Laily, N., & Wahyuni, D. (2020). The Effect of Personality, Self Efficacy, and Locus of Control On The Success Of Javanese Female Merchants In Surabaya. *Indonesian Journal of Business & Entrepreneurship*, 6(1), 66–73.

- Laily, N., & Wahyuni D. (2018). The Key Success Female Entrepreneurs Batik Jonegoro in Indonesia. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 67–79.
- Larsen, R. J., Buss, D. M., Wismeijer, A., Song, J., & Van den Berg, S. M. (2017). *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*. Mc Graw Hill Book: New York.
- Lotfi, M., Bt. Muktar, S. N., Ologbo, A. C., & Chiemeké, K. C. (2016). The Influence of the Big-Five Personality Traits Dimensions on Knowledge Sharing Behavior. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(1 S1), 241-250. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n1s1p241>
- Lumby, J. (2013). Distributed Leadership: The Uses and Abuses of Power. *Educational Management Administration & Leadership*, 41(5), 581–597.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 13 Ed. McGraw-Hill Education: New York.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed)*. Prentice Hall: New Jersey.
- Sedighi, M. (2016). Exploration of Multi-Layered Knowledge Sharing Participation: The Roles of Perceived Benefits and Costs. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1247–1267.
- Teh, P. L., Yong, C. C., Chong, C. W., & Yew, S. Y. (2011). Do The Big Five Personality Factors Affect Knowledge Sharing Behaviour? A Study of Malaysian Universities. *Malaysian Journal of Library and Information Science*, 16(1), 47–62.
- Templer, K. (2012). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: The Importance of Agreeableness in a Tight and Collectivistic Asian Society. *Applied Psychology*, 61(1), 114-129.
- Widyasari, S. D., Prasetyo, & Puspongoro, R. A. (2017). Pengaruh Kepribadian Openness dan Agreeableness Terhadap Intensi Berbagi Pengetahuan pada Karyawan Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Madya Surabaya. *Jurnal Mediapsi*, 3(2), 29–48.