

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN *SELF EFFYCACY* TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN *KNOWLEDGE SHARING* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UNIVERSITAS SWADAYA GUNUNG JATI CIREBON

Askarno¹, Ikhsan Nendi²

Politeknik Siber Cerdika Internasional

Email: askarno@polteksci.ac.id , nendi@polteksci.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap knowledge sharing, pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap knowledge sharing, pengaruh self effycacy terhadap knowledge sharing, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen, pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dosen, pengaruh self effycacy terhadap kinerja dosen, dan pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja dosen. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel didasarkan *probability sampling* dan rumus *Slovin* sehingga diperoleh sampel sebanyak 201 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner berskala *likert bipolar adjective*. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* melalui aplikasi AMOS. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*, kepemimpinan transformatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*, *self effycacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*, budaya organisasi berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen, kepemimpinan transformatif berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen, *self effycacy* berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen, dan *knowledge sharing* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Kata kunci: budaya organisasi, kepemimpinan transformatif, *self effycacy*, *knowledge sharing*, dan kinerja dosen.

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture on knowledge sharing, the influence of transformative leadership on knowledge sharing, the influence of self-efficacy on knowledge sharing, the influence of organizational culture on lecturer performance, the influence of transformative leadership on lecturer performance, the influence of self-efficacy on lecturer performance, and the influence of knowledge sharing on lecturer performance. The method used is a descriptive and verification method with a quantitative approach. The sample determination was based on probability sampling and the Slovin formula so that a sample of 201 people was obtained. The data collection technique used was a bipolar adjective Likert scale questionnaire. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling via the AMOS application. The results of the research show that organizational culture has a significantly positive effect on knowledge sharing, transformative leadership has a significantly positive effect on knowledge sharing, self-efficacy has a significant positive effect on knowledge sharing, organizational culture has an insignificant positive effect on lecturer performance, transformative leadership has an insignificant positive effect. significantly on lecturer performance, self-efficacy has an insignificant positive effect on lecturer performance, and knowledge sharing has a significant positive effect on lecturer performance.

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen engan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

Keywords: *organizational culture, transformative leadership, self-efficacy, knowledge sharing, and lecturer performance.*

Pendahuluan

Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan menitikberatkan dan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan serta budaya dan pemberdayaan yang berkelanjutan. Selain itu, perguruan tinggi juga perlu meningkatkan daya saing negara dalam menghadapi globalisasi, dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menumbuhkembangkan intelektual dan ilmuwan profesional yang melek huruf, kreatif, toleran, demokratis, dan berkarakter kuat (Ansari, 2019).

Terkait dengan hal tersebut maka peningkatan mutu dalam penyelenggaraan perguruan tinggi perlu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Berkaitan dengan hal tersebut, survey yang telah dilakukan oleh *Times Higher Education (THE) World University Ranking 2021* menunjukkan bahwa terdapat 9 (sembilan) perguruan tinggi di Indonesia yang masuk dalam pemeringkatan dunia, dari jumlah tersebut hanya 1 perguruan tinggi dengan statuts sebagai perguruan tinggi swasta (Purwadi, 2020). Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Perguruan Tinggi Swasta (PTS) perlu meningkatkan mutu dan kualitasnya khususnya dalam pengelolaan tri dharma sehingga dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya, khususnya di tingkat internasional.

Singgih dan Rahmayanti dalam Fidowaty (2015) menyebutkan sepuluh indikator utama yang mempengaruhi kualitas pendidikan pada perguruan tinggi, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia, dalam hal ini adalah dosen. Dosen menjadi ujung tombak dalam perguruan tinggi yang berperan sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni demi kemajuan bangsa (Singgih & Industri, 2008).

UU Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen menjelaskan dalam Pasal 1 bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas pokoknya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Dosen merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab seorang dosen sangat berarti bagi terwujudnya tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia, termasuk kualitas keimanan dan ketakwaan, akhlak mulia. dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010).

Berdasarkan hal tersebut maka salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan tinggi adalah dengan meningkatkan kinerja dosen. Kinerja dosen merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam segala proses internalisasi nilai di perguruan tinggi (Indrajit & Djokopranoto, 2006). Setiap upaya yang dilakukan untuk peningkatan kinerja dosen maka akan berdampak pada peningkatan mutu perguruan tinggi. Kinerja dosen merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Nadeak, 2020).

Berdasarkan hal tersebut maka secara jelas yang membedakan antara guru dengan dosen adalah bahwa tugas dosen lebih menitikberatkan pada tiga aspek yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen terlihat secara kasat mata, jika dalam pendidikan dapat dibuktikan dengan ijazah, dalam pengajaran dapat dibuktikan dengan kehadiran, dalam penelitian dapat dibuktikan dengan jurnal, dan dalam pengabdian dapat dilihat dari laporannya (Hazriyanto, Afridola, & Ibrahim, 2019). Dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajibannya, dosen dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi atau kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat 3 bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang dosen mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial (Kusnan, 2017).

Toffler (1990), Quinn (1992) dan Drucker (1993) menjelaskan bahwa di era ekonomi baru, pengetahuan merupakan sumber daya yang sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi khususnya sebagai salah satu upaya dalam menghadapi setiap perubahan. Adanya pergeseran dalam organisasi, yang semula adalah organisasi berbasis sumber daya menjadi organisasi berbasis ilmu pengetahuan menempatkan ilmu pengetahuan pada posisi yang sangat vital. Dalam masyarakat berbasis pengetahuan, pengetahuan adalah aset terbesar karena mereka bertindak sebagai direktur pengetahuan dan tahu bagaimana mendistribusikan pengetahuan untuk kegiatan produktif (Komaludin, 2020). Selain itu, era globalisasi telah mengalami perubahan yang sangat pesat, ditandai dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat, perubahan lingkungan yang semakin sulit ditentukan, dan persaingan yang semakin ketat, sebagai ciri dari fenomena globalisasi. Sebagai karakteristik fenomena globalisasi, Savage (1996) dalam Sarah (2020) telah mendorong lahirnya manajemen generasi kelima (*the 5th generation management*), dengan tanda yang paling menonjol yaitu pentingnya membangun daya saing melalui *knowledge creating organization* dan *knowledge network* sebagaimana diungkapkan oleh Nonaka dan Takeuchi (1995).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa daya saing suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana suatu organisasi tersebut mengubah data untuk dianalisis menjadi informasi, menilai informasi tersebut menjadi ide, dan kemudian mengontekstualisasikan ide tersebut sehingga menjadi pengetahuan, yang outputnya adalah tujuan organisasi yang telah ditetapkan tersebut dapat tercapai. Pada akhirnya, barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan yang baik akan selalu bergantung pada strategi yang didasarkan pada sumber daya dan pengetahuan (Muharam, 2017).

Salah satu upaya mengelola pengetahuan dalam sebuah organisasi adalah dengan menerapkan *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan proses dimana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge* (Matzler, Renzl, Müller, Herting, & Mooradian, 2008). Melalui *knowledge sharing* akan teridentifikasi pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan berbagai inovasi. *Knowledge sharing* tidak hanya sekedar memberikan sesuatu informasi/pengetahuan kepada orang lain atau sebaliknya sebagai hasil timbal balik, melainkan bahwa *knowledge sharing* dapat terjadi ketika seseorang secara alami tertarik untuk saling membantu membangun kapasitas dan kemampuan baru untuk bertindak (Hikmah, 2017).

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

Adanya *knowledge sharing* dalam suatu organisasi juga menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan. Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) menciptakan peluang untuk memaksimalkan kemampuan organisasi untuk memenuhi permintaan dan menghasilkan solusi bisnis dan efisiensi dengan keunggulan kompetitif. Berbagi pengetahuan juga memungkinkan organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru untuk menciptakan inovasi (Supriyadi, 2017).

Melalui *knowledge sharing*, organisasi dalam melakukan berbagai macam pengembangan, khususnya berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan optimalisasi terhadap semua potensi yang ada. Sehingga organisasi/perusahaan dengan kemampuan dan potensi yang ada, mampu untuk beradaptasi di saat terjadi perubahan melalui inovasi yang telah diterapkan selama ini (Sugiyanto, 2018). *Knowledge sharing* bukan hanya dilakukan pada organisasi yang berorientasi profit namun juga dilakukan pada organisasi nir laba termasuk organisasi pendidikan seperti sekolah dan perguruan tinggi.

Implementasi *knowledge management* di perguruan tinggi menjadi sangat penting karena perguruan tinggi sebagai penghimpun ilmu mengalihkan *knowledge* tiap-tiap individu sebagai *intangible asset* menjadi aset organisasi (Mufti, Fauzi, & Perawironegoro, 2019). Berpijak dari teori yang dikemukakan Petrides & Nguyen (2006) dalam Oktaviani & Sembiring (2016) menyatakan bahwa: “*Implementing knowledge management strategies and practices requires these educational institutions to examine the larger context of information sharing within the organization, specifically how their people, processes, and technology function within it*”, yaitu implementasi strategi dan praktik manajemen pengetahuan mengharuskan lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi konteks yang lebih besar dari berbagi informasi dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan SDM, proses dan pemanfaatan teknologi yang berfungsi di dalamnya (Muryani et al., 2022).

Berdasarkan hal tersebut diketahui *knowledge sharing* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi pula kinerja dosen dan semakin rendah *knowledge sharing* maka semakin rendah pula kinerja dosen. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulana et al (2018), Partogi dan Tjahjawati (2019), Masduki (2019), Islam (2017), Abha (2021), dan Hasballah (2021) diperoleh hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat inkonsistensi pada hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformatif dan *self efficacy* terhadap kinerja dosen dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening sehingga penelitian dengan topik yang sama masih perlu dilakukan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, dimana hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa masih kurang optimalnya kinerja dosen di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, dimana beberapa target capaian kinerja dosen sebagian besar belum tercapai di tahun 2021.

Selain berdasarkan hasil studi pendahuluan sebagaimana yang diuraikan pada pembahasan sebelumnya terdapat beberapa data faktual yang digunakan peneliti untuk memilih Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon sebagai tempat penelitian. *Pertama*, berdasarkan data yang diperoleh dari [LLDIKTI 4](#), menyatakan bahwa di Wilayah III Cirebon yang mencakup Kota Cirebon, Kabupaten Cirebon, Kabupaten Majalengka,

Kabupaten Indramayu dan Kabupaten Kuningan terdapat 51 perguruan tinggi, 10 perguruan tinggi diantaranya berbentuk universitas. Berkaitan dengan hal tersebut, dilihat peringkat akreditasi program studi, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon mempunyai program studi dengan peringkat akreditasi A terbanyak di wilayah III Cirebon, yaitu 10 program studi (44,66%) memperoleh peringkat akreditasi A dari BAN PT.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap knowledge sharing, pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap knowledge sharing, pengaruh self efficacy terhadap knowledge sharing, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen, pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dosen, pengaruh self efficacy terhadap kinerja dosen, dan pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian karya ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya di bidang manajemen SDM

Metode

Subjek Penelitian

Aspek yang diteliti dalam penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan yaitu pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformatif dan *self efficacy* terhadap kinerja dosen dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. Penetapan lokasi penelitian ini selain didasarkan atas pertimbangan statistik, juga mempertimbangkan ketuntasan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam waktu 6 bulan, yaitu dari Bulan Januari 2022 sampai dengan Bulan Juni 2022.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif (Hidayat, 2019).

Berdasarkan judul penelitian yang telah dipilih oleh peneliti, maka variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), kepemimpinan transformatif (X_2) dan *self efficacy* (X_3). Variabel dependennya adalah kinerja dosen (Y) sedangkan variabel interveningnya adalah *knowledge sharing* (Z). Adapun variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek yang diteliti (Arikunto, 2014). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa populasi merupakan individu-individu atau kelompok atau keseluruhan subyek yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini yaitu seluruh dosen di lingkungan Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon yang berjumlah 403 orang dengan rincian pada masing-masing program studi yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Dosen di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon Berdasarkan Program Studi

No.	Program Studi	Jumlah Dosen
1	Ilmu Hukum	27
2	Akuntansi	35
3	Manajemen	61

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

No.	Program Studi	Jumlah Dosen
4	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	11
5	Pendidikan Matematika	11
6	Pendidikan Ekonomi	11
7	Pendidikan Bahasa Inggris	22
8	Pendidikan Guru Sekolah Dasar	6
9	Profesi Guru	6
10	Ilmu Komunikasi	10
11	Ilmu Administrasi Negara	14
12	Agribisnis	11
13	Agroteknologi	12
14	Teknik Sipil	35
15	Perencanaan Wilayah dan Kota	6
16	Teknik Elektro	6
17	Pendidikan Dokter	57
18	Profesi Dokter	36
19	Magister Ilmu Hukum	7
20	Magister Pendidikan Bahasa Indonesia	7
21	Magister Ilmu Administrasi	7
22	Magister Agronomi	5
Total		403

Sumber: Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon (2022)

Penentuan sampel minimal didasarkan rumus *Slovin* pada *level of error* 0,05 atau 5% sebagaimana dirumuskan berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan:

n = besarnya sampel

N = besarnya populasi

e = *level of error*

Dari rumus perhitungan di atas maka dapat ditentukan ukuran sampel untuk dosen di lingkungan Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{403}{1 + 403(0,05)^2}$$

$$n = \frac{403}{1 + 403(0,0025)}$$

$$n = \frac{403}{1 + 1,0075}$$

$$n = \frac{403}{2,0075}$$

n = 200,747198 dibulatkan menjadi 201.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui sampel dalam penelitian ini adalah dosen di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon sebanyak 201 orang dengan rincian pada masing-masing program studi dapat ditentukan sebagai berikut:

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Penelitian

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey melalui kuesioner atau angket penelitian.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama, dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, buku, jurnal dan referensi lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner yang dipakai menggunakan skala likert *bipolar adjective*. *Bipolar adjective* merupakan penyempurnaan dari *semantic scale* dengan harapan agar respon yang dihasilkan dapat merupakan *intervally scaled data* (Ferdinand, 2011). Skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 10 (sangat setuju) dipakai dalam penelitian ini supaya menghindari respon yang mengumpul ditengah (*grey area*).

Teknik Analisis Data

Validitas menyangkut tingkat akurasi yang dicapai sebuah indikator dalam menilai sesuatu atau akuratnya pengukuran atas apa yang seharusnya diukur, suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji coba kuesioner penelitian kepada 20 responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No.	Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Signifikansi	Hasil Uji
1	Budaya Organisasi (X ₁)	Item 01	0,854	0,000	Valid
		Item 02	0,749	0,000	Valid
		Item 03	0,760	0,000	Valid
		Item 04	0,859	0,000	Valid
		Item 05	0,762	0,000	Valid
		Item 06	0,834	0,000	Valid
		Item 07	0,823	0,000	Valid
		Item 08	0,767	0,000	Valid
		Item 09	0,792	0,000	Valid
		Item 10	0,604	0,005	Valid
		Item 11	0,701	0,001	Valid
		Item 12	0,627	0,003	Valid
		Item 13	0,589	0,006	Valid
		Item 14	0,887	0,000	Valid
2	Kepemimpinan Transformatif (X ₂)	Item 01	0,799	0,000	Valid
		Item 02	0,625	0,003	Valid
		Item 03	0,500	0,025	Valid
		Item 04	0,948	0,000	Valid
		Item 05	0,799	0,000	Valid
		Item 06	0,619	0,004	Valid
		Item 07	0,622	0,003	Valid
		Item 08	0,685	0,001	Valid
		Item 09	0,948	0,000	Valid
		Item 10	0,734	0,000	Valid

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

No.	Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Signifikansi	Hasil Uji
3	<i>Self Efficacy</i> (X_3)	Item 11	0,588	0,006	Valid
		Item 12	0,852	0,000	Valid
		Item 13	0,736	0,000	Valid
		Item 14	0,641	0,002	Valid
		Item 01	0,879	0,000	Valid
		Item 02	0,877	0,000	Valid
		Item 03	0,830	0,000	Valid
		Item 04	0,721	0,000	Valid
		Item 05	0,796	0,000	Valid
		Item 06	0,822	0,000	Valid
		Item 07	0,718	0,000	Valid
4	<i>Knowledge Sharing</i> (Z)	Item 08	0,576	0,008	Valid
		Item 01	0,832	0,000	Valid
		Item 02	0,702	0,001	Valid
		Item 03	0,714	0,000	Valid
		Item 04	0,818	0,000	Valid
		Item 05	0,717	0,000	Valid
		Item 06	0,697	0,001	Valid
		Item 07	0,837	0,000	Valid
		Item 08	0,704	0,001	Valid
		Item 09	0,851	0,000	Valid
		Item 10	0,806	0,000	Valid
5	Kinerja Dosen (Y)	Item 01	0,911	0,000	Valid
		Item 02	0,909	0,000	Valid
		Item 03	0,842	0,000	Valid
		Item 04	0,843	0,000	Valid
		Item 05	0,922	0,000	Valid
		Item 06	0,924	0,000	Valid
		Item 07	0,843	0,000	Valid
		Item 08	0,754	0,000	Valid
		Item 09	0,735	0,000	Valid
		Item 10	0,680	0,001	Valid
		Item 11	0,773	0,000	Valid

Sumber: Olah Data Uji Coba

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua item untuk masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua item kuesioner penelitian memiliki keakuratan yang baik sehingga dapat digunakan untuk olah data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* melalui aplikasi SPSS. Kriteria yang digunakan yaitu bila perhitungan $r_{11} \geq 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji coba kuesioner penelitian kepada 20 responden diperoleh hasil uji reliabilitas sebagaimana disajikan sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

No.	Variabel	Item	Nilai r_{11}	Hasil Uji
1	Budaya Organisasi (X_1)	14	0,940	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformatif (X_2)	14	0,926	Reliabel
3	<i>Self Efficacy</i> (X_3)	8	0,906	Reliabel
4	<i>Knowledge Sharing</i> (Z)	10	0,920	Reliabel
5	Kinerja Dosen (Y)	11	0,950	Reliabel

Sumber: Olah Data Uji Coba

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* (r_{11}) untuk masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel atau handal dimana akan mampu menghasilkan jawaban-jawaban yang konsisten.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari % skor yang merupakan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\% \text{Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \quad (\text{Narimawati, 2007})$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan, sedangkan skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Selanjutnya hasil perhitungan %skor tersebut dikontribusikan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No.	%Skor	Kriteria Variabel Penelitian
1.	20,00 – 36,00	Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
2.	36,01 – 52,00	Tidak Baik / Rendah
3.	52,01 – 68,00	Cukup Baik / Sedang
4.	68,01 – 84,00	Baik / Tinggi
5.	84,01 – 100	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber: Narimawati (2007)

Untuk penelitian ini menggunakan program SEM AMOS yang dapat mengolah model penelitian yang berdimensi dan berjenjang. Dalam pembuatan pemodelan SEM, terdapat langkah-langkah sebagai berikut.

Struktural GOF (Goodness of Fit)

Dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Umumnya terdapat berbagai jenis *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan (Ghozali, 2011). Peneliti diharapkan melakukan pengujian dengan menggunakan beberapa fit indeks untuk mengukur kebenaran model yang diajukannya. Beberapa *index* kesesuaian dan *cut-off value*-nya yang digunakan dalam menguji apakah model dapat diterima atau tidak yaitu:

Tabel 5
Nilai Kritis Pengujian dengan Program AMOS

No.	Goodness of Fit Index	Keterangan	Cut of Point
A.	<i>Absolute Fit Indices</i>	Indeks kecocokan absolut mengukur model fit secara keseluruhan baik model struktural maupun model pengukuran secara bersama	
1	<i>Chi Square</i> (χ^2)	Menguji apakah kovarians populasi yang diestimasi sama dengan kovarians sample (apakah model sesuai dengan data)	$< \chi^2_{\text{tabel}}$

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen engan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

No.	<i>Goodness of Fit Index</i>	Keterangan	<i>Cut of Point</i>
2	<i>Probability</i>	Uji signifikansi terhadap perbedaan matrik kovarians data dengan matriks kovarians yang diestimasi	$\geq 0,05$
3	RMSEA (<i>The Root Mean Square Error of Approximation</i>)	Mengkompensasi kelemahan <i>chi square</i> pada sampel yang besar	$\leq 0,08$
4	GFI (<i>Good of Fit Index</i>)	Menghitung proporsi tertimbang varians dalam matriks sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang diestimasi	$\geq 0,90$
5	CMIN/DF (<i>The Minimum Sample Discrepancy Function</i>)	Kesesuaian antara data dengan model	$\leq 2,00$
B. <i>Incremental Fit Indices</i>			
Indeks kecocokan atas perbandingan model yang diestimasi dengan model dasar yang sering disebut null model			
6	AGFI (<i>Adjusted Goodness of Fit Indices</i>)	Merupakan GFI yang disesuaikan terhadap <i>degree of freedom</i> analog dengan R^2 dan regresi berganda	$\geq 0,90$
7	TLI (<i>Tuckler Lewis Index</i>)	Pembanding antara model yang diuji terhadap haseline model	$\geq 0,95$
8	CFI (<i>Comparative Fit Index</i>)	Uji kelayakan model tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kerumitan model	$\geq 0,95$
C. <i>Parsimonius Fit Indices</i>			
Membandingkan model kompleks dengan model sederhana (<i>parsimoni</i> atau ringkas)			
9	PNFI (<i>Parsimonius Normal Fit Index</i>)	Membandingkan model dengan <i>degree of freedom</i>	0,60-0,90
10	PGFI (<i>Parsimonius Goodness of Fit Index</i>)	Memodifikasi GFI atas dasar <i>parsimony estimated model</i>	0 – 1,0

Sumber: Ghozali (2011)

Interpretasi dan Modifikasi Model

Ketika model telah dinyatakan diterima, maka perlu peneliti dapat mempertimbangkan dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness of fit*. Jika model dimodifikasi, maka model tersebut harus di *cross valited* (diestimasi dengan data terpisah) sebelum model dimodifikasi. Pengukuran model dapat dilakukan dengan *modification indices*. Nilai *modification indices* sama dengan terjadinya penurunan *Chi-square* jika koefisiensi diestimasi. Nilai sama dengan atau $> 3,84$ menunjukkan telah terjadi penurunan *chis quare* secara signifikan (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis

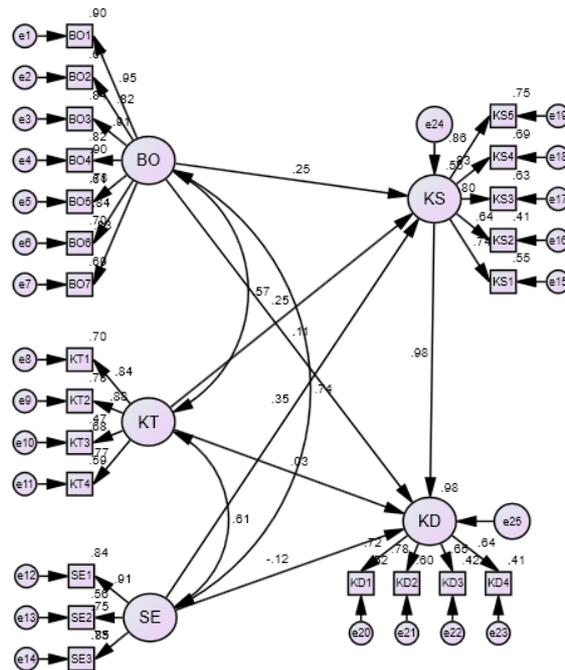
Langkah terakhir, untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka dilakukan pengujian hipotesis dengan uji parsial (uji t) (Ghozali, 2011), dengan langkah-langkah yaitu sebagai berikut:

1. Membuat formulasi hipotesis, yaitu:
 - Ho: Tidak ada pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - Ha: Ada pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Menetapkan taraf signifikansi dengan kriteria pengujian. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau tingkat kepercayaan hasil sebesar 95%, sebagai kriteria pengujian hipotesis yaitu:

- Jika probabilitas hitung atau $P \geq \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 Jika probabilitas hitung atau $P < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Melakukan perhitungan dengan bantuan program AMOS 20.
 Menarik kesimpulan dari hasil perhitungan berdasarkan prosedur di atas

Hasil dan Pembahasan
Analisis SEM Full Model

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara *full model* yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini (Handayani & Sudiana, 2015). Hasil pengolahan data untuk *Structural Equation Model* (SEM) secara *full model* dapat disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1 SEM Secara Full Model

Berdasarkan SEM secara *full model* tersebut dapat diketahui nilai *standardized regression weights* dan *squared multiple correlations* untuk masing-masing variabel laten atau konstuk sebagaimana disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Koefisien Konstruk SEM secara Full Model

No.	Konstruk SEM Secara Full Model	Standardized Regression Weights	Squared Multiple Correlations	Evaluasi Model
1	BO1 <--- BO	0,95	0,90	Baik
2	BO2 <--- BO	0,82	0,66	Baik
3	BO3 <--- BO	0,91	0,84	Baik
4	BO4 <--- BO	0,90	0,82	Baik
5	BO5 <--- BO	0,78	0,61	Baik
6	BO6 <--- BO	0,84	0,70	Baik
7	BO7 <--- BO	0,83	0,69	Baik
8	KT1 <--- KT	0,84	0,70	Baik
9	KT2 <--- KT	0,88	0,78	Baik
10	KT3 <--- KT	0,68	0,46	Baik
11	KT4 <--- KT	0,77	0,59	Baik
12	SE1 <--- SE	0,91	0,84	Baik

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

13	SE2 <--- SE	0,75	0,56	Baik
14	SE3 <--- SE	0,85	0,73	Baik
15	KS1 <--- KS	0,74	0,55	Baik
16	KS2 <--- KS	0,64	0,41	Baik
17	KS3 <--- KS	0,80	0,63	Baik
18	KS4 <--- KS	0,83	0,69	Baik
19	KS5 <--- KS	0,86	0,75	Baik
20	KD1 <--- KD	0,72	0,52	Baik
21	KD2 <--- KD	0,78	0,60	Baik
22	KD3 <--- KD	0,65	0,42	Baik
23	KD4 <--- KD	0,64	0,41	Baik

Sumber: Output AMOS

Tabel tersebut menunjukkan nilai *standardized regression weights* untuk masing-masing variabel laten atau konstruk lebih besar dari 0,50 maka dapat dinyatakan bahwa konstruk SEM secara *full model* dalam kategori baik. Hasil uji *Structural Equation Model* (SEM) secara *full model* dapat dijelaskan berikut:

Tabel 7
Uji GOF SEM secara *Full Model*

No.	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut of Point</i>	Hasil Model	Evaluasi Model
A. <i>Absolute Fit Indices</i>				
1	<i>Chi Square</i> (χ^2)	$< \chi^2_{\text{tabel}} (\alpha, df)$ = 255,602)	$\chi^2_{\text{hitung}} = 249,770$	Fit (Baik)
2	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,113	Fit (Baik)
3	RMSEA	$\leq 0,08$	0,075	Fit (Baik)
4	GFI	$\geq 0,90$	0,974	Fit (Baik)
5	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,135	Fit (Baik)
B. <i>Incremental Fit Indices</i>				
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,917	Fit (Baik)
7	TLI	$\geq 0,95$	0,979	Fit (Baik)
8	CFI	$\geq 0,95$	0,995	Fit (Baik)
C. <i>Parsimonius Fit Indices</i>				
9	PNFI	0,60-0,90	0,737	Fit (Baik)
10	PGFI	0 – 1,0	0,817	Fit (Baik)

Sumber: Output AMOS

Berdasarkan pengujian struktur *good of fit* tersebut dapat diketahui bahwa semua pengujian dalam uji kelayakan model telah memenuhi nilai kriteria yang telah ditetapkan, sebagaimana semua *goodness of fit index* memiliki hasil evaluasi model dalam kategori fit atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji signifikansi dari dimensi-dimensi yang terekstraksi dalam membentuk variabel laten, dapat diperoleh dari nilai *standardized loading factor* dari masing-masing dimensi. Jika diperoleh pengujian yang sangat signifikan maka dimensi tersebut cukup baik untuk terekstraksi membentuk variabel laten. Pengujian signifikansi masing-masing dimensi dalam membentuk variabel laten yaitu:

Tabel 8
Regression Weights SEM Secara Full Model

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BO7 <--- BO	1.000				
BO6 <--- BO	.957	.065	14.645	***	par_1
BO5 <--- BO	1.068	.081	13.179	***	par_2

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BO4 <--- BO	1.103	.066	16.830	***	par_3
BO3 <--- BO	1.175	.069	17.089	***	par_4
BO2 <--- BO	1.164	.082	14.140	***	par_5
BO1 <--- BO	1.260	.070	18.079	***	par_6
KT4 <--- KT	1.000				
KT3 <--- KT	.636	.066	9.569	***	par_7
KT2 <--- KT	1.100	.086	12.866	***	par_8
KT1 <--- KT	.515	.042	12.369	***	par_9
SE3 <--- SE	1.000				
SE2 <--- SE	.819	.067	12.259	***	par_10
SE1 <--- SE	1.580	.100	15.804	***	par_11
KS5 <--- KS	1.000				
KS4 <--- KS	1.248	.083	15.061	***	par_12
KS3 <--- KS	.959	.068	14.086	***	par_13
KS2 <--- KS	.883	.089	9.951	***	par_14
KS1 <--- KS	.891	.072	12.403	***	par_15
KD4 <--- KD	1.000				
KD3 <--- KD	1.779	.219	8.112	***	par_16
KD2 <--- KD	2.314	.252	9.172	***	par_17
KD1 <--- KD	1.545	.179	8.649	***	par_18

Sumber: Output AMOS

Tabel tersebut menunjukkan setiap dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan signifikansi yang tinggi, yaitu dengan nilai CR berada jauh di atas 1,96 dengan probabilitas < 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi pembentuk variabel laten tersebut merupakan dimensi yang baik sebagai alat ukur. Berdasarkan pengujian tersebut, maka *Structural Equation Model* (SEM) dalam penelitian ini dapat diterima.

Interpretasi Model SEM

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan program aplikasi AMOS, diperoleh koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total sebagaimana disajikan berikut:

Tabel 9
Interpretasi Model SEM

Model	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
Budaya organisasi → <i>knowledge sharing</i>	0,246	-	0,246
Kepemimpinan transformatif → <i>knowledge sharing</i>	0,247	-	0,247
<i>Self effycacy</i> → <i>knowledge sharing</i>	0,354	-	0,354
Budaya organisasi → kinerja dosen	0,111	0,240	0,351
Kepemimpinan transformatif → kinerja dosen	0,029	0,242	0,271
<i>Self effycacy</i> → kinerja dosen	0,118	0,346	0,464
<i>Knowledge sharing</i> → kinerja dosen	0,978	-	0,978
Koefisien residu sub struktur I	0,495	-	0,495
Koefisien residu sub struktur II	0,009	-	0,009

Sumber: Output AMOS

Tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien-koefisien jalur pembentuk sub struktur I dan sub struktur II sehingga dapat dibentuk model sebagai berikut:

Sub Struktur I

$$Z = \rho_{zx1}X_1 + \rho_{zx2}X_2 + \rho_{zx3}X_3 + \varepsilon_1$$

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

$$Z = 0,246X_1 + 0,247X_2 + 0,354X_3 + 0,495$$

Sub Struktur II

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \rho_{yz}Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,111X_1 + 0,029X_2 + 0,118X_3 + 0,978Z + 0,009$$

Berdasarkan sub struktur I dan sub struktur II tersebut dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel eksogenus terhadap variabel endogenus berikut:

1. Koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* sebesar 0,246. Koefisien tersebut bernilai positif artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*, dimana semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *knowledge sharing* dan begitu sebaliknya.
2. Koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap *knowledge sharing* sebesar 0,247. Koefisien jalur tersebut bernilai positif artinya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*, dimana semakin baik kepemimpinan transformatif maka semakin tinggi *knowledge sharing* dan begitu pula sebaliknya.
3. Koefisien jalur pengaruh *self efficacy* terhadap *knowledge sharing* sebesar 0,354. Koefisien tersebut bernilai positif artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*, dimana semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula *knowledge sharing* dan begitu pula sebaliknya.
4. Koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,111. Koefisien jalur tersebut bernilai positif artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dimana semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja dosen dan begitu pula sebaliknya. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* sebesar 0,240 sehingga total pengaruh sebesar 0,351.
5. Koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dosen sebesar 0,029. Koefisien jalur tersebut bernilai positif artinya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dimana semakin baik kepemimpinan transformatif maka semakin tinggi kinerja dosen. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* sebesar 0,242 sehingga total pengaruh sebesar 0,271.
6. Koefisien jalur pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen sebesar 0,118. Koefisien tersebut bernilai positif artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dimana semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula kinerja dosen dan begitu pula sebaliknya. Pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* sebesar 0,346 sehingga total pengaruh sebesar 0,464.
7. Koefisien jalur pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen sebesar 0,978. Koefisien jalur tersebut bernilai positif artinya *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dimana semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi pula kinerja dosen dan begitu pula sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan program aplikasi AMOS, diperoleh hasil uji hipotesis yang merupakan uji hubungan kausalitas dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Pengujian Hipotesis Penelitian

Model Jalur	CR	p-value	Hasil Uji
-------------	----	---------	-----------

	(t _{hitung})		
Budaya organisasi → <i>knowledge sharing</i>	2,670	0,008	H ₁ diterima
Kepemimpinan transformatif → <i>knowledge sharing</i>	3,097	0,002	H ₂ diterima
<i>Self effycacy</i> → <i>knowledge sharing</i>	3,496	0,000	H ₃ diterima
Budaya organisasi → kinerja dosen	1,455	0,146	H ₄ ditolak
Kepemimpinan transformatif → kinerja dosen	0,438	0,661	H ₅ ditolak
<i>Self effycacy</i> → kinerja dosen	1,300	0,194	H ₆ ditolak
<i>Knowledge sharing</i> → kinerja dosen	7,855	0,000	H ₇ diterima

Sumber: Output AMOS

Tabel tersebut menunjukkan besarnya nilai t_{hitung} dan signifikansi untuk masing-masing model jalur sehingga dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,670 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 atau $p < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Dengan demikian, hipotesis 1 dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,097 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Dengan demikian, hipotesis 2 dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

3. Pengaruh *Self Effycacy* Terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,496 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 atau $p < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *self effycacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Dengan demikian, hipotesis 3 dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1,455 dengan nilai signifikansi sebesar 0,146. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alpha sebesar 0,05 atau $p > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya budaya organisasi berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis 4 tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya. Hal ini bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* atau *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

5. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 0,438 dengan nilai signifikansi sebesar 0,661. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 atau $p < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis 5 tidak dapat diterima dan tidak terbukti kebenarannya. Hal ini bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* atau dengan kata lain *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi pada pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dosen.

6. Pengaruh *Self Effycacy* Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1,300 dengan nilai signifikansi sebesar 0,194. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alpha sebesar 0,05 atau $p > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya *self effycacy* berpengaruh positif

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis 6 tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* atau *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen.

7. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,855 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 atau $p < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *knowledge sharing* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis 7 dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *knowledge sharing* dan begitu pula sebaliknya semakin tidak baik budaya organisasi maka semakin rendah *knowledge sharing*. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yaitu Oktaviani dan Sembiring (2016), Hermanto et al (2020), Kese & Hidayat (2021), Prasetyaningtyas et al (2020), Poul et (2016), dan Abbasi (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen dapat dimediasi oleh *knowledge sharing*. Hal ini karena budaya organisasi mampu membentuk perilaku karyawan dalam suatu perusahaan, termasuk perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Budaya mempengaruhi aktivitas *knowledge management* terutama *knowledge sharing*, dimana budaya organisasi mampu mendorong pekerja untuk bersedia bekerjasama dan membagikan pengetahuan mereka. Tanpa adanya budaya yang bisa mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, bertukar pengetahuan, serta saling percaya antar rekan kerja, maka tidak akan ada proses belajar dalam perusahaan tersebut, sehingga dapat memungkinkan perusahaan tergerus oleh perubahan serta tidak mampu berinovasi untuk bertahan dan bertumbuh. Dengan demikian, budaya organisasi memainkan peran pokok karyawan untuk mau bekerja bersama-sama dan saling berbagi pengetahuan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformatif maka semakin tinggi *knowledge sharing* dan begitu pula sebaliknya semakin tidak baik kepemimpinan transformatif maka semakin rendah *knowledge sharing*. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yaitu Hermanto et al (2020), Prasetyaningtyas et al (2020), Mohammadi & Boroumand (2016), dan Uli et al (2020) bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain (Prasetyaningtyas et al, 2020). Peran kepemimpinan dalam aktivitas bersama diantara anggota tim sangat besar dalam memupuk *knowledge sharing* antar anggota dalam tim manajemen. Pemimpin memainkan peran penting dalam mempromosikan *knowledge sharing* di organisasi mereka.

Dengan demikian, dukungan pemimpin sangat diperlukan untuk menciptakan dan mempertahankan budaya *knowledge sharing* yang positif dalam suatu organisasi.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula *knowledge sharing* dan begitu pula sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah pula *knowledge sharing*. Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Ningtias (2019), David et al (2018), Javaid & Abdullah (2020), serta Wulandari & Muafi (2021) dimana diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Perilaku *knowledge sharing* merupakan aspek penting dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Perilaku pegawai untuk mau membagikan pengetahuan yang dimilikinya dan turut ikut serta atau berpartisipasi ke dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Partisipasi yang rendah dari kegiatan berbagi pengetahuan salah satunya dapat dilihat melalui perilaku *knowledge sharing*. Perilaku berbagi pengetahuan sangat erat kaitannya dengan kognitif seseorang. Bandura (1994) dalam teori sosial kognitif mengatakan bahwa *self efficacy* menjadi salah satu faktor penentu kognitif dari motivasi seseorang untuk berperilaku. *Self efficacy* menentukan kesediaan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, salah satunya yaitu *knowledge sharing* (Bandura, 1994 dalam Ningtias, 2019).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* atau dengan kata lain *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi atau variabel intervening pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Anwar (2018) dan Ardyan (2016) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Budaya organisasi merupakan dasar yang menghasilkan kualitas proses kerja. Oleh karena itu, apabila dosen ingin menghasilkan kerja berkualitas, harus dengan budaya organisasi yang kuat disertai proses kerja yang benar. Keterikatan anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, serta simbul dan cita-cita sosial yang ingin dicapai, merupakan bagian budaya kerja. Budaya organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, dan kebiasaan akan menghasilkan norma. Norma berbentuk kebiasaan kerja berbasis nilai, aturan organisasi termasuk standar kerja organisasi. Kondisi ini akan meningkatkan *knowledge sharing* seseorang sehingga dapat membentuk kinerja yang berkualitas sesuai harapan organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya kepemimpinan transformatif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* atau dengan kata lain *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi atau intervening pada pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dosen. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardyan (2016) serta Ferdinan dan Lindawati (2021) bahwa kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* solid; membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, *self efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* atau *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningtias (2019), David et al (2018), Javaid & Abdullah (2020), serta Wulandari & Muafi (2021) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Self efficacy merupakan kunci sumber tindakan manusia (*human agency*), apa yang orang pikirkan, percaya, dan rasakan memengaruhi bagaimana mereka bertindak. *Self efficacy* menentukan seberapa banyak upaya yang dilakukan, seberapa lama individu tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan individu menghadapi rintangan diri atas bantuan diri sendiri, seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka dalam meniru tuntunan lingkungan, dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan yang mereka wujudkan. Oleh karena itu, dosen yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian hasil tertentu yang lebih maksimal.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi pula kinerja dosen dan begitu pula sebaliknya semakin rendah *knowledge sharing* maka semakin rendah pula kinerja dosen. Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Maulana et al (2018), Partogi dan Tjahjawati (2019), Masduki (2019), Islam (2017), Abha (2021), dan Hasballah (2021) dimana diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Knowledge sharing dapat dimanfaatkan untuk pengembangan organisasi guna menciptakan hal baru dan menambah pengetahuan serta kemampuan yang ada. Perusahaan yang memiliki dan menggunakan pengetahuan yang mereka miliki secara optimal akan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam beradaptasi di saat terjadi perubahan melalui inovasi yang telah diterapkan selama ini (Oktaviani & Sembiring, 2016). *Knowledge sharing* bukan hanya dilakukan pada organisasi yang berorientasi profit namun juga dilakukan pada organisasi nir laba termasuk organisasi pendidikan seperti sekolah dan perguruan tinggi. Implementasi *knowledge management* di perguruan tinggi menjadi sangat penting, hal ini dikarenakan perguruan tinggi sebagai penghimpun ilmu mengalihkan *knowledge* tiap-tiap individu sebagai *intangible asset* menjadi aset organisasi

Kesimpulan

Berdasarkan berbagai hasil analisis data sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *knowledge sharing* dan begitu pula sebaliknya semakin tidak baik budaya organisasi maka semakin rendah *knowledge sharing*. 2. Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformatif maka semakin tinggi *knowledge sharing* dan begitu pula sebaliknya semakin tidak baik kepemimpinan transformatif maka semakin rendah *knowledge sharing*. 3. *Self efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula *knowledge sharing* dan begitu pula sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah pula *knowledge sharing*. 4. Budaya organisasi berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* atau *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen. 5. Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, kepemimpinan transformatif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* atau *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi pada pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dosen. 6. *Self efficacy* berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, *self efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *knowledge sharing* atau *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen. 7. *Knowledge sharing* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi pula kinerja dosen dan begitu pula sebaliknya semakin rendah *knowledge sharing* maka semakin rendah pula kinerja dosen

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

DAFTAR PUSTAKA

- Bansu Irianto Ansari, Burhanuddin AG. (2019). *Pengembangan Kinerja Perguruan Tinggi Melalui Manajemen Berbasis Institusi*. 20(September), 174–188.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM. Spss*.
- Handayani, Trie, & Sudiana, Sudiana. (2015). Analisis penerapan model UTAUT (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology) terhadap perilaku pengguna sistem informasi (studi kasus: sistem informasi akademik pada STTNAS Yogyakarta). *Angkasa: Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi*, 7(2), 165–180.
- Hazriyanto, Afridola, Sri, & Ibrahim, Badaruddin. (2019). *Assessment Of Lecturer Performance On Social Competencies At Ibn Sina Islamic High School*. 14(1), 13–26.
- Hidayat, Yanuar Prasetya. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada PT. Bee Solution Partners. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(3), 1–13.
- Hikmah, Nur. (2017). *Pengaruh Transformasional Leadership, Skill Competence Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pbmti Jepara*. STAIN Kudus.
- Indrajit, Richardus Eko, & Djokopranoto, Richardus. (2006). *Manajemen perguruan tinggi modern*. Andi.
- Komaludin, Dudi. (2020). Model Manajemen Pengelolaan Pusat Olahraga Dan Rekreasi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Pengetahuan (Knowledge Based Worker). *UNISA Edu*, 1(1), 19–33.
- Kusnan. (2017). Kebijakan peningkatan mutu dosen. *Jurnal Pendidikan Islam Iqra'*, 11, 53–68.
- Matzler, Kurt, Renzl, Birgit, Müller, Julia, Herting, Stephan, & Mooradian, Todd A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.06.004>
- Mufti, Umam, Fauzi, Hafidh Nur, & Perawironegoro, Djamaludin. (2019). Implementasi Manajemen Pengetahuan Islam di Sekolah Muhammadiyah. *Jurnal Tarbiyatuna*, 10(2), 181–187.
- Muharam, Dani Rahadian. (2017). Penerapan konsep resources-based view (RBV) dalam upaya mempertahankan keunggulan bersaing perusahaan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 82–95.
- Muryani, Endang, Sulistiarini, Emma Budi, Prihatiningsih, Titi Savitri, Ramadhana,

Maulana Rezi, Heriteluna, Marselinus, Maghfur, Ifdlolul, Hastuti, Puji, Ahdiyat, Madya, Desembrianita, Eva, & Purnomo, Agung. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA PRESS.

Nadeak, Bernadetha. (2020). *Deskripsi kinerja dosen perguruan tinggi swasta di indonesia*.

Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 1–11.

Purwadi, M. (2020). Perguruan Tinggi Indonesia Masuk Peringkat Dunia Versi THE 2021, UI Teratas.

Singgih, Moses L., & Industri, Jurusan Teknik. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan pada perguruan tinggi. *Prosiding Seminar Nasional Teknoin*, 133–141.

Sugiyanto, Eko. (2018). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 49–63.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Supriyadi, Supriyadi. (2017). Community of Practitioners: Solusi Alternatif Berbagai Pengetahuan antar Pustakawan. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 2(2), 83–93.

T. Fidowaty, Poni Sukaesih Kurniati. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)*. V(2), 65–76.