

MODEL EFEKTIVITAS FITUR KOLABORASI EMPLOYEE PORTAL DALAM MENINGKATKAN KNOWLEDGE SHARING

Camelia Chandra

Universitas Borobudur, Jl. Raya Kalimalang No. 1 Jakarta Timur

email : cameliachandra@borobudur.ac.id

Abstract. *Employee portal is a web - based portal that is used in an organizational environment that is intended to help the performance of members of the organization . One indicator of the effectiveness of employee portal is a feature if it is proven effective and beneficial for an organization to use it. This research aims to measure the effectiveness of collaborative employee portal MEC function in growing knowledge sharing and searching for the appropriate model form to conduct a series of empirical tests. Basic research model using portal employee effectiveness research model. Sampling using questionnaires completed by 150 respondents. The purpose of the study to determine the factors that influence employee effectiveness model collaboration features in foster knowledge sharing portals and level of effectiveness. Data processing method using Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS 18.0 software. Research suggests a causal relationship with the service quality and user satisfaction and with the service quality to impact of knowledge sharing is a significant causal relationship . Research also suggests that the causal relationship of user satisfaction with the impact of knowledge sharing is a significant causal relationship . The research concluded that user satisfaction is influenced by the quality of service occurs as much as 6.10 % . The research also explains the impact of knowledge sharing is influenced by the quality of service and user satisfaction rate of approximately 21:50 % .*

Keywords: *System Quality, Information Quality, Qolaboration Quality, Service Quality, User Satisfaction, Gender, Questionnaire*

PENDAHULUAN

Menumbuhkan knowledge sharing pada MEC menjadi kunci utama untuk menciptakan sumberdaya manusia dalam penjagaan mutu dan kualitas dalam persaingan dengan perusahaan lain sejenis. MEC memiliki media komunikasi berupa portal untuk karyawan atau employee portal yang memiliki fungsi kolaboratif yang dapat digunakan untuk menghubungkan antar karyawan meskipun pada lokasi yang berbeda. Media komunikasi yang memiliki sifat kolaboratif ini merupakan sebagai salah satu bentuk untuk menumbuhkan knowledge sharing pada MEC. Penulisan ini dibatasi pada kajian Model efektivitas dari fitur kolaboratif yang terdapat pada employee portal dan pengaruhnya untuk menumbuhkan knowledge sharing serta seberapa jauh faktor-faktor yang mempengaruhi proses efektivitas dari fitur kolaboratif yang terdapat pada employee portal tersebut Kajian ini dilakukan untuk data amatan tahun 2012 dan dilakukan dengan menggunakan model penelitian (Urbach, 2010) yang menemukan suatu model penelitian efektivitas employee portal, kemudian teknik komputasi yang digunakan dalam kajian ini memakai teknik SEM dan dioperasikan dengan piranti Amos V .1.8. Mengetahui bagaimana model efektivitas yang sesuai untuk fitur kolaboratif employee portal, dan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang mempengaruhi efektivitas dari fitur kolaborasi employee portal untuk menumbuhkan knowledge sharing, juga untuk mengetahui efektif atau tidaknya fitur kolaboratif employee portal MEC.

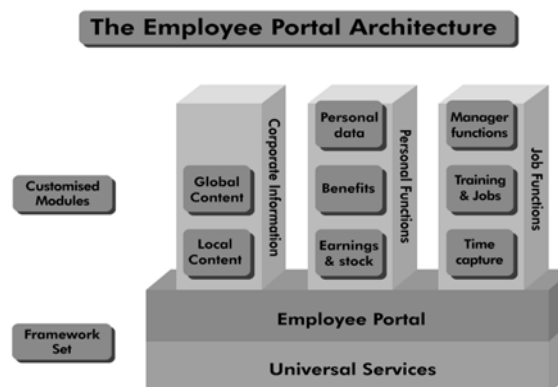
LANDASAN TEORI

Efektivitas Sistem Informasi

Efektivitas secara epistemology menurut Oxford English Dictionary, diartikan sebagai kekuatan atau kapasitas untuk memproduksi hasil yang diinginkan. Hal ini memperjelas bahwa efektifitas adalah tentang konsekuensi dan hasil, yang merupakan sinonim dari ‘sukses’ ((Ramezan, 2009), 132), walaupun belum ada kesepakatan tentang definisi utuh dari efektifitas dikalangan peneliti.

Employee Portal

Employee portal merupakan suatu web-basedportal yang digunakan dalam lingkungan organisasi yang ditujukan untuk membantu kinerja dari anggota organisasi. Portal merupakan aplikasi besar yang mengintegrasikan informasi, manusia, dan proses dalam lingkungan organisasi. Dalam perspektif pengguna, portal didefinisikan sebagai corporate portal, customer portal, employee portal, dan enterprise portal. Portal adalah proyek tanpa akhir dan memerlukan modifikasi dari waktu ke waktu sesuai dengan kebutuhan bisnis. ((Al-Mudimigh 2010), 129). Employee portal merupakan salah satu tipe dari enterprise portal yang digunakan oleh banyak perusahaan untuk melakukan improvement terhadap pertukaran informasi, komunikasi, dan kolaborasi karyawan pada perusahaan tersebut, juga untuk mendukung secara lebih baik terhadap proses bisnis mereka.



Gambar 1. Hewlett Packard Employee Portal (hp.com)

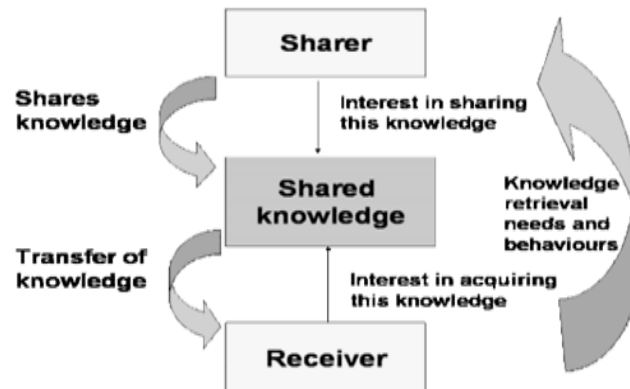
Kolaborasi

Kolaborasi secara esensial adalah suatu proses dari kreasi bersama, dimana dibutuhkan dalam level tertentu sebuah pengertian bersama untuk dapat mencapainya, dan merupakan sesuatu pekerjaan yang sangat berbeda untuk sekedar bertukar informasi (Carver, 2007). Kolaborasi merupakan struktur sosial dimana dua atau lebih orang berinteraksi satu dengan yang lainnya, dan dalam hal tertentu interaksi tersebut terjadi dan menghasilkan dampak yang positif (Wilcox, 2008) .

Knowledge Sharing

Menurut (Ismail, 2009) knowledge sharing adalah proses dimana para individu melakukan pertukaran knowledge (tacit maupun explicit) dan secara bersama-sama menciptakan knowledge baru; Dalam pandangan yang lebih luas, knowledge sharing merupakan suatu komunikasi dari semua jenis knowledge termasuk didalamnya explicit knowledge (informasi, know-how, dan know-who) dan tacit knowledge (keterampilan dan kompetensi. Definisi lain yang dikemukakan oleh ((Lam 2010), 1016) yaitu knowledge sharing merupakan suatu aktifitas

penyebaran informasi, nilai, dan ide mengenai persepsi diantara dua pihak untuk disetujui maupun tidak disetujui.



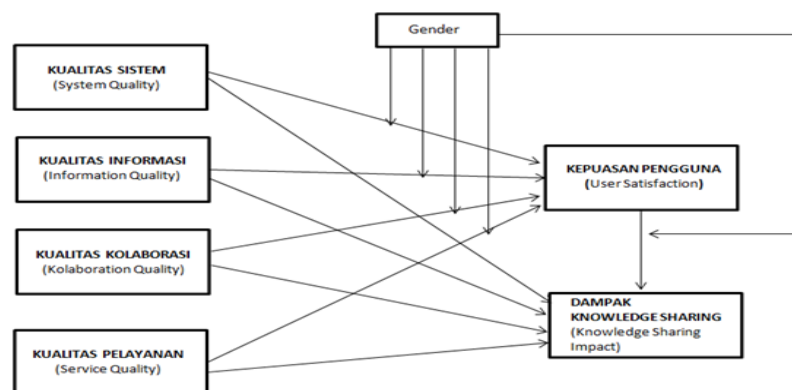
Gambar 2. Model Knowledge Sharing (Lichtenstein 2004)

Analysis of Moment Structure (AMOS)

AMOS merupakan salah satu program yang digunakan untuk mengestimasi model pada model persamaan struktural (SEM). AMOS mengimplementasikan pendekatan yang umum untuk analisa data pada model persamaan struktural yang menjelaskan analisa struktur kovarians, atau causal modeling. Dengan AMOS, perhitungan rumit dalam SEM akan lebih mudah dilakukan. Penggunaannya akan mempercepat dalam membuat spesifikasi, melihat, serta melakukan modifikasi model dengan menggunakan tool yang sederhana.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Sesuai dengan model yang diajukan dalam gambar 2.9 diatas, meliputi beberapa variabel yaitu berupa variabel eksogen adalah System Quality, Information Quality, Collaboration Quality, Service Quality, dan berupa variabel endogen adalah User Satisfaction, Knowledge Sharing Impact. Variabel eksogen melibatkan 20 indikator, dan variabel endogen melibatkan 7 indikator.



Gambar 3. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis umum yang pertama dari penelitian ini adalah bahwa diduga model fitur kolaborasi employee portal pada perusahaan mineral dan gas telah berlangsung efektif. Hipotesis umum yang kedua adalah diduga bahwa user satisfaction fitur kolaborasi employee portal dipengaruhi oleh adanya perbedaan gender pada pemakainya. Sedangkan hipotesis operasional dari penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga kualitas sistem berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna
- H2 : Diduga kualitas sistem berpengaruh secara signifikan terhadap dampak knowledge sharing.

- H3 : Diduga kualitas informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna
- H4 : Diduga kualitas informasi berpengaruh secara signifikan terhadap dampak knowledge sharing
- H5 : Diduga kualitas kolaborasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna
- H6 : Diduga kualitas kolaborasi berpengaruh secara signifikan terhadap dampak knowledge sharing
- H7 : Diduga kualitas pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna
- H8 : Diduga kualitas pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap dampak knowledge sharing
- H9 : Diduga kepuasan pengguna berpengaruh secara signifikan terhadap dampak knowledge sharing
- H10 : Diduga signifikansi kepuasan pengguna yang disebabkan kualitas sistem dipengaruhi oleh keragaman perbedaan gender
- H11 : Diduga signifikansi kepuasan pengguna yang disebabkan kualitas informasi dipengaruhi oleh keragaman perbedaan gender.
- H12 : Diduga signifikansi kepuasan pengguna yang disebabkan kualitas kolaborasi dipengaruhi oleh keragaman perbedaan gender.
- H13 : Diduga signifikansi kepuasan pengguna yang disebabkan kualitas pelayanan dipengaruhi oleh keragaman perbedaan gender.
- H14 : Diduga signifikansi dampak knowledge sharing yang disebabkan kepuasan pengguna dipengaruhi oleh keragaman perbedaan gender.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian terapan, karena dilakukan agar hasil dari penelitian ini dapat secara langsung diterapkan untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini untuk melakukan pengukuran terhadap efektivitas dari fungsi kolaboratif employee portal MEC dalam menumbuhkan knowledge sharing dan mencari bentuk model yang sesuai dengan melakukan serangkaian uji empiris.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 350 orang karyawan PT. MEC yang menerapkan sistem employee portal. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 150 orang responden, dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling.

Proses Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survey, dimana penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif dengan pendekatan positivism. Survey dilakukan dengan memberikan suatu set pertanyaan berbentuk kuisioner yang disebarkan pada para responden melalui kuisioner cetak dengan menggunakan teknik purposive sampling. Survey ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran penggunaan fitur kolaboratif dari employee portal dari para karyawan. Data yang didapatkan dari survey akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik multivariat.

Teknik Pengumpulan Data

- Kuisioner (*Questionnaire*). Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada seluruh sampel yang dilakukan dalam jangka waktu satu minggu. Data dari responden didapatkan dari instrumen kuesioner, dengan menggunakan *closed questions* dimana responden dapat dengan cepat dan mudah menjawab kuesioner, sehingga data dari kuesioner dapat dengan cepat dianalisis secara statistik.
- Studi Kepustakaan (*Literature*). Studi Pustaka dilakukan untuk mencari dan mendapatkan data-data yang bersifat teoritis dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dengan mempelajari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian, bahan kuliah dan sumber-sumber lainnya dari internet yang berhubungan dengan penelitian.
- Wawancara. Wawancara atau *interview* adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan

jawaban- jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*). Wawancara juga dapat dilakukan dengan telepon.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menelaah distribusi frekuensi ukuran pemusatan, dan penyebaran data tentang karakteristik sampel (responden) dan indikator-indikator variabel System Quality, Information Quality, Collaboration Quality, Service Quality, User Satisfaction, dan Knowledge Sharing Impact. Ukuran pemusatan yang ditelaah yaitu nilai mean. Sedangkan ukuran penyebaran yang ditelaah meliputi maksimum, minimum, standar deviasi, dan varian.

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam menguji hipotesis ini digunakan metode statistik multivariat dependensi Structural Equation Modeling (SEM). Tujuan utama dilakukannya analisis statistik inferensial dengan menggunakan metode SEM ini adalah untuk memperoleh model yang plausible atau fit bagi permasalahan yang sedang dikaji didalam penelitian ini. Tujuan analisis dengan menggunakan metode SEM ini juga untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel dependen dan independen pada model yang dibangun pada penelitian ini.

Structural Equation Modeling (SEM)

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan pendekatan yang umum dalam analisa data multivariat. Metode SEM bertujuan untuk mempelajari hubungan kompleks diantara variabel, dimana variabel tertentu dapat merupakan variabel hypothetical atau yang belum diobservasi. SEM adalah berbasis model, dalam perbandingan model, analisis SEM menunjukkan mana yang lebih cocok ketika terdapat redundancy, dan dapat menunjukkan aspek tertentu dari model yang konflik dengan data. (Wothke, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi Responden

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pengguna fitur kolaborasi employee portal pada MEC. Data profil responden yang menjadi obyek penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin (gender). Responden yang menjawab kuesioner sebanyak 150 orang. Data lengkap mengenai profil responden yang menjadi obyek penelitian dapat dilihat dalam tabel 1 profil responden berikut ini.

Tabel 1. Profil Responden

Klasifikasi Responden		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	117	78,00%
	Wanita	33	22,00%
	Jumlah	150	100,00%

Analisis Statistik Deskriptif

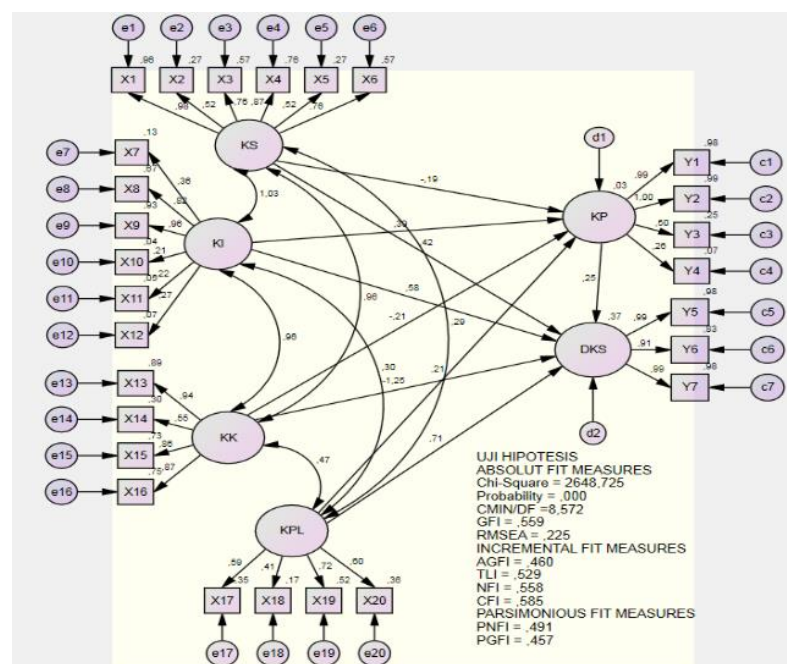
Analisis deskriptif Statistik dengan menggunakan software SPSS. Pada analisis deskriptif ini dijelaskan mengenai nilai; min, max, mean, standart deviation, skewness dan kurtosis, tiap indikator penelitian. Statistik variabel penelitian terlihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Nilai	Nilai	Nilai	Skewness	Kurtosis
	Minimum	Maksimum	Mean		
Kualitas Sistem	3,000	5,000	4,286	-0,264	-0,628
Kualitas Informasi	3,000	5,000	4,262	-0,181	-0,555
Kualitas Kolaborasi	3,000	5,000	4,253	-0,283	-0,687
Kualitas Pelayanan	3,000	5,000	3,947	0,069	-0,874
Kepuasan Pengguna	3,000	5,000	4,047	-0,055	-0,783
Dampak Knowledge Sharing	3,000	5,000	3,998	0,002	-0,662

Pengujian Model Berbasis Teori

Penelitian meliputi variabel eksogen yang terdiri 20 indikator dan variabel endogen dengan 7 indikator. Hubungan kausal antara variabel diperlihatkan pada gambar 4 ini.



Gambar 4. Model Awal Penelitian

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas (Confirmatory Factor Analysis)

Pengujian validitas digunakan untuk menguji keakuratan suatu indikator sehingga dapat mewakili suatu variabel laten. Untuk mengukur validitas konstruk dapat dilihat dari nilai loading factor.

- Uji Validitas Variabel Eksogen dan Endogen

a) Kualitas Sistem (KS)

Pada tabel 3 dari hasil output standardized loading estimate, terlihat estimate pada standardized regression weight yang merupakan nilai loading factor indikator variabel laten Kualitas Sistem untuk X1, X3, X4, dan X6 memiliki nilai di atas 0,5, berarti merupakan konstruk yang valid. Sedangkan indikator X2, X5 < 0,5 merupakan konstruk yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari variabel laten Kualitas Sistem.

Tabel 3. Uji Validasi Variabel KS

INDIKATOR	ESTIMASI	KETERANGAN
X1	0,739	Konstruk yang valid
X2	0,378	Konstruk yang tidak valid
X3	0,991	Konstruk yang valid
X4	0,727	Konstruk yang valid
X5	0,375	Konstruk yang tidak valid
X6	0,989	Konstruk yang valid

b) Kualitas Informasi (KI)

Dari hasil output standardized loading estimate seperti pada tabel 4 , terlihat nilai loading factor (estimate pada standardized regression weight) indikator variabel laten Kualitas Informasi untuk X10, X11, dan X12 memiliki nilai di atas 0,5 berarti merupakan konstruk yang valid. Sedangkan indikator X7, X8, dan X9 < 0,5 merupakan konstruk yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari variabel laten Kualitas Informasi.

Tabel 4. Uji Validasi Variabel KI

INDIKATOR	ESTIMASI	KETERANGAN
X7	0.261	Konstruk yang tidak valid
X8	0.293	Konstruk yang tidak valid
X9	0.276	Konstruk yang tidak valid
X10	0.862	Konstruk yang valid
X11	0.901	Konstruk yang valid
X12	0.524	Konstruk yang valid

c) Kualitas Kolaborasi (KK)

Tabel 5. Uji Validasi Variabel KK

INDIKATOR	ESTIMASI	KETERANGAN
X13	0,915	Konstruk yang valid
X14	0,576	Konstruk yang valid
X15	0,864	Konstruk yang valid
X16	0,894	Konstruk yang valid

Nilai loading factor (estimate pada standardized regression weight) indikator variabel laten Kualitas Kolaborasi untuk indikator X13, X14, X15, X16 > 0,5 artinya merupakan semua indikator merupakan konstruk yang valid

d) Kualitas Pelayanan (KPL)

Nilai loading factor (estimate pada standardized regression weight) indikator variabel laten Kualitas Pelayanan untuk indikator X17, X19 dan X20 > 0,5 artinya merupakan konstruk yang valid, sedangkan indikator X18 merupakan konstruk yang tidak valid karena kurang dari 0,5.

Tabel 6. Uji Validasi Variabel KPL

INDIKATOR	ESTIMASI	KETERANGAN
X17	0,731	Konstruk yang valid
X18	0,393	Konstruk yang tidak valid
X19	0,535	Konstruk yang valid
X20	0,694	Konstruk yang valid

e) Kepuasan Pengguna (KP)

Dari hasil output standardized loading estimate, tabel 7 di bawah terlihat nilai loading factor (estimate pada standardized regression weight) indikator variabel laten Kepuasan Pengguna untuk Y1, Y2 dan Y3 memiliki nilai di atas 0,5. Hal ini berarti merupakan konstruk yang valid. Sedangkan untuk Y4 nilainya dibawah 0,5 dan artinya merupakan konstruk yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari variabel laten kepuasan pengguna.

Tabel 7. Uji Validasi Variabel KP

INDIKATOR	ESTIMASI	KETERANGAN
Y1	1,000	Konstruk yang valid
Y2	0,985	Konstruk yang valid
Y3	0,508	Konstruk yang valid
Y4	0,248	Konstruk yang tidak valid

f) Dampak Knowledge sharing (DKS)

Tabel 8. Uji Validasi Variabel DKS

INDIKATOR	ESTIMASI	KETERANGAN
Y5	0,992	Konstruk yang valid
Y6	0,909	Konstruk yang valid
Y7	0,992	Konstruk yang valid

Dari hasil output standardized loading estimate, terlihat estimate pada standardized regression weight yang merupakan nilai loading factor indikator variabel Dampak Knowledge Sharing (DKS) untuk Y5, Y6 dan Y7 memiliki nilai di atas 0,5, berarti semuanya merupakan konstruk yang valid. Pada variabel DKS ini tidak ada yang tidak valid sehingga semua dapat digunakan untuk variabel Knowledge Sharing.

Pengujian Reliabilitas

Pendekatan yang dianjurkan dalam uji reliabilitas adalah mencari nilai construct reliability dan variance extracted dari masing masing variabel dengan menggunakan informasi yang terdapat dalam loading factor dan measurement error. Cut-off value dari construct reliability adalah minimal 0,70 sedangkan variance extracted minimal 0,50 (Ghozali, 2008). Hasil uji reliabilitas terlihat pada pada tabel 9 ini.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Gabungan

Variabel Laten	Construct Reliability	Variance Extracted
KS	0,925	0,759
KI	0,817	0,610
KK	0,891	0,679
KPL	0,694	0,434
KP	0,890	0,743
DKS	0,976	0,931

Dari tabel 9 tersebut, dapat disampaikan bahwa tidak semua konstruk variabel laten memenuhi syarat cut-off value untuk construct reliability yaitu memiliki nilai $> 0,70$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hanya variabel Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Kolaborasi, Kualitas Pelayanan dan Dampak Knowledge Sharing yang memiliki reliabilitas yang baik.

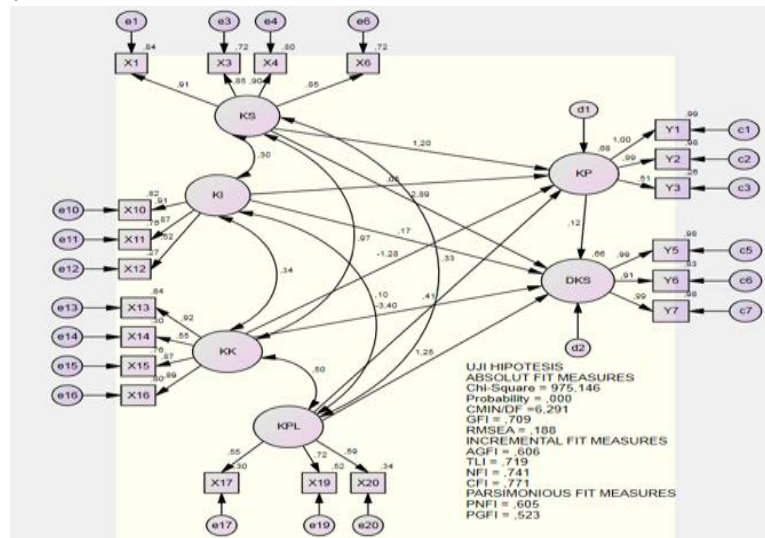
Uji Asumsi

Uji asumsi model dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi SEM. Asumsi yang harus diperhatikan dalam uji asumsi ini adalah :

1. **Ukuran Sampel.** Ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan SEM minimum 100 sampel. Jumlah data sampel pada penelitian ini 150 sampel.
2. **Uji Normalitas.** Asumsi normalitas sebaran data harus dipenuhi agar dapat diolah dalam SEM. Berdasarkan penilaian normalitas (Assessment of normality) pada tabel Assessment of normality, terlihat secara univariate bahwa nilai c.r. secara keseluruhan berada pada kisaran nilai yang direkomendasikan yaitu antara -2,58 sampai dengan 2,58 (signifikasi pada 1%). Namun nilai multivariate c.r sebesar 110,128 berada di atas 2,58, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal.
3. **Outlier.** Sebuah data digolongkan outlier jika memiliki nilai p1 dan p2 kurang dari 0,05. Pada tabel mahalanobis distance terlihat ada nilai p1 dan p2 di bawah 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya outlier.
4. **Multikolinearitas dan Singularitas.** Multikolinearitas dan Singularitas dapat dideteksi dari nilai determinan matriks kovarians. Jika nilai dari determinan matriks jauh dari angka nol, maka dapat disimpulkan bahwa dinyatakan valid. Pada tabel sample covariances, terlihat nilai determinant of sampel covariance matrix=.000, hal tersebut disimpulkan bahwa tidak ada masalah Multikolinearitas dan Singularitas pada data.

Uji Kesesuaian

Setelah dilakukan uji validasi dan reliabilitas, didapatkan model penelitian sementara seperti gambar 5 berikut ini.



Gambar 5. Model Penelitian Setelah Uji Validasi dan Reliabilitas

Untuk menyatakan suatu model fit atau tidak, perlu dilakukan uji model secara menyeluruh guna mengukur kesesuaian antara matriks varians kovarians sampel (data observasi) dengan matriks varians kovarians. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika probability (P) $\geq 0,05$, maka matriks varians-kovarians sampel sama dengan matriks varians-kovarians populasi dugaan, artinya model fit. Sebaliknya jika nilai $P < 0,05$ maka model tidak fit. Hasil uji kesesuaian model diketahui nilai Probability (P) pada tabel 10 kurang dari 0,05. Ini berarti model teori yang diajukan tidak sesuai dengan model populasi yang diobservasi.

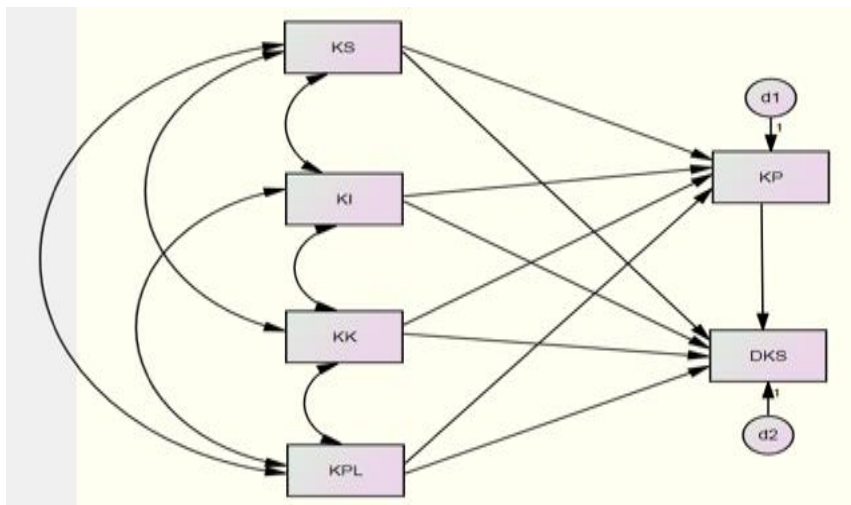
Tabel 10. Hasil Uji Kesesuaian Model

Ukuran kesesuaian	Batas nilai kritis	Hasil Uji Model	Keterangan
1. Absolut Fit Measures			
- Chi-Square X^2 (CMIN)	Kecil, $< x^2$ a;df	975,146	Tidak baik
- Probability	$\geq 0,05$	0,000	Tidak baik
- Chi-Square X^2 Relatif (CMIN/DF)	$\leq 2,0$	6,291	Tidak baik
- GFI	$\geq 0,90$	0,709	Tidak baik
- RMSEA	$\leq 0,08$	0,188	Tidak baik
2. Incremental Fit Measures			
- AGFI	$\geq 0,90$	0,606	Tidak baik
- TLI	$\geq 0,95$	0,719	Tidak baik
- NFI	$\geq 0,90$	0,741	Tidak baik
- CFI	$\geq 0,95$	0,771	Tidak baik
3. Parsimonious Fit Measures			
- PNFI	$\geq 0,60$	0,605	Baik
- PGFI	$\geq 0,60$	0,523	Tidak baik

Sumber data : hasil olah AMOS 1.8

Karena nilai P tidak memenuhi persyaratan, maka uji kriteria lain seperti; absolut fit measure, incremental fit measures, dan parsimonious fit measures tidak dilanjutkan.

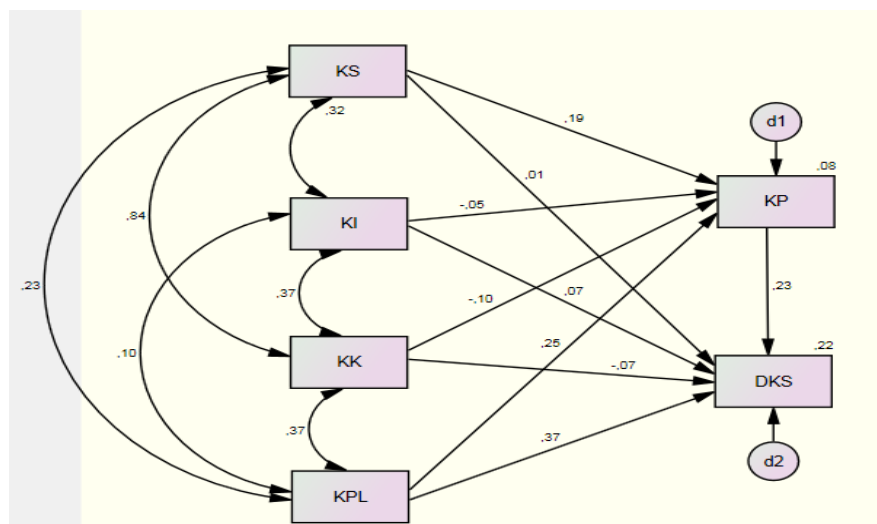
Selanjutnya digunakan analisis jalur (path analysis). Setelah dilakukan modifikasi model dengan analisis jalur, didapatkan model penelitian seperti pada gambar 6 berikut ini,



Gambar 6. Model Penelitian Dalam Bentuk Diagram Jalur

Uji Signifikansi

Hasil analisa jalur adalah didaptkannya koefisien regresi untuk setiap variabelnya. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi untuk mengetahui apakah hubungan kausal antar variabel signifikan atau tidak. Jika dalam uji signifikansi diperoleh nilai koefisien regresi negatif atau nilai signifikansi (Sig)>0,05 maka terjadi hubungan kausal non-signifikan. Jika ini terjadi maka hubungan antar variabel tersebut harus dihapus dan dibuat model baru dengan analisis jalur. Hasil uji signifikansi model penelitian diagram jalur, hubungan antar variabel terlihat dalam gambar 7 dan tabel 11 berikut ini,



Gambar 7. Model Jalur Awal

Tabel 11. Uji Signifikansi Model Jalur

Variabel	Sig	Koef. Regresi	Keterangan
Kualitas Sistem ke Kepuasan Pengguna	0,201	0,191	Hubungan kausal non-signifikan
Kualitas Informasi ke Kepuasan Pengguna	0,546	-0,051	Hubungan kausal non-signifikan
Kualitas Kolaborasi ke Kepuasan Pengguna	0,529	-0,101	Hubungan kausal non-signifikan
Kualitas Pelayanan ke Kepuasan Pengguna	0,004	0,246	Hubungan kausal signifikan
Kualitas Sistem ke Dampak Knowledge Sharing	0,960	0,007	Hubungan kausal non-signifikan
Kualitas Informasi ke Dampak Knowledge Sharing	0,387	0,063	Hubungan kausal non-signifikan
Kualitas Kolaborasi ke Dampak Knowledge Sharing	0,621	-0,073	Hubungan kausal non-signifikan
Kualitas Pelayanan ke Dampak Knowledge Sharing	0,000	0,369	Hubungan kausal signifikan
Kepuasan Pengguna ke Dampak Knowledge Sharing	0,002	0,233	Hubungan kausal signifikan

Dari tabel 11 diatas, terdapat 6 (enam) hubungan kausal non-signifikan, yaitu kualitas sistem ke kepuasan pengguna, kualitas informasi ke kepuasan pengguna, kualitas kolaborasi ke kepuasan pengguna, kualitas sistem ke dampak knowledge sharing, kualitas informasi ke dampak knowledge sharing, dan kualitas kolaborasi ke dampak knowledge sharing (nilai sig > 0,05). Keenam hubungan kausal non-signifikan ini harus dikeluarkan atau dihapus dari diagram jalur.

Berdasarkan hasil keseluruhan pengujian signifikansi yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil dari hipotesis umum pertama yaitu bahwa model fiutr kolaborasi employee portal pada perusahaan mineral dan gas (MEC) belum berlangsung efektif, dikarenakan tidak seluruh variabel dinyatakan signifikan. Selain itu didapatkan juga hasil dari hipotesis operasional yang telah dibuat sebelumnya yaitu seperti yang terdapat pada table 12 berikut ini, dimana hipotesis H1 diterima apabila nilai $P < 0.05$ sedangkan hipotesis H1 akan ditolak apabila nilai $P \geq 0.05$.

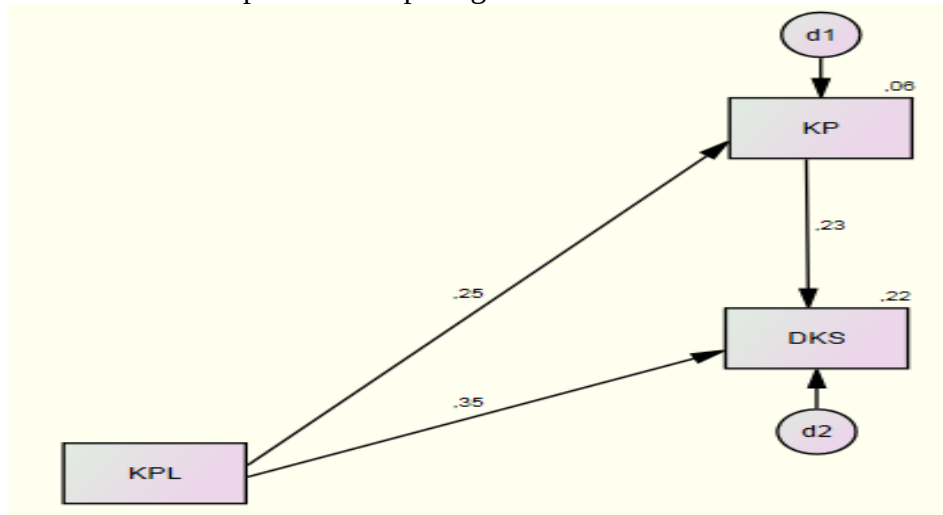
Tabel 12. Hasil Hipotesis Operasional

Hipotesis	Hipotesis Deskriptif	Hipotesis Statistik	Hasil
H1	Di duga kualitas sistem berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna	KS ke KP	Ditolak (Non-Signifikan)
H2	Di duga kualitas sistem berpengaruh secara signifikan terhadap Dampak Knowledge Sharing	KS ke DKS	Ditolak (Non-Signifikan)
H3	Di duga kualitas informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna	KI ke KP	Ditolak (Non-Signifikan)
H4	Di duga kualitas informasi berpengaruh secara signifikan terhadap Dampak Knowledge Sharing	KI ke DKS	Ditolak (Non-Signifikan)
H5	Di duga kualitas kolaborasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna	KK ke KP	Ditolak (Non-Signifikan)
H6	Di duga kualitas kolaborasi berpengaruh secara signifikan terhadap Dampak Knowledge Sharing	KK ke DKS	Ditolak (Non-Signifikan)
H7	Di duga kualitas pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna	KPL ke KP	Diterima (Signifikan)
H8	Di duga kualitas pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap Dampak Knowledge Sharing	KPL ke DKS	Diterima (Signifikan)
H9	Di duga kepuasan pengguna berpengaruh secara signifikan terhadap Dampak Knowledge Sharing	KP ke DKS	Diterima (Signifikan)

Dari tabel 12 didapatkan hasil hipotesis bahwa kepuasan pengguna model fitur kolaborasi employee portal hanya dipengaruhi oleh variabel kualitas pelayanan. Variabel kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas kolaborasi tidak mempengaruhi kepuasan pengguna. Sedangkan dampak knowledge sharing dipengaruhi oleh kualitas pelayanan dan kepuasan pengguna.

Model Akhir Penelitian

Setelah melakukan uji signifikansi, dan penentuan variabel yang digunakan, maka didapatkan model akhir penelitian seperti gambar 4.5. berikut ini.



Gambar 8. Model Jalur Akhir

Setelah dilakukan uji signifikansi, didapatkan koefisien regresi seperti pada tabel 13,

Tabel 13. Uji Signifikansi Model Jalur Akhir

Variabel	Sig	Koef. Regresi	Keterangan
KPL ke KP	0,002	0,247	Hubungan kausal signifikan
KPL ke DKS	0,000	0,352	Hubungan kausal signifikan
KP ke DKS	0,002	0,228	Hubungan kausal signifikan

Tabel 14. Koefisien Determinasi Model Jalur Akhir

Variabel Endogen	R2	Intercept
KP	6,10%	8,966
DKS	21,50%	4,097

Interpretasi Model

Dari hasil model akhir penelitian (gambar 8) dan hasil uji signifikansi model jalur akhir (tabel 13) dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pengguna
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap dampak knowledge sharing
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan pengguna terhadap dampak knowledge sharing

Berdasarkan hal tersebut diatas, ditemukan bahwa 6 (enam) dari 9 (sembilan) hipotesis yang diajukan, yaitu :

- Diduga kualitas sistem berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna, ditolak
- Diduga kualitas sistem berpengaruh secara signifikan terhadap dampak knowledge sharing, ditolak
- Diduga kualitas informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna, ditolak
- Diduga kualitas informasi berpengaruh secara signifikan terhadap dampak knowledge sharing, ditolak
- Diduga kualitas kolaborasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna, ditolak
- Diduga kualitas kolaborasi berpengaruh secara signifikan terhadap dampak knowledge sharing, ditolak

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa fitur kolaboratif Employee Portal belum berlangsung secara efektif. Kemudian, berdasarkan data pada tabel 13 dan data tabel 14, dapat disusun persamaan struktural hubungan kausal antar variabel yang dinyatakan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KP &= \text{intercept} + \gamma_{14} \mathbf{KPL} \\ KP &= 8,966 + 0,247 \mathbf{KPL} \\ DKS &= \text{intercept} + \gamma_{24} \mathbf{KPL} + \beta_{21} \mathbf{KP} \\ DKS &= 4,097 + 0,352 \mathbf{KPL} + 0,228 \mathbf{KP} \end{aligned}$$

Persamaan struktural hubungan kausal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Untuk $KP = 8,966 + 0,247 KPL$, berarti bahwa KPL (kualitas pelayanan) berpengaruh positif terhadap KP (kepuasan pengguna). Peningkatan kualitas pelayanan akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kepuasan pengguna. Kepuasan pengguna dapat melalui kepuasan

- Bahwa fitur employee portal sudah mencukupi dan sudah efektif
- Untuk $DKS = 4,097 + 0,352 KPL + 0,228 KP$, berarti bahwa variabel KPL (kualitas pelayanan) dan KP (kepuasan pengguna) secara bersama-sama akan berpengaruh positif terhadap DKS (dampak knowledge sharing). Jika kualitas pelayanan adalah konstan, maka kepuasan pengguna masih dapat meningkatkan dampak knowledge sharing. Jika kepuasan pengguna adalah konstan maka kualitas pelayanan masih dapat meningkatkan dampak knowledge sharing. Dampak knowledge sharing dari fitur employee portal antara lain melakukan sharing terhadap knowledge, keahlian dan pengalaman, siap dan bersedia untuk melakukan knowledge sharing.

Variabel endogen kepuasan pengguna (KP) dipengaruhi oleh kualitas pelayanan (KPL). Hasil penelitian menjelaskan kepuasan pengguna (KP) yang dipengaruhi oleh kualitas pelayanan (KPL) ini terjadi sebanyak 6,10%. Sedangkan faktor lain yaitu kualitas sistem (KS), kualitas informasi (KI) dan kualitas kolaborasi (KK) sebanyak 93,90% tidak berpengaruh terhadap penelitian ini. Tidak berpengaruhnya variabel kualitas sistem (KS), kualitas informasi (KI) dan kualitas kolaborasi (KK) terhadap kepuasan pengguna (KP) dapat dimungkinkan karena masih minimnya navigasi pada sistem, pencarian informasi, kegunaan informasi, struktur, dan indikator lainnya yang dihasilkan oleh fitur employee portal sehingga harus lebih di tingkatkan lagi.

Variabel endogen dampak knowledge sharing (DKS) dipengaruhi oleh kualitas pelayanan (KPL) dan kepuasan Pengguna (KP). Hasil penelitian menjelaskan dampak knowledge sharing (DKS) yang dipengaruhi oleh kualitas pelayanan (KPL) dan kepuasan Pengguna (KP) terjadi

sebanyak 21.50%. Sedangkan faktor lain yaitu kualitas sistem (KS), kualitas kolaborasi (KK) dan kualitas informasi (KI) sebanyak 78.50 % tidak berpengaruh secara langsung terhadap dampak knowledge sharing (DKS) dalam penelitian ini.

Uji Moderating

Pengujian signifikansi moderating dalam penelitian ini adalah penelitian berpengaruh atau tidaknya faktor gender terhadap kepuasan pengguna yang disebabkan oleh kualitas pelayanan dan berpengaruh atau tidaknya faktor gender terhadap dampak knowledge sharing yang disebabkan oleh kepuasan pengguna. Analisis keragaman variabel moderating berdasarkan kriteria keragaman gender ini dibagi menjadi dua kategori yaitu kategori laki-laki (1) dan kategori wanita (0). Terdapat dua hipotesis umum yang diajukan untuk analisis keragaman variabel moderating yang dilihat berdasarkan keragaman gender ini yaitu :

- H_0 : Diduga kepuasan pengguna dan dampak *knowledge sharing* fitur employee portal di MEC tidak dipengaruhi oleh keragaman *gender*
 H_1 : Diduga kepuasan pengguna dan dampak *knowledge sharing* fitur employee portal di MEC dipengaruhi oleh keragaman *gender*

Pengambilan keputusan didasarkan pada ketentuan probability-nya yaitu jika nilai $p > 0.05$, maka H_0 diterima dan jika nilai $p < 0.05$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil output pada tabel model fit summary pada bagian unconstrained terlihat bahwa nilai probability-nya adalah 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti kepuasan pengguna dan dampak knowledge sharing fitur employee portal di MEC dipengaruhi oleh keragaman gender.

a. Kategori Laki-laki (1)

Hipotesis khusus yang diajukan untuk gender laki-laki adalah sebagai berikut :

- H_0 : tidak terbukti signifikansi kepuasan pengguna yang disebabkan oleh kualitas pelayanan dan signifikansi dampak *knowledge sharing* yang disebabkan oleh kepuasan pengguna setiap pengguna fitur employee portal kategori gender laki-laki.
 H_1 : terbukti signifikansi kepuasan pengguna yang disebabkan oleh kualitas pelayanan dan signifikansi dampak *knowledge sharing* yang disebabkan oleh kepuasan pengguna setiap pengguna fitur employee portal kategori gender laki-laki.

Dari hasil output bagian *estimates* dapat dilihat pada tabel *Regression Weights* dengan kategori laki-laki bahwa :

- Hubungan antara variabel kualitas pelayanan dengan variabel kepuasan pengguna memiliki nilai $p=0,151$ yang berarti nilai p lebih besar dari 0,05 atau H_0 diterima. Ini artinya bahwa kepuasan pengguna yang disebabkan oleh kualitas pelayanan tidak terbukti dipengaruhi oleh moderating *gender* “laki-laki”
- Hubungan antara variabel dampak *knowledge sharing* dengan variabel kepuasan pengguna memiliki nilai $p=0,008$ yang berarti nilai p lebih kecil dari 0,05 atau H_0 ditolak. Ini artinya bahwa kepuasan pengguna yang disebabkan oleh kualitas pelayanan terbukti dipengaruhi oleh moderating *gender* “laki-laki”

b. Kategori Wanita (0)

Hipotesis khusus yang diajukan untuk kategori *gender* Wanita adalah sebagai berikut :

- H_0 : tidak terbukti signifikansi kepuasan pengguna yang disebabkan oleh kualitas *knowledge sharing* yang disebabkan oleh kepuasan pengguna setiap pengguna fitur employee portal kategori gender wanita.
 H_1 : terbukti signifikansi kepuasan pengguna yang disebabkan oleh kualitas pelayanan dan signifikansi dampak *knowledge sharing* yang disebabkan oleh kepuasan pengguna setiap pengguna fitur employee portal kategori gender wanita

Dari hasil output bagian *estimates* dapat dilihat pada tabel *Regression Weights* dengan kategori wanita bahwa :

- Hubungan kualitas pelayanan dengan variabel kepuasan pengguna memiliki nilai $p = 0.000$, yang berarti nilai p kurang dari 0,05 atau H_0 ditolak. Ini artinya kepuasan pengguna yang disebabkan oleh kualitas pelayanan terbukti dipengaruhi oleh moderating *gender* “wanita”.
- Hubungan variabel dampak *knowledge sharing* dengan variabel kepuasan pengguna memiliki nilai $p = 0.449$, yang berarti nilai p lebih besar dari 0,05 atau H_0 diterima. Ini artinya kepuasan pengguna yang disebabkan oleh kualitas pelayanan tidak terbukti dipengaruhi oleh moderating *gender* “wanita”.

SIMPULAN

Model fitur kolaborasi employee portal pada MEC belum efektif dikarenakan tidak semua variabel penelitian dinyatakan signifikan. Terbukti bahwa kualitas pelayanan mempengaruhi kepuasan pengguna yang pada akhirnya berpengaruh terhadap dampak *knowledge sharing* dari penggunaan fitur kolaborasi employee portal dan terbukti juga bahwa kualitas pelayanan dan kepuasan pengguna berpengaruh terhadap dampak *knowledge sharing* pada fitur kolaborasi employee portal pada MEC ini. Penelitian juga menyatakan bahwa tidak terbukti bahwa kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas kolaborasi berpengaruh secara signifikan terhadap dampak *knowledge sharing*. Dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan pengguna terhadap dampak *knowledge sharing* pada fitur kolaborasi employee portal pada MEC. Kepuasan pengguna dan dampak *knowledge sharing* pada fitur kolaborasi employee portal pada MEC dipengaruhi oleh keragaman gender penggunanya.

Untuk mewujudkan sistem yang efektif khususnya pada fitur employee portal pada MEC ini, diperlukan peningkatan pada kualitas sistem dan kualitas informasi. Peningkatan kualitas sistem dan informasi dapat melalui peningkatan fungsi sistem dan akses sistem, peningkatan kegunaan informasi yang dihasilkan, dan kemudahan memahami informasi yang dihasilkan. Diperlukan juga peningkatan tingkat keringkasan informasi yang dihasilkan dengan penyederhanaan laporan dan pemrosesannya demi tercapainya informasi yang berkualitas. Selanjutnya penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan menambahkan sampel dan modifikasi variabel indikator serta menggunakan model atau pendekatan pendekatan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Busaidi, K. (2010), “Revealing the Strengths and Weakness of a Corporate Portal”. *Communications of the IBIMA*. IBIMA Publishing.
- Al-Mudimigh, Abdullah, Ullah, Z, Basit, S, (2010). “Critical Success Factors in Implementing Portal: A Comparative Study” *Global Journal of Management and Business Research*. Vol. 10, No. 2, pp. 129-133.
- Asblom, Filip. (2008). “Wiki as a Collaboration and Information Tool in Business: Analysis and Implementation”, Thesis, University of Uppsala, Sweden.
- Brinkempper, S, Hemls, R, Ignacio, R, Zonneveld, A, (2010), “Limitation of Network Analysis for Studying Efficiency and Effectiveness of Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 8, No. 1, pp. 53-68.
- Cao, L, (2008). “The Measurement of Information System Success in China: Re-Validating IS-Impact of the Chinese Organizational Context”, *Pacific Asia Conference of Information System Proceedings*, Association of Information System.
- Carvalho, RB,. Ferreira, MAT,. Choo, CW, Silva, RV,. Joia, LA, (2008). “Analysis of the Effects of Technological and Organisational Features on Intranet and Portal Use”, *Americas Conference on Information System 2008 Proceedings*, Association of Information System.

- Carver, Lis., Lockwood, Freyja., Parsons, Tom. (2007). "Guidelines For Collaboration And The Role Of Collaborative Knowledge Sharing Platforms", Vivace Consortium.
- Chien, SW, Tsaur, SM. (2007). "Investigating the Success of ERP Systems: Case Studies in three Taiwanese High-Tech Industries", *Journal of Computers in Industry*. Vol. 58, pp. 783-793. Proceedings, Association of Information System.
- Chisti, A, Qureshi, S, Mir, A, Haseeb, S.(2008). "Deploying an Open Source Web Portal as a Tool for Knowledge Sharing and Collaboration" *International Journal of Computing and ICT Research*, Vol.2, No.2.
- Corbitt, B, Bradley, T, Thasanankit, T, (2005), "Factors Influencing the Implementation and Use of a Portal for Knowledge Management in Higher Education", *Pacific Asia Conference of Information System*
- Delone, W, McLean, E (2003). "The DeLone and McLean Model of Information System Success: A Ten-Year Update", *Journal of Management Information System*, Vol. 19, No. 4, pp. 9-30.
- Denko, M, Rodrigues, J, Neves, P, Silva, B. (2009). "MP-Collaborator: A Mobile Collaboration Tool in Pervasive Environment", 2009 IEEE International Conference on Wireless and Mobile Computing Networking and Communication Proceedings, IEEE Computer Society.
- Haji, M. (2006). "Knowledge Sharing: Improving the Central Component of Knowledge Management", Master Thesis, Cranfield University, Cranfield England.
- Happel, HJ, (2009). "Towards Need-Driven Knowledge Sharing in Distributed Teams", *Proceedings of I-KNOW and I-SEMANTICS SEPTEMBER 2009*, Graz, Austria.
- Ireson, N, Burel, G. (2010). "Knowledge Sharing in eCollaboration", *Lecture Notes in Computer Science*, Vol. 6228/2010, pp. 351-362, International Federation for Information Processing.
- Ismail, MB, Yusof, ZM. (2009). "The Relationship Between Knowledge Sharing, Employee Performance And Service Delivery In Public Sector Organisations: A Theoretical Framework", *Public Sector ICT Management Review*, Vol. 3, No. 1, pp. 37-45.
- Krogstie, BR. (2010). "The Work-Reflection-Learning Cycle in Software Engineering Student Projects: Use of Collaboration Tools", PhD Thesis. Norwegian University of Science and Technology. Trondheim, Norway.
- Lam, CH, Tan, BI, Wong, CH, Ooi, KB, Felix CY. (2010). "Assessing the Link Between Service Quality Dimensions and Knowledge Sharing: Student Perspective", *African Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 6, June 2010, pp. 1014-1022.
- Li, Zhihong., Zhu, Tao., Luo, Fang. (2010), "A Study on the Influence of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior in IT Enterprises" *Journal of Computers* Vol 5 No 4 April 2010.
- Lichtenstein, S, Hunter, A, Mustard, J. (2004). "Utilisation of Intranets for Knowledge Sharing: A Socio-Technical Study", *Australasian Conference of Information System 2004 Proceedings*.
- Lomas, C, Burke, M, Page, C. (2008). *Collaboration Tools*, Educause Learning Initiative Publication.
- Masrek, MN. (2009). "The Effect of Information Technology Infrastructure Flexibility on Intranet Effectiveness", *Journal of Computer and Information Science*, Vol. 2, No. 2, pp. 56-57.
- Masrek, MN, Anwar, N, Bahry, FDS. (2010). "Enterprise Intranet Effectiveness: A Case Study at Selected Malaysian Companies", *Proceedings of Regional Conference on Knowledge Integration in ICT 2010*.
- Masrek, MN, Karim NSA, Hussein, R. (2006). "Antecedent Measuring Corporate Intranet Effectiveness: A Conceptual Framework", *Pacific Asia Conference of Information System 2006 Proceedings*. Association of Information System.

- Masrek, MN, Karim, NSA, Hussein, R. (2007). "Antecedent and Impact of Intranet Utilization: A Conceptual Framework", *Journal of Information Technology Impact*, Vol. 7, No. 3, pp. 213-226.
- Prakash, A, Deshmukh. (2010). "Horizontal Collaboration in Flexible Supply Chain: A Simulation Study", *Journal of Studies on Manufacturing*, Vol. 1-2010, No. 1, pp. 54-58.
- Qiu, L. Tay, WW. Wu, J. (2009). "The Impact of Virtual Teamwork on Real-world Collaboration", *International Conference on Advances in Computer Entertainment Technology 2009 Athen-Greece Proceedings*.
- Ramezan, M, (2009). "Measuring the Effectiveness of Human Resource Information Systems in National Iranian Oil Company (an empirical assessment)", *Iranian Journal of Management Studies*, Vol. 2, No. 2, pp. 129-145.
- Rittgen, P. (2010). "Success Factors of e-Collaboration in Business Process Modeling", *Proceedings of Conference of Advanced Information System Engineering*, Hammamet, Tunisia, June 2010.
- Ryan, S, Ibragimova, B, Windsor, J, Prybutok, V. (2010). "Organizational Practices that Foster Knowledge Sharing: Validation Across Distinct National Cultures", *The International Journal of an Emerging Transdiscipline*. Vol. 13.
- Saeed, K. (2010). "Examining the Value of Collaboration System in Collocated Teams: A Longitudinal Analysis", *Americas Conference on Information System 2010 Proceedings*.
- Santoso, Singgih (2011). "*Struktural Equation Model (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*". Elex Media Komputindo.
- Sugianto, LF, Tojib, DR. (2006). "Modeling User Satisfaction With an Employee Portal", *International Journal of Business and Information*, Vol. 1, No. 2, pp. 239-255.
- Tatnal, Arthur, (2005). "Portals, Portals Everywhere", Idea Group, Victoria Australia.
- Tokdemir, G, (2009). "An Assessment Model for Web-Based Information System Effectiveness", PhD Thesis, Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Urbach, N, Smolnik, S, Riempp, G. (2008). "A Methodological Examination of Empirical Research on Information System Success: 2003 to 2007", *Americas Conference on Information Systems (AMCIS) 2008 Proceedings*.
- Urbach, N, Smolnik, S, Riempp, G, (2009), "A Conceptual Model for Measuring the Effectiveness of Employee Portals", *Proceedings of the Fifteenth Americas Conference on Information System 2009*.
- Urbach, N, Smolnik, S, Riempp, G. (2009). "Development and Validation of a Model for Assessing the Success of Employee Portals", *Proceedings of the Seventeenth European Conference on Information System 2009*.
- Urbach, N, Smolnik, S, Riempp, G. (2010). "An Empirical Investigation of Employee Portal Success", *The Journal of Strategic Information Systems*, Vol. 19, No. 3, pp. 184-206.
- Urcoyo, C, Kunnathur, A. (2002). "Knowledge Sharing Strategy: The Significance of Security and Collaboration", *Americas Conference on Information Systems (AMCIS) 2002 Proceedings*.
- Walt, C. (2003). "Knowledge Sharing via Enterprise Intranets, Master Dissertation, Rand Afrikaans University. Johannesburg, South Africa.
- Wilcox, M, Hargis, J. (2008). "Ubiquitous Free and Efficient Online Collaboration Tools for Teaching and Learning", *Turkish Online Journal of Distance Education*, Vol. 9-2008, No. 4.
- Wu, JH, Wang, YM. (2006). "Measuring KMS Success: A Respecification of the DeLone and McLean's Model", *Elsevier Information and Management Journal*, Vol. 43, pp. 728-739.