



## **KINERJA INDIVIDU DI PERGURUAN TINGGI DALAM PERSPEKTIF BERBAGI PENGETAHUAN**

**Husain Nurisman, Bagus Styoko Purwo, Dian Surya Sampurna,**

**Joko Bagio Santoso, Imelda Aprileny, Bayu Pratama**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Indonesia

### **Abstrak**

Peran dosen tidak lepas dari peran perguruan tinggi yaitu meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Tri Darma Perguruan Tinggi). Pendidikan yang berkolaborasi dengan penelitian, lalu menuju kepada pengabdian atau entrepreneurship (kewirausahaan). Entrepreneur harus dimaknai sebagai suatu eksploitasi pengetahuan dari pendidikan dan hasil penelitian. Salah satu tugas seorang dosen adalah menyiapkan generasi emas Indonesia 2045, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas SDM yang dapat berkompetisi secara global. Keberhasilan dalam pembangunan pendidikan adalah kunci pencapaian visi Indonesia Emas 2045.

Untuk mencapai hal tersebut penting bagi seorang dosen untuk dapat mengeksploitasi pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat memberikan metode pengajaran yang terbaik yang dapat meningkatkan kompetensi siswanya serta dapat melakukan inovasi-inovasi pendidikan dengan meningkatkan penelitian yang pada akhirnya dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan saling berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) diantara para pengajar sehingga dapat meningkatkan pembelajaran siswa dan pengembangan dosen/pengajar itu sendiri. Berbagi pengetahuan memainkan peran kunci dalam peningkatan inovasi universitas, dan menjadi blok bangunan kinerja yang efisien dalam lingkungan pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) sebagai faktor mediasi dalam peningkatan kinerja individu (Individual Performance) yang dipengaruhi oleh faktor perilaku (Personality Traits), dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organization Support) dan budaya berbagi (Sharing Culture). Penelitian ini membuktikan bahwa berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) dapat menjadi faktor mediasi antara hubungan sifat perilaku seseorang (Personality Traits) dengan kinerja individu (Individual Performance) serta budaya berbagi (Sharing Culture) dengan kinerja individu (Individual Performance).

---

\*Correspondence Address : husain\_nurisman@stei.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v8i8.2021.2794-2805

© 2022UM-Tapsel Press

**Kata Kunci:** Kinerja Individu, Perilaku, Dukungan Organisasi, Budaya Berbagi

## **PENDAHULUAN**

Peran dosen tidak lepas dari peran perguruan tinggi yaitu meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Pendidikan yang berkolaborasi dengan penelitian, lalu menuju kepada pengabdian pada masyarakat atau entrepreneurship (kewirausahaan). Entrepreneur harus dimaknai sebagai suatu eksploitasi pengetahuan dari pendidikan dan hasil penelitian (Hendrayana, 2020). Pengetahuan dapat menciptakan anggota organisasi menghasilkan pengetahuan baru dan inovasi dari pengetahuan yang didapatkan (Buckley, 2012). Sehingga sangat penting bagi seorang dosen untuk dapat mengeksploitasi pengetahuan yang dimiliki agar dapat memberikan metode pengajaran yang terbaik yang dapat meningkatkan kompetensi siswanya serta dapat melakukan inovasi-inovasi pendidikan dengan meningkatkan penelitian yang pada akhirnya dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan saling berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) diantara pengajar sehingga dapat meningkatkan pembelajaran siswa dan pengembangan pengajar (Zhang & Yuan, 2020). Dalam sebuah penelitian Charband(2018) menyampaikan bahwa manajemen pengetahuan dan berbagi pengetahuan merupakan sumber daya strategis, dan merupakan senjata universitas untuk peningkatan keunggulan kompetitif. Berbagi pengetahuan memainkan peran kunci dalam peningkatan inovasi universitas serta menjadi blok bangunan kinerja

yang efisien dalam lingkungan pendidikan. Pengetahuan memainkan peran penting dalam inovasi. Mengumpulkan pengetahuan memiliki pengaruh yang lebih besar pada inovasi produk dan proses daripada sekedar menyumbangkan pengetahuan. Perilaku berbagi pengetahuan di antara departemen, akademisi di universitas akan lebih mudah untuk menyumbangkan pengetahuan karena pengajar memiliki nilai, minat dan kepercayaan yang sama. Dengan inovasi yang meningkat maka dapat meningkatkan kinerja individu (Leong & Rasli, 2014). Sama halnya dgn perilaku berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kinerja individu (Henttonen, Kianto, & Ritala, 2016; Kang, Kim, & Chang, 2008)

Sudah tidak diragukan lagi bahwa peran manajemen pengetahuan (Knowledge Management) dalam suatu organisasi akan banyak manfaat bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan performa dan daya saing organisasi (kompas.com, 2019), inovasi (Z. Wang & Wang, 2012) serta dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif (Competitive Advantage) (Edvardsson, 2008). Dengan munculnya ekonomi Informasi menyebabkan banyaknya perkembangan diberbagai macam bidang sehingga ilmu pengetahuan merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi (Charband & Jafari Navimipour, 2018). Tetapi tidaklah mudah untuk melakukan pengelolaan manajemen pengetahuan, ada 4 hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan manajemen pengetahuan diantaranya: tidak ditemukan informasi penting saat diperlukan, pengetahuan dipelajari

tetapi tidak dibagikan, organisasi sering kali tidak mengetahui apa yang dibutuhkan dan individu yang memiliki pengetahuan tidak terlacak sehingga berpindah bersama individu tersebut tanpa adanya manfaat bagi organisasi (North & Kumta, 2018). Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa proses knowledge management dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu berasal dari organisasi maupun dari perilaku individu yang ada di organisasi tersebut.

Berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) merupakan satu rangkaian proses manajemen pengetahuan yang dimulai dari menerima pengetahuan (Knowledge Acquisition), berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) dan pemanfaatan pengetahuan (Knowledge Utilisation) (Sohail & Daud, 2009). Faktor yang penting pada saat penerapan berbagi pengetahuan adalah sifat pengetahuan (Nature of Knowledge), budaya kerja (Working Culture), sikap staf (Staff Attitude), motivasi untuk berbagi (Motivation to Share), kesempatan untuk berbagi (Opportunities to Share) (Sohail & Daud, 2009), dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organizational Support) serta perilaku individu dalam hal sifat kehati hatian (Conscientiousness), menyetujui (Agreeableness) dan keterbukaan (Openness) (Matzler, Renzl, Müller, Herting, & Mooradian, 2008).

## KAJIAN LITERATUR

Untuk menwujudkan Indonesia Emas 2045, seorang pengajar tidak hanya dituntut mengajar siswa tetapi dituntut juga untuk dapat melakukan inovasi proses pembelajaran dan penelitian. Hal tersebut sesuai juga dengan Tri Darma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Apabila seorang pengajar terus melakukan inovasi dalam Tri Darma Perguruan Tinggi, maka

diharapkan akan menghasilkan lulusan-lulusan yang sesuai harapan pada saat terwujudnya Indonesia Emas. Sehingga peran berbagi pengetahuan sesama pengajar sangatlah penting untuk dapat diimplementasikan dengan harapan dengan dilakukannya berbagi pengetahuan akan dapat menciptakan inovasi dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian.

Dalam penelitian ini memfokuskan pada faktor faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan (Sharing Knowledge) dilihat dari tipe perilaku (Personality Traits) individu, dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organization Support) dan budaya berbagi (Sharing Culture) serta pengaruhnya terhadap kinerja individu (Individual Performance). Penelitian ini bertujuan untuk melihat, perilaku berbagi ilmu pengetahuan di sebuah/beberapa perguruan tinggi, sehingga dapat dijadikan referensi untuk membangun budaya berbagi di organisasi.

## Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)

Berbagi pengetahuan merupakan sebagai kecil dari proses manajemen pengetahuan (Knowledge Management). Konsep manajemen pengetahuan awalnya didominasi oleh teknologi informasi dan di gerakan dalam perspektif teknologi, namun dalam perkembangan zaman manajemen pengetahuan berkembang dalam perspektif orang dari pengetahuan dan organisasi (Ipe, 2003).

Berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) dapat diartikan sebagai sikap atau kemampuan seseorang dalam berbagi pengetahuan (Yi, 2009). Berbagi pengetahuan sendiri terbagi atas 2 yaitu pengetahuan eksplisit dan pengetahuan tacit. Pengetahuan eksplisit mudah diartikulasikan, diberi kode, dan ditransfer sedangkan pengetahuan tacit jauh lebih sulit untuk

diartikulasikan dan berasal dari pengalaman individu (Ford & Chan, 2003). Salah satu yang dapat menyebabkan ketidakberhasilan dalam pelaksanaan berbagi pengetahuan adalah sering kali individu yang memiliki informasi berharga tidak terlacak didalam organisasi dan pengetahuan itu berpindah bersama mereka tanpa memberi manfaat bagi organisasi (North & Kumta, 2018). Sehingga salah satu sebab individu segan untuk berbagi pengetahuan dapat dilihat dari kepribadian orang tersebut terutama dalam hal keramahan (agreeableness), berhati hati (conscientiousness) dan keterbukaan terhadap pengalaman (openness to experience) (Matzler et al., 2008). Keramahan mempunyai karakteristik baik hati, pemaaf, sopan membantu, murah hati, ceria dan dapat bekerja sama; kehati-hatian mempunyai karakteristik dapat diandalkan, bertanggung jawab, teroganisir, pekerja keras dan berorientasi pada hasil; keterbukaan terhadap pengalaman mempunyai karakteristik imajinatif, mempunyai keingintahuan yang tinggi, orisinalitas dan mandiri.

#### **Dukungan Organisasi yang Dirasakan (Perceived Organization Support - POS)**

POS dapat diartikan sebagai perasaan terdalam karyawan bahwa organisasi peduli, menghargai kontribusi karyaean dan memberikan bantuan untuk kebutuhan sosial-emosional dan kesejahteraan mereka dengan memberikan rasa hormat, pengakuan dan dukungan (Afsar & Badir, 2017). POS merupakan kontribusi organisasi terhadap timbal balik positif dengan karyawan, karena mereka cenderung bertindak lebih baik untuk membayar efek positif organisasi yang ditimbulkan, karena ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan didukung oleh organisasi mereka, mereka akan percaya pada nilai-nilai organisasi dan berusaha

sebaik mungkin untuk kesuksesan organisasi (Le & Lei, 2019).

Dalam penelitian Le (2019) menyampaikan bahwa POS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Karyawan cenderung enggan untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain karena mereka takut kehilangan kekhasan mereka dibandingkan dengan rekan kerja yang lain. Dengan demikian, apabila karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap dukungan dalam organisasinya, maka motivasi dan komitmennya akan semakin besar untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan KS. Teori pertukaran sosial dan norma timbal balik menjelaskan hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan berbagi pengetahuan: ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan perlakuan mereka menguntungkan (misalnya kondisi kerja, hadiah gaji, dan promosi), mereka akan merasa berkewajiban untuk membalas bantuan ini dengan rasa peduli tentang kesejahteraan organisasi dan bekerja menuju tujuan organisasi (Yang, van Rijn, & Sanders, 2020). Berbagi pengetahuan dalam hal ini dapat dianggap sebagai salah satu tujuan yang dianjurkan oleh organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan kemudian diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan berbagi pengetahuan (S. Wang & Noe, 2010).

#### **Budaya Berbagi (Sharing Culture)**

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai asumsi dasar bersama yang dipelajari organisasi untuk menghadapi lingkungan dan memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyelesaikan masalah tersebut (Dean & Gibbs, 2015). Menurut Kayworth (2004), ada kalanya

manajemen pengetahuan sering berbenturan dengan budaya organisasi sehingga budaya tidak mampu mengubah perilaku orang sebagai penghalang terbesar dalam mengelola pengetahuan. Benturan dapat disebabkan oleh inisiatif sering kali membutuhkan perilaku yang berlawanan dengan nilai-nilai anggota organisasi, praktik manajemen pengetahuan yang efektif mungkin terhambat oleh kurangnya kepercayaan di seluruh sub-unit organisasi serta perbedaan lintas sub-budaya, praktik manajemen pengetahuan mungkin terhalang oleh budaya organisasi yang sangat formal dan sangat bergantung pada prosedur operasi standar (SOP), aturan, dan regulasi sebagai template untuk pengambilan keputusan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat penting untuk keberhasilan dalam menciptakan budaya berbagi yang pada akhirnya dapat menentukan berbagi pengetahuan dalam manajemen pengetahuan. Keberhasilan budaya berbagi dapat ditentukan oleh kepercayaan (Trust), Komunikasi antar staf (Communication between staff), Sistem Penghargaan (Reward system) dan Struktur organisasi (Organization structure) (Dean & Gibbs, 2015).

### **Kinerja Individu (Individual Performance)**

Wu (2012) menyampaikan bahwa bahwa sifat kinerja adalah proses di mana individu membantu diri sendiri atau kelompok dalam mencapai tujuan, serta perilaku yang diperlihatkan oleh anggota kelompok untuk memenuhi harapan kelompok atau kebutuhan akan peran yang diperlukan dan prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan oleh individu atau kelompok di tempat kerja. Sehingga kinerja individu adalah tingkat pencapaian tujuan individu, atau tujuan kelompok yang di ikuti.

Banyak penelliti menyampaikan bahwa berbagi pengetahuan sangat penting untuk efektifitas organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa proses pembelajaran (penyimpanan, pengambilan informasi dan memperoleh informasi) mempunyai konsekuensi positif untuk efektifitas tim atau individu dalam organisasi (van Woerkom & Sanders, 2010). Ada tiga argumen utama yang menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan mengarah pada peningkatan kinerja tingkat individu (Henttonen et al., 2016) :

Berbagi sejumlah besar pengetahuan yang relevan biasanya berfungsi sebagai fungsi keahlian seseorang. Berbagi pengetahuan tentang masalah yang relevan dengan anggota organisasi lain menandakan pemanfaatan yang bermanfaat dari keterampilan dan kompetensi yang relevan, karena anggota lain menganggap menerima pengetahuan tersebut berguna.

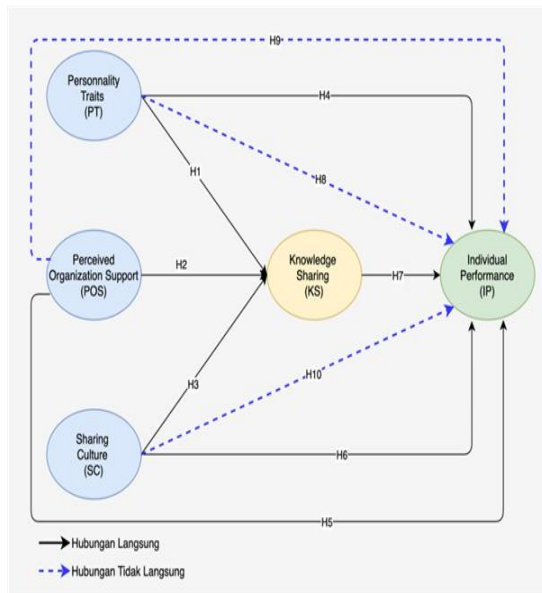
Berbagi sejumlah besar pengetahuan yang relevan dalam sebuah organisasi meningkatkan keterikatan dan pengaruh organisasi. Semakin tinggi jumlah pengetahuan berguna yang dibagikan oleh individu tertentu dalam suatu organisasi, individu tersebut menjadi sumber pengetahuan yang lebih terlihat dan diinginkan.

Berdasarkan teori modal sosial, berbagi pengetahuan seringkali (meski tidak selalu) mengarah pada timbal balik. Secara umum, norma timbal balik adalah salah satu komponen kunci dari kode moral dalam sistem sosial, yang berarti bahwa karyawan yang berbagi pengetahuan terkait pekerjaan dalam jumlah yang signifikan juga lebih mungkin menerima pengetahuan yang relevan.

## Model Penelitian dan Hipotesis

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan, selanjutnya dibentuk kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai acuan dalam pemecahan masalah. Kerangka pemikiran yang dibentuk ditampilkan pada Gambar 1. Kerangka pemikiran tersebut dibuat untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh sifat kepribadian, dukungan organisasi yang dirasakan, budaya berbagi dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja individu.

Gambar 1. Model Penelitian



Hipotesis :

H<sub>1</sub> = Sifat Kepribadian (*Personality Traits*) berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).

H<sub>2</sub> = Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).

H<sub>3</sub> = Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) berpengaruh terhadap Berbagi

Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).

H<sub>4</sub> = Sifat Kepribadian (*Personality Traits*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

H<sub>5</sub> = Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

H<sub>6</sub> = Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

H<sub>7</sub> = Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*).

H<sub>8</sub> = Sifat Kepribadian (*Personality Traits*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*) dengan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.

H<sub>9</sub> = Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organization Support*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*) dengan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.

H<sub>10</sub> = Budaya Berbagi (*Sharing Culture*) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (*Individual Performance*) dengan Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai faktor mediasi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada pengajar/dosen yang bekerja di beberapa universitas di Jakarta dan Bekasi yang berjumlah 166 orang dengan perincian 155 orang bekerja di Jakarta dan 11 orang bekerja di Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagian dalam setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiono, 2013).

Penelitian ini menggunakan PLS-SEM yang mempunyai kekuatan statistik untuk model regresi berganda, asalkan model pengukuran memiliki kualitas yang dapat diterima dalam hal pemuatan luar (mis. pemuatan harus di atas ambang batas umum 0,70). Persyaratan ukuran sampel minimum yang diperlukan untuk mendeteksi nilai R<sup>2</sup> minimum 0,10, 0,25, 0,50 dan 0,75 di salah satu konstruksi endogen dalam model struktural untuk tingkat signifikansi 1%, 5%, dan 10%, dengan asumsi tingkat kekuatan statistik yang umum digunakan 80% dan tingkat kerumitan spesifik dari model jalur PLS (yaitu, jumlah maksimum panah yang menunjuk pada sebuah konstruk dalam model jalur PLS) (Hair, Huf, Ringle, & Sarstedt, 2016). Berdasarkan hal

tersebut maka rekomendasi ukuran sample dengan significant Level 5% dan minium R<sup>2</sup> sebesar 0,25 adalah sebesar minimal 80 sample.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Sebelum melakukan analisis model SEM, terlebih dahulu perlu dilakukan pengukuran model. Pengukuran itu digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas model yang mepresentasikan setiap konstruk yang diukur, sehingga model dapat dinyatakan valid dan reliabel. Untuk mencegah terjadinya masalah konvergen maka pengukuran ini menggunakan iritasi 1000 (Garson, 2016).

Dari hasil model pengukuran diperoleh bahwa model mempunyai validitas dan reliabilitas yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai Combach's Alpha, CR dan AVE di atas standard yang persyaratkan ( Combach's Alpha > 0,7 ; CR > 0,7 dan AVE > 0,5 ). Untuk faktor loading yang digunakan dalam penelitian ini adalah > 0,5. Berdasarkan standard tersebut maka indikator yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 24 dari 38 indikator yang ada (Tabel 1)

**Tabel 1 : Reliabilitas dan Validitas Model**

Construct	Item	Loading factor	Combach's Alpha	CR (Composite Realobility)	AVE (Avarage Variance Extracted)
Personnality Traits	PT-X5	0,710	0,765	0,841	0,513
	PT-X6	0,714			
	PT-X10	0,678			
	PT-X14	0,730			
	PT-X15	0,749			
Perceived Organization Support	POS-X18	0,810	0,842	0,888	0,613
	POS-X19	0,840			
	POS-X20	0,732			
	POS-X22	0,788			
	POS-X23	0,740			
Sharing Culture	SC-X24	0,626	0,753	0,835	0,505
	SC-X25	0,669			
	SC-X26	0,730			

Construct	Item	Loading factor	Combach's Alpha	CR (Composite Realobility)	AVE (Avarage Variance Extracted)
	SC-X27	0,714			
	SC-X28	0,802			

Untuk memperkuat hasil validitas dan reliabilitas maka dilakukan uji diskriminan yaitu untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dengan konstruk lain sehingga membangun validitas bahwa suatu konstruk tidak merangkap atau mewakili konstruk (Hair et al., 2016). Dari hasil uji ini dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan nilai

korelasi antar konstruk, ini artinya bahwa variabel tersebut dapat dikatakan mempunyai validitas yang cukup baik (Tabel 2).

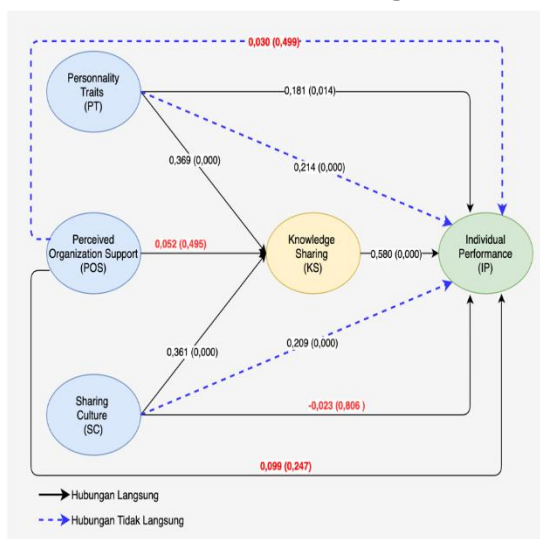
Kesimpulan dari dilakukannya uji validitas dan reliabilitas ini adalah bahwa data yang ada dapat dinyatakan valid dan reliabel dan proses dapat dilanjutkan untuk melakukan analisa struktural.

Tabel 2. Uji Discriminant Validity

Konstruk	IP	KS	POS	PT	SC
Individual Performance (IP)	<b>0,7415</b>				
Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan)	0,7038	<b>0,7628</b>			
Perceived Organization Support (POS)	0,3553	0,3813	<b>0,7832</b>		
Personnality Traits (PT)	0,5153	0,5477	0,2736	<b>0,7165</b>	
Sharing Culture (SC)	0,4473	0,5619	0,6309	0,454	<b>0,7108</b>

Model struktural ini diukur dengan menggunakan bootstrapping dengan sub sample 5000 (Garson, 2016), two tailed dan significant level 0,05 (Gambar 2).

Gambar 2. Hasil Model Pengukuran



Dari hasil model pengukuran ini didapatkan 3 hubungan langsung, yaitu variabel *Personnality Traits* (PT) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Knowledge Sharing* (KS); variabel *Personnality Traits* (PT) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Individual Performance* (IP); *Sharing Culture* (SC) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Knowledge Sharing* (KS). Serta terdapat 2 hubungan tidak langsung yang berpengaruh yaitu, variabel *Personnality Traits* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Individual Performance* (IP) dengan *Knowledge Sharing* (KS) sebagai faktor mediasi dan variabel *Sharing Culture* (SC) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Individual Performance* (SC) dengan *Knowledge Sharing* (KS) sebagai faktor mediasi. Sedangkan untuk variabel yang tidak signifikan adalah hubungan antara variabel *Perceive*



*Organization Support* (POS) terhadap variabel *Knowledge Sharing* (KS); variabel *Organization Support* (POS) terhadap variabel *Individual Performance* (IP); Variabel *Sharing Culture* (SC) terhadap *Individual Performance* (IP); variabel *Perceive Organization Support* (POS) terhadap *Individual Performance* (IP) dengan variabel *Knowledge Sharing* (KS) sebagai faktor mediasi.

Dilihat dari pengaruhnya ( $f^2$ ) bahwa hubungan variabel *Personnality Traits* dengan *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh yang menengan, sedangkan sisanya mempunyai

pengaruh yang kecil. Ini berarti bahwa walaupun mempunyai hubungan yang signifikan tetapi secara pengaruh hubungannya mempunyai pengaruh yang kecil kecuali untuk variabel *Personnality Traits* dengan *Knowledge Sharing*. Sedangkan nilai *R-Square* untuk *Individual Performance* dan *Knowledge Sharing* masing-masing adalah 0,526 dan 0,425, ini artinya 52.6% variabel *Indivudual Performance* dapat dijelaskan oleh model dan 42,4% variabel *Knowledg Sharing* dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain (Tabel 3)

**Tabel 3. Perhitungan Effect ( $f^2$ ) Size dan R Square ( $R^2$ )**

Variabel	Effect size ( $f^2$ )	Rating
<i>Perceived Organization Suport =&gt; Knowledge Sharing</i>	0,003	Kecil
<i>Personallity Traits =&gt; Knowledge Sharing</i>	0,189	Menengah
<i>Sharing Culture =&gt; Knowledge Sharing</i>	0,117	Kecil
<i>Knowledge Sharing =&gt; Individual Performance</i>	0,003	Kecil
<i>Perceived Organization Suport =&gt; Individual Performance</i>	0,013	Kecil
<i>Personallity Traits =&gt; Individual Performance</i>	0,046	Kecil
<i>Sharing Culture =&gt; Individual Performance</i>	0,001	Kecil
	<b>R Square (<math>R^2</math>)</b>	
<i>Individual Performance</i>	0,526	Moderate
<i>Knowledge Sharing</i>	0,425	Moderate

**PEMBAHASAN**

**Hasil uji pengaruh langsung antara *Personnality Traits*, *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Knowledge Sharing***

Dalam pengujian hipotesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub>, didapatkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> dan H<sub>3</sub> diterima, sedangkan untuk hipotesis H<sub>2</sub> tidak diterima, yaitu untuk menguji pengaruh *Perceived Organization Support* terhadap *Knowledge Sharing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Personnality Traits* dan *Sharing Culture* merupakan variabel yang berpengaruh terhadap keinginan dosen untuk melakukan *Knowledge Sharing*. Timbulnya keinginan untuk melakukan *Knowledge Sharing* timbul apabila seorang dosen mempunyai sifat dapat dipercaya,

ramah, disiplin, daya tahan yang baik dan mandiri serta organisasi yang mempunyai budaya berbagi yang baik sehingga dosen memiliki berkeinginan untuk *Knowledge Sharing* karena organisasi memfasilitasi dosen untuk berbagi pengalaman pribadinya, memberikan kesempatan dosen yang memiliki keahlian untuk berbagi serta dalam pergaulan dosen memiliki teloransi yang baik terhadap rekan sejawatnya.

**Hasil uji pengaruh langsung antara *Personnality Traits*, *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance***

Uji hipotesis H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub> dan H<sub>6</sub> didapatkan hanya 1 hipotesis yang

diterima yaitu hipotesis H<sub>4</sub> yang menguji hubungan *Personnality Traits* terhadap *Individual Performance* sedangkan hipotesis H<sub>5</sub> dan H<sub>6</sub> ditolak yang menguji hubungan *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*. Dari hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja individu dosen dapat ditingkatkan apabila dosen memiliki sifat dapat dipercaya, ramah, disiplin, daya tahan yang baik dan mandiri.

**Hasil uji Knowledge Sharing sebagai mediator hubungan antara *Personnality Traits*, *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*.**

Selanjutnya pengujian dilakukan untuk menguji hubungan tidak langsung yang dipengaruhi oleh mediasi *Knowledge Sharing*. Hipotesis yang digunakan pada pengujian ini adalah hipotesis H<sub>8</sub>, H<sub>9</sub> dan H<sub>10</sub>. Dari ke tiga hipotesis tersebut hanya hipotesis H<sub>9</sub> yang ditolak, artinya *Knowledge Sharing* tidak dapat dijadikan faktor mediasi terhadap hubungan *Perceived Organization Support* dan *Individual Performance*. Sedangkan untuk dua hipotesis lain di terima (H<sub>8</sub> dan H<sub>10</sub>), sehingga *Sharing Culture* dapat dijadikan mediator *Personnality Traits* dan *Sharing Culture*. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya variabel mediasi *Knowledge Sharing* maka saling berbagi pengetahuan antar dosen akan lebih dapat meningkatkan *Individual Performance* dibandingkan dengan hanya fokus terhadap *Personnality Traits* dan *Sharing Culture*.

**SIMPULAN**

Adanya pengaruh signifikan antara *Personnality Traits* terhadap *Knowledge Sharing* dan *Sharing Culture* terhadap *Knowledge Sharing* serta tidak adanya pengaruh signifikan antara

*Perceived Organization Support* terhadap *Knowledge Sharing*. Sehingga berbagi pengetahuan dapat terlaksana apabila seorang dosen mempunyai sifat dapat dipercaya, ramah, disiplin, daya tahan yang baik dan mandiri serta didukung oleh organisasi yang mempunyai budaya berbagi yang baik.

Adanya pengaruh signifikan antara *Personnality Traits* terhadap *Individual Performance* serta tidak ada hubungan signifikan antara *Perceived Organization Support* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*. Sehingga kinerja individu dapat ditingkatkan apabila dosen mempunyai sifat dapat dipercaya, ramah, disiplin, daya tahan yang baik dan mandiri.

*Knowledge Sharing* dapat dijadikan mediator terhadap hubungan *Personnality Traits* terhadap *Individual Performance* dan *Sharing Culture* terhadap *Individual Performance*. Sehingga dengan adanya minat dosen untuk saling berbagi maka akan meningkatkan *Individual Performance* lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>

Buckley, S. (2012). Higher education and knowledge sharing: From ivory tower to twenty-first century. *Innovations in Education and Teaching International*, 49(3), 333-344. <https://doi.org/10.1080/14703297.2012.703015>

Charband, Y., & Jafari Navimipour, N. (2018). Knowledge sharing mechanisms in the education: A systematic review of the state of the art literature and recommendations for future research. *Kybernetes*, 47(7), 1456-1490. <https://doi.org/10.1108/K-06-2017-0227>

Dean, A., & Gibbs, P. (2015). Student satisfaction or happiness? A preliminary rethink of what is important in the student experience.

- Päivi Julin, 23(1), 47–66. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/QAE-10-2013-0044%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/QAE-08-2013-0035%5Cnhttp://>
- Edvardsson, I. R. (2008). HRM and knowledge management. *Employee Relations*, 30(5), 553–561. <https://doi.org/10.1108/01425450810888303>
- Ford, D. P., & Chan, Y. E. (2003). Knowledge sharing in a multi-cultural setting: a case study. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 11–27. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8499999>
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishers. [http://www.smartpls.de/documentation ...](http://www.smartpls.de/documentation...)
- Hair, J. F., Huf, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). A PRIMER ON PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM). In *SAGA Publication Asia-Pacific*. Singapore: SAGA Publication Asia-Pacific.
- Hendrayana, Y. (2020). Fokus Tri Dharma Perguruan Tinggi Menuju Center of Excellence – Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Retrieved May 6, 2021, from [dikti.kemdikbud.go.id](https://dikti.kemdikbud.go.id) website: <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/fokus-tri-dharma-perguruan-tinggi-menuju-center-of-excellence/>
- Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749–768. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414>
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337–359. <https://doi.org/10.1177/1534484303257985>
- Kang, Y. J., Kim, S. E., & Chang, G. W. (2008). The impact of knowledge sharing on work performance: An empirical analysis of the public employees' perceptions in South Korea. *International Journal of Public Administration*, 31(14), 1548–1568. <https://doi.org/10.1080/01900690802243607>
- Kayworth, T., & Leidner, D. (2004). Organizational culture as a knowledge resource. In *Handbook on Knowledge Management 1* (pp. 235–252). Springer.
- kompas.com. (2019). Sambut Era Digitalisasi, Knowledge Management Summit Hadirkan Narasumber Pakar Dunia di Bandung. Retrieved October 27, 2020, from <https://biz.kompas.com/read/2019/10/22/09000028/sambut-era-digitalisasi-knowledge-management-summit-hadirkan-narasumber-pakar>
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. 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>
- North, K., & Kumta, G. (2018). *Knowledge management: Value creation through organizational learning*. Springer.
- Sohail, M. S., & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. *Vine*, 39(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/03055720910988841>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- van Woerkom, M., & Sanders, K. (2010). The romance of learning from disagreement. The effect of cohesiveness and disagreement on knowledge sharing behavior and individual performance within teams. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 139–149. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9136-y>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2009.10.001>
- Wang, Z., & Wang, N. (2012).

Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908.  
<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>

Wu, C., Lee, C., & Tsai, L. (2012). Influence of creativity and knowledge sharing on performance. *Journal of Technology Management in China*, 7(1), 64–77.  
<https://doi.org/10.1108/17468771211207358>

Yang, H., van Rijn, M. B., & Sanders, K. (2020). Perceived organizational support and knowledge sharing: employees' self-construal matters. *International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2217–2237.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443956>

Yi, J. (2009). A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation. *Knowledge Management Research and Practice*, 7(1), 65–81.  
<https://doi.org/10.1057/kmrp.2008.36>

Zhang, J., & Yuan, R. (2020). How can professional learning communities influence teachers' job satisfaction? A mixed-method study in China. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 26(3–4), 229–247.  
<https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1806049>