

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Performance Dosen Dengan Kerja Tim Dan Inovasi Sebagai Variable Intervening Pada Universitas Majalengka

Rita Sri Silvia Pamuji¹, Lili Karmela F², Dede Djuniardi³

¹²³Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Kuningan,
Jalan Cut Nyak Dien No. 36A Cijoho Kuningan
*rita.silvia31@gmail.com

Abstract.

The knowledge sharing process is shown by the willingness of individuals in the organization to receive and disseminate information, knowledge and skills they have, how it affects lecturer performance with teamwork and innovation as intervening variables at Majalengka University. One of the study programs at Majalengka University has decreased SKP scores for the last 3 (three) years, namely the School Teacher Education Study Program Basic as a gap phenomenon, there is also a research gap, Rista Ramadhan Tri Wahyuni and Anang Kiatyanto (in 2013), and Danang Firmaiansyah (in 2014) stated that knowledge sharing has an influence on performance, according to research conducted by Salih Yesil, Alaedin Koska, Tuba Buyukbese (in 2013) showed that the results of knowledge sharing have no influence on performance. The next difference lies in the different research locations and fields. The method used a descriptive method with a quantitative approach, using questionnaires distributed through google forms. The research technique uses a Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The results showed that the influence of knowledge sharing on lecturer performance had no effect. The relationship of knowledge sharing to teamwork has an influence. Knowledge sharing on innovation has an influence. The results of indirect testing state that teamwork is able to mediate the relationship between knowledge sharing and lecturer performance, in contrast to when mediated by innovation, it turns out that innovation is not able to mediate the influence of knowledge sharing relationships on lecturer performance. Although the sharing of high knowledge carried out by Majalengka University does not affect the performance of lecturers, it is different if it is intervening with teamwork.

Keywords:

Innovation; Knowledge Sharing; Lecturer Performance; Teamwork

PENDAHULUAN

Pengelolaan pada satu institusi tentu terikat dan dipengaruhi oleh kualitas kinerja dari sumber daya yang mengelolanya. Perolehan kinerja yang berkualitas sesuai harapan dan apa yang diinginkan tidak

didapat secara mudah dan tentu perlu keterlibatan dari semua pihak, karena tentu suatu organisasi yang bergerak dalam dunia pendidikan sekalipun akan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Pegawai yang berkontribusi didalamnya akan meningkatkan kualitas yang dimilikinya seperti, *skill*,

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

knowledge, termasuk kompetensi sehingga akan diperoleh para pegawai yang unggul, karena pada dasarnya sumber daya manusia akan memberikan peran penting atas keberhasilan juga merupakan asset dari suatu organisasi tersebut. *Knowledge sharing* adalah kegiatan atau proses yang dilakukan tiap-tiap individu untuk saling memberikan informasi tentang pengetahuan baru maupun pembaruan pengetahuan yang sudah ada sebelumnya satu sama lain. peningkatan Dalam lembaga pendidikan kinerja atas penciptaan ide-ide baru memberikan kontribusi lebih baik untuk kinerja, namun tidak menutup kemungkinan akan menjadi merosot apabila terdapat kesalahan dalam penanganannya.

Keadaan tersebut tentu sangat realistis terjadi pada lembaga pendidikan terlebih dosen sebagai tenaga pengajar yang sering melakukan penelitian atau publikasi jurnal yang tentu berkolaborasi dengan beberapa rekan lainnya. Kualitas kerja tim sangat penting, dengan kerja tim setiap tugas dapat berhasil diselesaikan dengan baik secara efisien. Pendahuluan ditulis dalam bentuk paragraf mengalir. Bersumber dari kinerja Depdiknas (2004) kinerja dosen merupakan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan termasuk tugas yang dimiliki setiap dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai dengan dasar hukum Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan PERMENPAN-RB Nomor 08 Tahun 2021 terkait penyusunan SKP tentang nilai prestasi kinerja pegawai diberi peringkat sangat baik apabila memperoleh angka kinerja 91 ke atas dan bernilai 50 ke bawah dikatakan berkinerja buruk. Dari tahun ke tahun terdapat perubahan secara signifikan, namun terdapat satu program studi yang mengalami penurunan nilai SKP selama 3 (tiga) tahun terakhir, yaitu prodi Pendidikan Guru

Sekolah Dasar, walaupun pada kenyataannya dari keseluruhan program studi yang ada di lingkungan Universitas Majalengka belum terdapat program studi yang memperoleh nilai maksimal diatas 91 dan berpredikat sangat baik. Hal tersebut menjadi fenomena gap dan isu strategis yang berkaitan dengan kinerja dosen pada Universitas Majalengka. *Research gap* yang melatarbelakangi penelitian ini terdapat perbedaan hasil yang telah dilakukan penelitian terdahulu mengenai *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen yang dimediasi oleh kerja tim dan inovasi, hal yang berbeda lainnya terletak dari lokasi penelitian dengan bidang yang berbeda. Berdasarkan uraian sebelumnya, sebagai peneliti akan meneliti analisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen dengan kerja tim dan inovasi sebagai *variable intervening* pada Universitas Majalengka.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Aktivitas dalam bekerja akan melibatkan ilmu pengetahuan, karena pada dasarnya setiap anggota organisasi akan memerlukan penerapan ilmu pengetahuan baru untuk keluar dari rutinitas masa lalu. Peran utama dalam melakukan berbagi pengetahuan adalah manusia bukan teknologi melalui keterampilan ditunjukkan oleh kegiatan berbagi pengetahuan. Lembaga pendidikan tentu pengetahuan menjadikan sebuah modal yang penting demi mencapai tujuan yang diinginkan, pengetahuan bisa didapatkan dari berbagai informasi yang diperoleh dari sumber eksternal. Pengetahuan didefinisikan sebagai kombinasi yang terorganisasi dari ide-ide, peraturan-

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

peraturan, beberapa prosedur dan informasi¹, masih menurut pendapat yang sama pengetahuan dikatakan sebagai sebuah makna yang timbul dari pikiran. Definisi dari berbagi pengetahuan menurut Paul Lumbantobing (2012) adalah satu kegiatan secara tersusun dan memiliki konsep menyampaikan ide, pengalaman yang dilakukan satu individu terhadap individu lain melalui media yang variatif. Indikator dari *knowledge sharing* menurut Fransiskus et.al (2021) sendiri terdiri dari² :

1. *Tacit knowledge* yaitu proses internalisasi pengetahuan yang dibagikan melalui pengalaman yang didapatkan misalnya saja dari sosialisasi.
2. *Explicit knowledge* yaitu suatu proses eksternalisasi dan merupakan proses mengonversi atau mengartikulasikan pengetahuan *tacit*. Salah satunya adalah dengan menulis.

Knowledge Sharing Kombinasi (SECI). Sebagai media pertukaran pengetahuan, model SECI memiliki proses sosialisasi, eksternalisasi, *combination*, internalisasi. Contohnya proses mengubah pengetahuan *explicit* menjadi *explicit* baru melalui laporan, artikel atau dokumen lain dan berbagi informasi penting.

Pengertian dari tim adalah kelompok orang yang bekerja dari berbagai fungsi dan memiliki keahlian yang saling melengkapi yang bertanggung jawab atas sebuah pekerjaan dalam jangka waktu dan target kinerja tertentu, dimana para anggotanya memiliki tanggungjawab bersama³. Lijan (2018) menyebutkan, terdapat beberapa indikator kerja Tim yaitu

sebagai berikut⁴ : komunikasi, musyawarah mufakat, pengadaan kontrak.

Definisi inovasi adalah sebuah proses evolusioner dalam organisasi untuk mengadopsi semua perubahan yang berhubungan dengan peralatan atau layanan baru⁵. Karena inovasi dikatakan sebagai kegiatan yang mengarah pada perubahan, penambahan nilai, pengembangan dan penciptaan sesuatu yang baru, maka indikator dari inovasi terdiri dari⁶:inovasi teknis, inovasi administrative, inovasi manajerial. Dalam sebuah kinerja, memiliki sedikitnya empat elemen yang harus dimiliki, seperti hasil kerja, tanggungjawab dan wewenang, dilakukan secara legal, tidak bertentangan dengan norma. Bacal (1980-1999) menyebutkan *merit-ratting* dan *management by objectives* merupakan teori yang mendasari *performance* yang didasarkan pada nilai keunggulan berdasarkan karakteristik secara objektif⁷. Disamping menjalankan tugas tridharma, setiap dosen memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan melindungi reputasi perguruan tinggi dan pendidikan tinggi nasional. ⁸Selanjutnya dalam indikator *performance* dosen dapat dinilai dari unsur sasaran kerja pegawai yang berpedoman pada UU No. 8 Tahun 1974 dan terdiri dari : kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.

Dari uraian tabel tersebut di atas jelas terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang memberikan dorongan kepada peneliti untuk melanjutkan penelitian ini, terlebih juga terdapat perbedaan objek

¹ Sri Surjani Tjahjawat Sri Raharso, *Organisasi Berbasis Pengetahuan*, 2016.

² Lumbantobing.

³ Lumbantobing.

⁴ 'sinambela.

⁵ Sri Raharso.

⁶ rofiaty.

⁷ Mamat, 'Teori Dan Konsep Manajemen', *Modul*, 1996, 1–25.

⁸ duniadosen.com.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dan tempat penelitian yang menjadikan latar belakang untuk melakukan penelitian ini.

Hipotesis dapat dianggap sebagai solusi temporer yang memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dalam hal ini rumusan masalah penelitian ditulis dalam bentuk kalimat pernyataan atau pertanyaan⁹, karena sifatnya yang sementara, kebenarannya harus dibuktikan melalui data dan fakta empirik yang terkumpul. Hipotesis penelitian ini adalah berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian tentang fenomena gap dan riset gap penelitian, serta sesuai dengan kajian teori, sebagai berikut :

H₁ : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *performance* dosen.

H₂ : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kerja tim.

H₃ : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap inovasi.

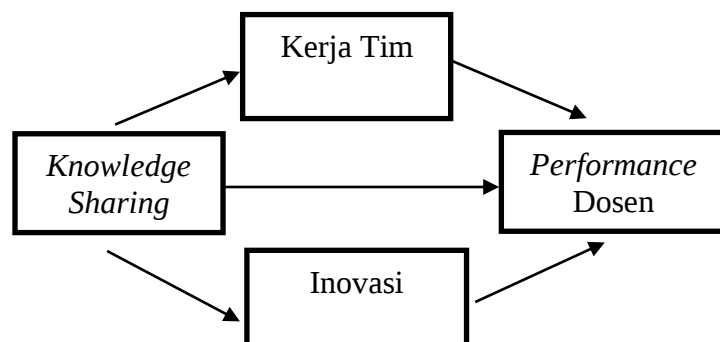
H₄ : Kerja Tim berpengaruh positif terhadap *performance* dosen.

H₅ : Inovasi berpengaruh positif terhadap *performance* dosen.

H₆ : Kerja tim mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen.

H₇ : Inovasi mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen.

Berdasarkan dari kajian teori yang telah diuji dan dijelaskan, diketahui alur perspektif atau kerangka tentang penelitian ini salah satunya yaitu, jika *knowledge sharing* tinggi maka *performance* dosen akan tinggi pula, dari penjelasan tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran atau alur pemikiran pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODELOGI PENELITIAN

Data penelitian yang digunakan merupakan data kuantitatif, meruntut pada sumbernya jenis data penelitian ini merupakan data primer diperoleh dari survei secara langsung. Dalam hal ini Teknik sampling yang dipilih probabilitas sampling sebagai metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap komponen populasi. Dengan total populasi sebanyak 180 orang, teknik menentukan ukuran sampel menggunakan rumus *Yamane*¹⁰, sehingga diambil sampel sejumlah 177.

Dalam penelitian ini, metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dan Warppls versi 8.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografi pada penelitian ini akan menjelaskan mengenai gambaran umum distribusi karakteristik dari responden pada penelitian ini akan menjelaskan dan menyajikan informasi secara jelas dan lebih terperinci tentang jenis kelamin, lamanya masa bekerja, usia, termasuk pendidikan terakhir yang diharapkan memberikan data

⁹ 'sugiyono', *Metode Pendelitan Kuantitatif Kualitatif Dan R&d*, 2012.

¹⁰ 'sugiyono'.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

yang jelas mengenai responden sesuai karakteristiknya. Tabel berikut menunjukkan data demografis responden penelitian, yaitu :

Tabel 1. Data Demografis Responden Penelitian

Demogra fis	Kategor i	Frekue nsi	Persenta se (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	112	63,3
	Perempuan	65	36,7
Usia (tahun)	20-30	8	4,5
	31-40	96	54,2
	41-50	47	26,5
	51-60	16	9,1
	>60	10	5,7
Masa Kerja (tahun)	1 – 5	33	18,6
	6 – 10	83	46,9
	11 – 15	51	28,8
	> 15	10	5,7
Tingkat Pendidikan	S2	141	79,7
	S3	36	20,3

Sumber : data diolah sendiri (2023)

Jika dilihat dari karakteristik berdasarkan jenis kelaminnya, dosen tetap Universitas Majalengka didominasi oleh laki-laki yang melebihi setengah dari total keseluruhan dosen yang menjadi responden yaitu sebanyak 63,3%. Hal ini dapat diasumsikan bahwa yang berkesempatan untuk mengejar pendidikan tinggi memang didominasi oleh laki-laki, namun perbedaan proporsi jenis kelamin khususnya profesi dosen hasilnya tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan pada keberlangsungan proses pengajaran, penelitian dan pengabdian yang sesuai dengan *tridharma* perguruan tinggi, dibuktikan walaupun jumlah dosen perempuan lebih sedikit akan tetapi berdasarkan penilaian rangking kinerja yang dilakukan

Universitas Majalengka yang mulai diadakan pada tahun 2022 diraih oleh dosen perempuan yaitu Rd. Wulan Saparinda, S.E.,M.Ak yang mengajar pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.

Untuk karakteristik berdasarkan usia didominasi usia dari rentang 31-40 tahun sebanyak 54,2% dari total keseluruhan responden. Sehingga terlihat mayoritas dosen tetap di lingkungan Universitas Majalengka merupakan dosen-dosen muda yang masih dalam kategori usia produktif. Disini Universitas Majalengka tidak kehilangan sosok para dosen senior karena persentasi usia dosen dari rentang 41-50 tahun terdapat sebanyak 26,5% dan sebanyak 9,1% dengan rentang usia 51-60 tahun, kemudian terakhir Universitas Majalengka masih memiliki dosen dengan rentang usia lebih dari 60 tahun sebanyak 5,7%, karena khusus profesi dosen dengan semakin bertambahnya usia akan semakin lebih terikat lagi untuk mengabdikan dirinya dan mengamalkan ilmunya. Dosen bisa mengabdikan sampai dengan usia 65 tahun, usia 70 tahun bagi dosen yang memiliki gelas professor dan 75 tahun untuk professor emeritus.

Dilihat dari masa kerja, dosen tetap di lingkungan Universitas Majalengka 46,9% memiliki masa kerja dari rentang 6-10 tahun, diikuti masa kerja dengan rentang 11-15 tahun sebanyak 28,8%, kemudian masa kerja 1-5 tahun sebesar 18,6% dan terakhir dengan masa kerja terlama, yaitu lebih dari 15 tahun sebesar 5,7%. Banyak para dosen yang telah mengabdikan lama pada Universitas Majalengka ini merupakan satu keuntungan, karena semakin bertambahnya masa kerja setiap dosen akan memiliki pengalaman, wawasan, dan keterampilan yang semakin banyak tidak menutup kemungkinan mampu mengerjakan tugasnya dengan cepat dan sigap. Jika dilihat dari tingkat pendidikannya komposisi dosen

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

pada Universitas Majalengka sebanyak 79,7% berpendidikan magister, dan hanya 20,3% berpendidikan doktoral. Tingkat Pendidikan disini akan berpengaruh terhadap penerimaan pengetahuan dan juga wawasan atau keluasan ilmu yang harus dimiliki seorang dosen. Untuk mengatasi hal ini rektor Universitas Majalengka berkomitmen melakukan pemanggilan seluruh dosen untuk melaksanakan seminar agar meningkatkan mutu serta kualitas Universitas Majalengka termasuk pihak Yayasan sendiri yang menyediakan beasiswa bagi setiap dosen yang ingin melanjutkan studinya.

Pada pengujian insrtumen penelitian dimaksudkan untuk melihat dari kesungguhan responden dalam menjawab kesungguhan setiap pernyataan yang diajukan yang diharapkan terdapat kesungguhan dari setiap responden. Oleh karena itu agar alat ukur dikatakan valid dan reliabel sehingga dapat menggambarkan keadaan objek penelitian, maka dilakukan uji validitas (kesahihan) kemudian uji reliabilitas (keandalan).

Uji Validitas

Setelah semua pernyataan dikatakan valid, dilakukan pula uji validitas dari keseluruhan sampel yaitu sebanyak 177 responden dengan menggunakan SmartPLS versi 4.0. Untuk mengukur uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE sendiri harus $> 0,5$ atau memiliki *p-value* lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 5%. Hasil pengukuran uji validitas atau *discriminant validity* dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel di atas. Pada tabel tersebut diatas pula menunjukan bahwa nilai *Average variance extracted* (AVE) tiap masing-masing variabel mempunyai nilai $> 0,5$ sehingga dinyatakan

valid. Untuk *knowledge sharing* 0,636, *performance* dosen 0,782 kerja tim 0,696 dan inovasi 0,663.

Uji Reliabilitas

Pengujian konsistensi alat ukur atau jawaban responden atau uji reliabilitas pada aplikasi SmartPLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk jika memiliki nilai lebih besar dari 0,7 *cronbach alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variable sehingga nilai > 0.60 . Kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas menurut hair (2020)¹¹ yaitu :

1. Ketika nilai dari *cronbach's alpha* > 0.60 , item pernyataan pada kuesioner dikatakan *reliabel*.
2. Ketika nilai *cronbach's alpha* < 0.60 , item pada kuesioner dikatakan tidak *reliabel*.

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan didapat nilai *cronbach's alpha* dari setiap indikator bernilai > 0.60 dapat dilihat pada tabel 4.11 dengan rincian inovasi sebesar 0,752, kerja tim sebesar 0,783, *knowledge sharing* sebesar 0,714 dan *performace* dosen sebesar 0,960. Nilai dari *composite reliability* sendiri memiliki nilai lebih dari 0,7 yaitu inovasi 0,855, kerja tim 0,873, *knowledge sharing* 0,893 dan *performace* dosen 0,966. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tiap indikator dari masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

¹¹ Hasman.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Menurut Hair (2020) sebagai angka acuan untuk uji normalitas dengan nilai *excess kurtosis* dan *skewness* antara -2 s.d 2^{12} . Tabel berikut menunjukkan hasil pengolahan data :

Tabel 2. Row Data Statistic Descriptif

Variabel	Excess Kurtosis	Skewness
KS1	3.342	-0.786
KS2	-0,727	-0.428
KS2	-0.031	-0.475
PD1	4.199	-2.212
PD2	4.950	-2.354
PD3	6.329	-2.594
PD4	2.344	-2.078
PD5	1.820	-1.949
PD6	3.865	-2.146
PD7	4.199	-2.212
PD8	4.305	-2.223
KJ1	-0.304	-0.831
KJ2	0.528	-1.038
KJ3	-0.258	-0.868
IN1	-0.662	-0.320
IN2	0.190	-0.242
IN3	-0.578	-0.155

Hasil perhitungan dari SmartPLS Versi 4.0
(Data diolah sendiri, 2023)

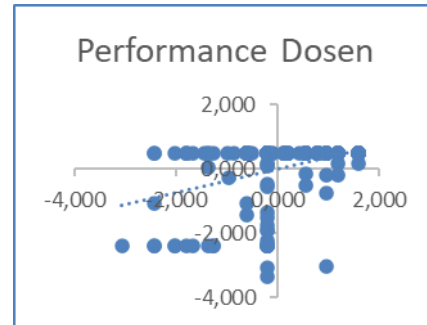
Tabel 3. Uji Normalitas Jarque-Bera

Keterangan	Knowledge Sharing	Performance Dosen	Kerja Tim	Inovasi
Normal-Jarque Bera	No	No	No	Yes

Hasil perhitungan dari WarpPLS Versi 8.0
(Data diolah sendiri, 2023)

Jika dilihat dari nilai *skewness* dan *kurtosis* terlihat bahwa terdapat beberapa item yang tidak berdistribusi normal, yang bisa

diakibatkan oleh data *outlier* dari responden. Bisa terlihat pada gambar *scatter plot* berikut :



Gambar 2. Scater Plot

Dari gambar tersebut terlihat bahwa salah satu data yang tidak berdistribusi normal, yang mengakibatkan pengaruh *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen tidak signifikan dikarenakan terdapat data yang *outlier* salah satunya bersumber dari responden ke 99 yang memiliki nilai *outlier* paling tinggi, dia menyatakan bahwa *knowledge sharing* nya rendah akan tetapi *performance* dosennya sendiri tinggi.

Tabel 4. Fit Model

Index	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,078	0,078
NFI	0,728	0,728

Hasil perhitungan dari SmartPLS Versi 3.0
(Data diolah sendiri, 2023)

Hasil perhitungan menunjukkan nilai SRMR kurang dari 0,10 dan mendekati nilai 0,08 sehingga model pada penelitian ini dianggap cocok, artinya terdapat kecocokan antara korelasi/hubungan yang diamati. Dari sisi nilai NFI menghasilkan nilai 0,728 sedikit mendekati angka 1, karena nilai NFI yang baik antara 0 dan 1, semakin mendekati angka 1 dapat dikatakan semakin baik atau semakin sesuai dengan mode yang dibangun. Pada penelitian ini t_{tabel} dengan α 0,025 maka diperoleh nilai 1,96, dengan asumsi bahwa jika $t_{statistik} \geq t_{tabel}$ hipotesis dinyatakan diterima, dan sebaliknya jika $t_{statistik} \leq t_{tabel}$

¹² Hasman.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

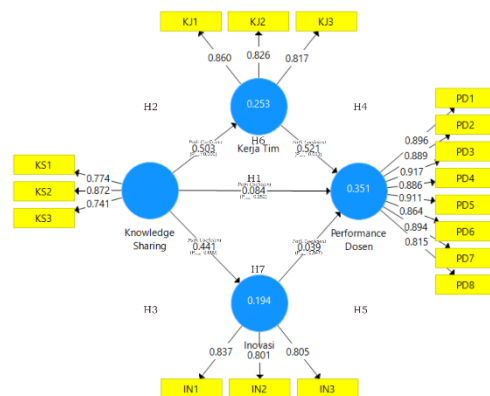
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

hipotesis dinyatakan ditolak. Untuk nilai $P_{\text{values}} < 0,05$ diterima, dan sebaliknya nilai $P_{\text{values}} > 0,05$ ditolak. Dengan kategori $f\text{-square}$ $0,02 < 0,15$ termasuk dalam *small effect*, $0,15 < 0,35$ termasuk *medium effect*, $\geq 0,35$ *large effect*. $F\text{-square}$ ini berguna untuk mengetahui pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada analisis SEM melalui aplikasi SmartPLS tersebut menghasilkan koefisien path pada *inner model* untuk pengaruh *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen bernilai 1,147 nilai tersebut lebih kecil dari 1,96 artinya hubungan keduanya tidak memiliki pengaruh. Kemudian pengaruh *knowledge sharing* terhadap kerja tim sendiri memiliki nilai 9,785 lebih besar dari 1,96 berarti adanya pengaruh. Untuk *knowledge sharing* terhadap inovasi memiliki nilai 6,699 hal ini pula terdapat pengaruh. Untuk kerja tim terhadap *performance* dosen memiliki nilai 6,431 hal ini juga memiliki pengaruh, dan selanjutnya inovasi terhadap *performance* dosen sebesar 0,602 bernilai lebih kecil dari 1,96 hal ini menunjukkan hubungan keduanya tidak berpengaruh, yaitu pada variabel inovasi

terhadap *performance* dosen. hasil pengujian pada variabel *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen melalui kerja tim mendapatkan koefisien dengan nilai positif sebesar 0,262 dan nilai $t\text{-statistik}$ sebesar 5,222 dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hasil pengujian pada penelitian ini menyatakan bahwa kerja tim mampu memediasi hubungan *knowledge sharing* sehingga memiliki pengaruh terhadap *performance* dosen. Untuk inovasi mendapatkan koefisien dengan nilai sebesar 0,017 dan nilai $t\text{-statistik}$ sebesar 0,542 dengan menunjukkan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,588, dengan ini dapat diketahui bahwa nilai $t\text{-statistik}$ kurang dari 1,96 sehingga tidak berpengaruh dan begitupun dengan nilai $p\text{-value}$ lebih dari 0,05 yang artinya tidak memiliki pengaruh, artinya inovasi tidak mampu memediasi pengaruh hubungan *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen.



Gambar 3. Graphical Output

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. *Knowledge sharing* pengaruhnya positif terhadap *performance* dosen tetapi tidak signifikan, sehingga tidak berpengaruh. Dari hasil penelitian ini diasumsikan

bahwa untuk mengukur pengaruh *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen tidak bisa langsung terukur dan memungkinkan harus adanya variabel intervening antar keduanya.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

2. Untuk pengaruh dari *knowledge sharing* terhadap kerja tim memiliki nilai positif, sehingga hubungan keduanya memiliki pengaruh dan signifikan, artinya jika kegiatan *knowledge sharing* meningkat maka kerja tim akan meningkat juga.
 3. *Knowledge Sharing* terhadap inovasi bernilai positif, artinya jika *knowledge sharing* naik satu satuan, maka akan muncul peningkatan inovasi pada setiap dosen.
 4. Kerja Tim berpengaruh terhadap *performance* dosen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kerja tim yang tumbuh pada diri setiap dosennya, maka akan mampu meningkatkan *performance* dosennya.
 5. Pada inovasi dari hasilnya positif tapi tidak signifikan pengaruhnya terhadap *performance* dosen, sehingga hubungan keduanya tidak memiliki pengaruh.
 6. Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa kerja tim mampu memediasi hubungan *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen.
 7. Pada inovasi tidak mampu memediasi hubungan antara *knowledge sharing* terhadap *performance* dosen.
- Referensi**
- Buku**
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Adi mahasatya.
- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Bandung:Alfabeta.
- Herry, (2020). *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta:Gava Media.
- Kasmir, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, Jakarta:Rajagrafindo Persada.
- Lumbantobing, Paul. (2012). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*, Bandung:Fajar Prasteya.
- Moh. Nazir. (2017). *Metode Penelitian*, Bogor:Ghalia Indonesia.
- Nadeak, Bernadetha. (2020). *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia*, Bandung:Widina Bhakti Persada.
- Prawirosentono, S & Primasari, D. (2015). *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*, Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Prabowo, H & Suwanda, D. (2022). *Inovasi Pelayanan Pada Organisasi Publik*, Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Raharso, S & Tjahjowati S. S. (2016). *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*, Bandung:Alfabeta.
- R.Cooper, D & S.Schindler. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta:Salemba Empat.
- Robbins, P. S & Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta:Salemba Empat.
- Rofiaty, (2012). *Inovasi Dan Kinerja*, Malang:UB Press.
- Simanjuntak, P. (2012). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Sinar Grafika Offset.
- Solihin, M & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*, Yogyakarta:Penerbit Andi
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung:Alfabeta.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Sawan, F., et al, (2021). *Knowledge Sharing Strategi Penguatan Perilaku Berbagi Pengetahuan Guru Dalam Perspektif Servant Leadership*, Yogyakarta: Nas Media Pustaka.
- Wibisono, D, (2012). *Manajemen Kinerja Konsep, Desain, Dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Bandung: Erlangga.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yukl, G, (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Indeks.
- Jurnal**
- Ali Fikri, M, (2017). "Analisis Pengaruh Berbagi Pengetahuan organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Peran Pemediasi Inovasi Organisasi". *Jurnal Optimum Vol 7 No 2*, 133-149.
- Chalifa, N., & Nugroho, D, (2014). "Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim". *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol 7 No 1*, 1-8.
- Fikri, F., et al. (2011). "Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Vol 11 No 7*, 1-20.
- Firmaiansyah, D. (2014). "Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi". *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 No 1*, 128-139.
- Irhamna, N. (2018). "Perilaku Berbagi Pengetahuan Dan Budaya Tim Pada Kinerja Inovasi Pelayanan". *Journal Of Management And Bussines Vol 1 No 1*, 1-14.
- Obrenovic, B., et al. (2015). "The Value Of Knowledge Sharing Impact Of Tacit And Explicit Knowledge Sharing On Team Performance Of Scientists". *Jurnal Internasional Ilmu Manajemen Dan Administrasi Bisnis Vol 1 No 2*, 33-52.
- RTW, R, & Kistyanto, A. (2013). "Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan". *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1*, 1076-1088.
- Yesil, S., et al., (2013). "Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and Innovation Performance: An Empirical Study, *Procedia – Ilmu Sosial Dan Perilaku* 75, 217-225.