

PENINGKATAN KINERJA DOSEN UNTUK MENCIPTAKAN KEUNGGULAN BERSAING PERGURUAN TINGGI MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BERBAGI PENGETAHUAN

Esti Margiyanti Utami & Wijayanti

em.utami@yahoo.co.id & Wijayantiaq2@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstract

Persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang mereka miliki dalam mencapai keunggulan bersaing. Sebagai faktor kunci dalam organisasi, individu-individu dalam organisasi harus mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi sehingga mau berupaya secara optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Identifikasi dengan organisasi menyiratkan mendukung tujuan organisasi, yang dapat dicapai dengan berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan membuat lembaga pendidikan menjadi lebih kompetitif, keengganan berbagi pengetahuan menyebabkan kematian untuk kelangsungan hidup perguruan tinggi. Sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, berbagi pengetahuan menarik bagi peneliti untuk meneliti peranannya dalam meningkatkan kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada seluruh Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Purworejo. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan, komitmen emosional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan, komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan, berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja, komitmen organisasional secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja, dan komitmen organisasional secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja melalui berbagi pengetahuan.

Keywords: *organizational commitment, knowledge sharing, performance*

PENDAHULUAN

Pada era kompetisi global sekarang ini, organisasi harus mampu beradaptasi agar mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang mereka miliki dalam

mencapai keunggulan bersaing. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh organisasi adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling utama karena sebagai penggerak bagi sumber daya yang lainnya. Sebagai sumber daya utama organisasi, manusia

merupakan kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan.

Sebagai faktor kunci dalam organisasi, individu-individu dalam organisasi harus mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi sehingga mau berupaya secara optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Komitmen ditandai oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan keyakinan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memperluas upaya bagi organisasi dan keinginan untuk tetap dalam organisasi (Williams dan Hazer, 1986). Komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi (Mowday et.al, 1979).

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat individu untuk organisasi. Komitmen organisasional meliputi tiga aspek (Allen dan Meyer, 1990), yaitu : 1) komitmen emosional, merupakan identifikasi individu dengan organisasi, keterlibatan individu dalam organisasi dan bahkan menintegrasikan dengan organisasi; 2) komitmen normatif, merupakan keyakinan karyawan

tentang tanggung jawab mereka terhadap organisasi mereka; serta 3) komitmen berkelanjutan, merupakan perasaan kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Identifikasi dengan organisasi menyiratkan mendukung tujuan organisasi, yang dapat dicapai dengan berbagi pengetahuan. Setiap individu memiliki pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan upaya mereka terhadap organisasi. Pengetahuan (*knowledge*) yang ada dalam individu dan organisasi merupakan aset strategis yang paling penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Davenport dan Prusak (1998) menjelaskan pengetahuan sebagai paduan pengalaman, nilai, informasi kontekstual, dan wawasan ahli yang memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan memasukkan pengalaman dan informasi baru. Pengetahuan berkembang secara terus menerus dalam individu dan organisasi yang beradaptasi terhadap pengaruh dari lingkungan eksternal dan internal (Siakas dan Georgiadou, 2006).

Pengetahuan sangat penting bagi organisasi terutama lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi.

Perguruan tinggi berfungsi sebagai gudang pengetahuan dan tidak lagi hanya memberikan pengetahuan kepada mahasiswa. Berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) adalah proses interaksi interpersonal dimana pengetahuan dipertukarkan (Fat dan Khin, 2010; Makela dan Brewster, 2009). Tujuan berbagi pengetahuan, menurut Nancy (2000), adalah memungkinkan orang untuk memberikan pengetahuan kepada orang lain dan memiliki pengetahuan umum yang pada akhirnya mengarah pada kemampuan seluruh organisasi untuk memperoleh pengetahuan. Berbagi pengetahuan membuat lembaga pendidikan menjadi lebih kompetitif, keengganan berbagi pengetahuan menyebabkan kematian untuk kelangsungan hidup perguruan tinggi.

Perguruan tinggi perlu terus mendorong pengembangan pertukaran pengetahuan di dalam dan antar lembaga pendidikan. Berbagi pengetahuan adalah penting karena menyediakan *link* antara individu dan organisasi dimana pengetahuan yang berada di tingkat individu bergerak ke tingkat organisasi, hal ini menjadikan pengetahuan sebagai nilai ekonomi dan kompetitif bagi organisasi (Hendriks,

1999). Sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, berbagi pengetahuan menarik bagi peneliti untuk meneliti peranannya dalam meningkatkan kinerja dosen.

Atas dasar permasalahan tersebut, maka fokus pertanyaan penelitian yang hendak diuji dan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah komitmen normatif berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan?
- b. Apakah komitmen emosional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan?
- c. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan?
- d. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja?
- e. Apakah komitmen organisasional secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja?
- f. Apakah komitmen organisasional secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja melalui berbagi pengetahuan?

KAJIAN LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

- a. Hubungan komitmen organisasional dengan berbagi pengetahuan

Lin (2007) menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Komitmen organisasional tidak hanya menunjukkan kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu, tetapi juga diasumsikan mempengaruhi hampir semua perilaku yang menguntungkan organisasi termasuk berbagi pengetahuan mengingat bahwa berbagi pengetahuan adalah cara yang memfasilitasi mengejar tujuan organisasi (Mowday et.al, 1979). Identifikasi terhadap organisasi menyiratkan mendukung tujuan tersebut, yang dapat dicapai dengan berbagi pengetahuan (Lin, 2007). Dengan demikian, karyawan yang merasa melekat dan mengidentifikasi dengan organisasi mereka adalah diasumsikan untuk berkolaborasi lebih baik dengan rekan kerja dengan berbagi pengetahuan yang

terdiri dari informasi, pengalaman, dan sebagainya. Akibatnya, karyawan dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi mengeluarkan upaya yang lebih besar pada tim kerja, sehingga memiliki berbagi pengetahuan yang kuat. Hislop (2003) menemukan bahwa berbagi pengetahuan diprediksi oleh komitmen organisasional. Teh dan Sun (2011) menemukan bahwa sikap kerja karyawan (yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB) mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan. Utami (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1:Komitmen normatif berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan

H2:Komitmen emosional berpengaruh positif

terhadap berbagi pengetahuan

H3:Komitmen keberlanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan

b. Hubungan berbagi pengetahuan dan kinerja

Adanya proses berbagi pengetahuan maka dosen menjalankan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga kinerjanya meningkat. Penelitian Teh dan Sun (2011) yaitu bahwa perilaku berbagi pengetahuan berhubungan positif dengan kinerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4:Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja

c. Hubungan komitmen organisasional dan kinerja

Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karena

karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasi, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Individu dengan komitmen yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan yang komitmennya lebih rendah. Ruslan, Noermijati, Susilowati (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Komitmen organisasional secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja

d. Hubungan komitmen organisasional dan berbagi pengetahuan dengan kinerja.

Hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan (Lin, 2007; Hislop, 2003; Teh dan Sun, 2011) dan berbagi pengetahuan

berpengaruh positif terhadap kinerja (Teh dan Sun, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Komitmen organisasional secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja melalui berbagi pengetahuan

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrumen kuesioner.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena populasi yang diketahui sudah jelas dan jumlahnya relatif sedikit. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 orang.

c. Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat individu untuk organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Komitmen

organisasional meliputi tiga aspek (Allen dan Meyer, 1990), yaitu:

a) Komitmen normatif, merupakan keyakinan karyawan tentang tanggung jawab mereka terhadap organisasi mereka.

b) Komitmen emosional, merupakan identifikasi individu dengan organisasi, keterlibatan individu dalam organisasi dan bahkan mengintegrasikan dengan organisasi.

c) Komitmen berkelanjutan, merupakan perasaan kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi.

2. Berbagi pengetahuan adalah suatu proses dimana individu menukarkan pengetahuan yang dimilikinya dengan individu lain untuk mengetahui, menyediakan dan memanfaatkan pengetahuan tersebut (Wang, 2010).

3. Kinerja

Menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan

Kompetensi Guru dan Dosen, macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru dan dosen antara lain : kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja dosen.

- a) Kompetensi pedagogik, merupakan pemahaman dosen terhadap mahasiswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan mahasiswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b) Kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi mahasiswa, dan berakhlak mulia.
- c) Kompetensi sosial, merupakan kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan mahasiswa, sesama dosen, tenaga kependidikan, orang tua/wali

mahasiswa dan masyarakat sekitar.

- d) Kompetensi profesional, merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata kuliah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

d. Metode Analisis Data

Analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini dapat digunakan jika data ordinal dari kuesioner dinaikkan dulu menjadi data interval dengan menggunakan metode *successive interval* (Rasyid, 1994). Untuk menentukan koefisien jalur, dipergunakan perumusan berdasarkan pada koefisien korelasinya, yang terlebih dahulu dihitung matrik koefisien korelasinya dengan langkah-langkah sebagai berikut (Rasyid, 1994):

1. Menghitung matriks korelasi antar variabel

2. Hitung matriks invers antar variabel bebasnya
3. Menghitung koefisien jalur $PYX_i = 1,2,3,i$
4. Hitung $R^2 Y (X_1, X_2, X_3, X_i)$, yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total
5. Hitung besarnya pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap Y dan diluar X_i
 $PY_\epsilon = 1 - R^2$
6. Untuk menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan digunakan uji F

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2 Y(X_1 X_2 X_3 X_4)}{k(1 - R^2 Y(X_1 X_2 X_3 X_4))}$$

7. Untuk menguji keberartian koefisien jalur secara parsial, digunakan uji t

$$t = \frac{PYX_i}{\sqrt{\frac{(1 - R^2 Y(X_1 X_2 X_3 X_4))}{n - k - 1}}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid dan reliabel sehingga dianggap layak untuk digunakan dalam penelitian.

1. Matriks koefisien korelasi antar variable

	Y	X1	X2	X3	X4
Y	1	0,698	0,802	0,730	0,740
X1	0,698	1	0,782	0,699	0,698
X2	0,802	0,782	1	0,718	0,802
X3	0,730	0,699	0,718	1	0,730
X4	0,740	0,558	0,627	0,669	1

Dari tabel diatas dapat diketahui adanya hubungan positif antara variabel komitmen normatif (X1), komitmen emosional (X2), variabel komitmen keberlanjutan (X3), dan berbagi pengetahuan (X4) dengan variabel kinerja (Y).

2. Matriks korelasi antar variabel bebasnya

	X1	X2	X3	X4
X1	1	0,782	0,699	0,698
X2	0,782	1	0,718	0,802
X3	0,699	0,718	1	0,730
X4	0,558	0,627	0,669	1

3. Matriks invers korelasi antar variabel bebas

	X1	X2	X3	X4
X1	2,463	-0,507	-0,819	-0,479
X2	-0,507	3,456	-1,334	-0,627
X3	-0,819	-1,334	3,276	-0,697
X4	-0,479	-0,627	-0,697	2,303

4. Koefisien jalur $PYX_i = 1,2,3,i$

	X1	X2	X3	X4	Y
X1	2,463	-0,507	-0,819	-0,479	0,698
X2	-0,507	3,456	-1,334	-0,627	0,802
X3	-0,819	-1,334	3,276	-0,697	0,730
X4	-0,479	-0,627	-0,697	2,303	0,740

5. Nilai Koefisien Jalur

$$\begin{aligned}
 PYX_1 &= 0,1613 \\
 PYX_2 &= 0,2705 \\
 PYX_3 &= 0,2568 \\
 PYX_4 &= 0,1713
 \end{aligned}$$

6. Nilai Koefisien Determinasi R^2 Y (X_1, X_2, X_3, X_4) dan pengaruh dari luar

$$R^2 = 0,7240$$

7. Pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap Y dan diluar X_i

$$PYE = 1 - R^2 \\ = 0,2760$$

Dari nilai koefisien determinasi tersebut dapat dilihat perubahan Y 72,4 % ditentukan oleh perubahan $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 sisanya sebesar 27,6 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

8. Uji F

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2 Y(X_1 X_2 X_3 X_4)}{k(1 - R^2 Y(X_1 X_2 X_3 X_4))} \\ F = \frac{(120 - 4 - 1) \times 0,7240}{4(1 - 0,7240)} \\ F = 75,42$$

Dari hasil perhitungan uji F diatas dapat dilihat bahwa variabel komitmen normatif, komitmen emosional, komitmen keberlanjutan, dan berbagi pengetahuan memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen.

9. Uji t

Variabel	t hitung	Kesimpulan
Komitmen Normatif-Kinerja	2,098	Hipotesis diterima
Komitmen Emosional-Kinerja	2,980	Hipotesis diterima
Komitmen Keberlanjutan-Kinerja	2,900	Hipotesis diterima
Berbagi Pengetahuan-Kinerja	2,303	Hipotesis diterima

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial digunakan uji t. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa komitmen normatif, komitmen emosional, komitmen keberlanjutan, dan berbagi pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

a. Kesimpulan

1. Komitmen normatif berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan
2. Komitmen emosional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan
3. Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan
4. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja
5. Komitmen organisasional secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja
6. Komitmen organisasional secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap

kinerja melalui berbagi pengetahuan.
Pengetahuan.

b. Implikasi

1. Komitmen organisasional perlu ditingkatkan untuk mendorong berbagi pengetahuan dan kinerja dosen agar Universitas Muhammadiyah Purworejo mampu bersaing dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.
2. Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan kebijakan-kebijakannya perlu terus mendorong pengembangan pertukaran pengetahuan, baik di dalam maupun dengan perguruan tinggi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization*. Vol 63 No 1, pp 1-18

Rasyid, Harun Al. 1994. *Path Analysis dalam Aplikasi Penelitian*

Davenport, T. Dan Prusak, L. 1998. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press. Boston MA.

Fatt, C.K. and Khin, E.W.S. 2010. The Social-technical view of knowledge management in services industries. *Journal of Social Science*. Vol. 6, pp 256-264

Hendriks, P. 1999. Why Share Knowledge? The influence of ICT on The Motivation for knowledge sharing . *Knowledge and Process Management*. 6. 91-100

Lin, C.P. (2007). *To Share or Not to Share: Modelling Knowledge Sharing Using Exchange Ideology as a Moderator*. Personnel Review. Vol 36 No 3. Pp 457-475

Makela, K. and Brewster, C. 2009. Interunit interaction contexts, interpersonal social capital, and differing levels of knowledge. *Human Resource Management*. Vol 48. No 4. Pp.591-613

Mowday, RT. Steers, RM and Porter, LW. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behaviour. Vol 14. Pp 224-247

Nancy, M.D. (2000). *Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know*. Harvard Business School Press. Boston. MA.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen

Ruslan, Noermijati, dan Susilowati (2013). The influence of Organizational Commitment on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective. *International*

Journal of Business and Behavioral Sciences. Vol 3 No 8

Siakas, K. and Georgiadou, E. (2006). Knowledge Sharing: Cultural Dynamics. In Feher, P. (Ed.). *Proceedings of 7th European Conference of Knowledge Management (ECKM06)*. 4-5 September. Public Academic Conferences Ltd. Reading. UK. Pp 505-513

Teh Pei-Lee dan Sun Hongyi. 2011. *Knowledge Sharing, Job Attitudes and Organizational Citizenship Behaviour*

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Utami, Esti Margiyanti. 2013. Pengaruh *organizational justice*

terhadap *knowledge sharing behaviour* dimediasi oleh *organizational commitment* dan dimoderasi oleh *exchange ideology*. Tesis. Pasca Sarjana Universitas Jenderal Soedirman

Wang, X. 2010. An Empirical Investigation of Personal and Social Factor on Knowledge Sharing in China. (Unpublished Master's Thesis). University of Twente

Williams, L.J. and Hazer, J.T. 1986. Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Model: A Reanalysis Using Latent Variabel Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*. 71(2): 219-231

